**Увольнение пенсионера по инициативе работодателя**

Увольнение с работы пенсионера по инициативе работодателя в советское время было обычной практикой. Если руководство решало, что предприятию не нужны «старые» кадры, оно могло беспрепятственно выпроводить их на пенсию, как только появлялось право для ее назначения. Согласия сотрудника на увольнение не требовалось. Однако, с 1992 года пункт 1.1. ст.33 КЗОТ (Кодекса законов о труде), позволяющий это делать, утратил силу (закон РФ № 2502-1 от 12.03.1992). А спустя 10 лет упразднили и сам правовой акт – ему на смену пришел Трудовой кодекс РФ, который действует с 1-го февраля 2002 года.

## Возможно ли увольнение работающего пенсионера по инициативе работодателя

[Работодатели по собственной инициативе](https://spmag.ru/articles/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-po-iniciative-rabotodatelya-kogda-dopuskaetsya) увольняют подчиненных на основании ст.81 Трудового кодекса РФ (сокращенно – ТК РФ). В арсенале руководства компании есть около 20 законных поводов для прекращения договора с работником, в том числе, пенсионного возраста. Увольнение любого сотрудника работодателем должно быть связано с его деловыми качествами, производственной необходимостью и другими обстоятельствами, не имеющими отношения к личным характеристикам – возрасту, расе, принадлежности к социальной группе, религии и т.д. (ч. 2 ст.3 ТК РФ).

Прекращение трудового контракта с работником-пенсионером по инициативе работодателя осуществляется по общим основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ (дополнительные основания для увольнения сотрудника, занимающего должность руководителя организации, перечислены в ст. 278 ТК РФ). В частности, увольнение пенсионера по инициативе работодателя возможно по следующим основаниям:

* [сокращение штата](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-pensionera-po-sokrashcheniyu-shtatov) (согласно ст. 179 ТК, на оставление в штате имеют право работники более высокой квалификации и производительности труда, возраст не может быть основанием для попадания в список сокращаемого персонала, но и не дает преимущества пенсионерам);
* [ликвидация предприятия](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-pri-likvidacii-predpriyatiya);
* грубое нарушение работником-руководителем (заместителем руководителя) возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение оценивается как грубое, в т.ч. если оно могло нанести имущественный ущерб работодателю или причинить вред здоровью других работников - Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004, п.49);
* [несоответствие сотрудника занимаемой должности](https://spmag.ru/articles/nesootvetstvie-zanimaemoy-dolzhnosti) (работодатели нередко грозят аттестацией, чтобы «надавить» на пожилого работника, и заставить его уволиться по собственному желанию);
* совершение [прогула](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-za-progul-poshagovaya-procedura) (под ним понимается отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд);
* [утрата доверия руководства](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-po-utrate-doveriya) (касается чиновников и материально-ответственных лиц, причем, корыстные незаконные деяния, повлекшие утрату доверия, могут быть совершены ими не только по месту работы – Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004, п.45);
* появление на работе в нетрезвом виде, и т.д.

То есть, увольнение пенсионера по инициативе работодателя Трудовой кодекс РФ разрешает наравне с другими, однако основанием расторжения договора с сотрудником не может являться достижение им пенсионного возраста, так как это считается дискриминацией работника и нарушением его конституционных прав (ст.37 Конституции России).

Подобные действия руководства гражданин вправе обжаловать в судебной инстанции. Но для вынесения решения в его пользу у истца должны иметься убедительные доказательства, что он был уволен именно по причине пенсионного возраста. Найти и предъявить их в суде непросто, так как работодатель обычно не указывает истинную причину увольнения, предпочитая найти иные основания для избавления от возрастного сотрудника.

## Порядок увольнения пенсионера по инициативе работодателя

Работника-пенсионера работодатель увольняет по стандартным правилам. Детали процедуры зависят от конкретного основания, по которому принято решение о расторжении трудового договора. Например, если сотрудника увольняют по его вине (прогул, алкогольное опьянение и т.п.), необходимо составить [акт](https://spmag.ru/articles/sluzhebnoe-rassledovanie-v-otnoshenii-rabotnika-obrazec), где фиксируется нарушение трудового законодательства, а с работника требуется [объяснительная записка](https://spmag.ru/articles/obyasnitelnaya-na-rabotu).

Общая процедура увольнения по инициативе руководства такова (ст.84.1 ТК РФ):

* Издается [приказ](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-8) о расторжении трудового договора с сотрудником. В нем указывается основание для увольнения.
* Работник знакомится с приказом начальства под роспись. По его просьбе работодатель обязан выдать заверенную копию документа.
* Записи об увольнении вносятся в учетную документацию работодателя.
* В день увольнения:
  + производится полный расчет с работником (ст.140 ТК РФ);
  + ему [выдается](https://spmag.ru/articles/dokumenty-pri-uvolnenii-kotorye-obyazan-vydat-rabotodatel-2018) трудовая книжка, справка 2-НДФЛ, справка о заработке за последние два года, а также сведения о перечисленных за него пенсионных страховых взносах.

Трудовой кодекс запрещает увольнять подчиненных по инициативе руководства, если они находятся в [отпуске](https://spmag.ru/articles/mogut-li-uvolit-v-otpuske) или на больничном (ст.81 ТК РФ).