

*Соловьева Дарья Александровна,
студент 4 курса, Костромской государственной университет
Solovyeva Darya Aleksandrovna,
4th year student, Kostroma State University*

ДОСТИЖЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

REACHING THE AGE LIMIT AS THE BASIS OF THE TERMINATION OF LABOR RELATIONS

В статье исследуется отнесение федеральным законодателем увольнения по достижению предельного возраста к числу общих оснований увольнения и к числу оснований увольнения по инициативе работодателя. На примере судебной практики Костромской области показано, что разрешение данной проблемы имеет не только научное, но и практическое значение. Полагая, что увольнение по данному основанию является увольнением по обстоятельству, не зависящему от воли сторон, автор предлагает внести соответствующие изменения в ст. 19 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

The article deals with the issue of classification the dismissal due to reaching the age limit as general basis for dismissal and employer-initiated dismissal. The example of the judicial practice of Kostroma region shows that solution of this problem has not only scientific, but also practical significance. The author suggested that dismissal due to this basis classified as dismissal due to unavoidable reasons. The author proposes to amend Article 19 of the Federal Law dated 02.03.2007. № 25-FZ “On the municipal service in the Russian Federation”.

Трудовое право, прекращение трудовых правоотношений, работодатель, работник, основания увольнения, достижение предельного возраста.

Employment Law, Labor Law, termination of employment relations, employer, employee, basis for dismissal, reaching the age limit.

Анализ судебной практики показывает, что судами рассматриваются дела о незаконном увольнении, а именно, когда порядок для конкретного основания расторжения трудового договора не был соблюден. Несмотря на то, что законодатель подробно регулирует порядок расторжения трудового договора, встречаются относящиеся к процедуре увольнения вопросы, которые правоприменителями разрешаются неоднозначно. Такие нормы закона, как порождающие трудовые споры, требуют совершенствования.

На наш взгляд, примером такой правовой нормы является норма п. 1 ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее ФЗ о муниципальной службе в РФ), которая гласит: «Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы».¹

Таким образом, из законодательной формулировки этой статьи следует, что расторжение трудового договора по данному основанию является инициативой работодателя.

При этом Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в п. 4 ч.2 ст. 39 предусматривает: «Служебный контракт прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон... в связи с достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе, за исключением случаев, когда в соответствии с частью 1 статьи 25.1 настоящего Федерального закона срок гражданской службы гражданскому служащему продлен сверх установленного предельного возраста пребывания на гражданской службе»².

Таким образом, из данной правовой нормы следует, что расторжение трудового договора по достижению предельного возраста относится не к инициативе работодателя, а к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Аналогичным образом расторжение трудового договора по достижению предельного возраста отнесено к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и в Федеральном законе от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее ФЗ о службе в органах внутренних дел). Так, п. 2 ч. 1 ст. 82 гласит: «Контракт прекращается, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел»³.

¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

³ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

В Трудовом кодексе Российской Федерации в ст. 81, предусматривающей основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, такое основание, как достижение предельного возраста не указано. Напротив, норма ст. 77 ТК РФ, предусматривая общие основания прекращения трудового договора, в п. 10 ч. 1 со ссылкой на ст. 83 ТК РФ указывает на обстоятельства, не зависящие от воли сторон. В силу п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ «Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: ... 13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным Федеральным законом и исключая возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности»⁴.

Разрешение вопроса об отнесении увольнения по достижению предельного возраста к общим основаниям увольнения – по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или к числу увольнений по инициативе работодателя, имеет не только научное, но и практическое значение. Лица, которые увольняются по инициативе работодателя, не могут быть уволены в период временной нетрудоспособности и в период нахождения в отпуске. Данные гарантии увольняемым по инициативе работодателя закреплены в Трудовом кодексе и специальных законах.

Так, в соответствии с ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса: «Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске».

В ч. 12 ст. 89 ФЗ о службе в органах внутренних дел закреплено: «Увольнение со службы в органах внутренних дел сотрудника органов внутренних дел в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке не допускается, за исключением увольнения в соответствии пунктами 1, 2, 4, 7, 8, 9 и 11 части 3 статьи 82 настоящего Федерального закона».

Ввиду того, что достижение предельного возраста нормативные правовые акты относят к различным группам оснований прекращения трудового договора, одни правоприменители полагают, что по своей сути достижение предельного возраста с инициативой работодателя связано быть не может, оно не связано ни с чьей инициативой и волей. Это обстоятельство наступает независимо от воли сторон трудового договора. Соответственно, по своей правовой природе достижение предельного возраста следует относить к числу общих оснований увольнения, а значит, те гарантии, которые законом предусмотрены для увольняемых по инициативе работо-

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (по состоянию на 20.10.2018) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Закондательство России». – URL : <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.10.2018).

дателя, не должны распространяться на тех, кого увольняют по достижении предельного возраста пребывания на муниципальной службе.

Другие правоприменители, напротив, полагают, что закон следует толковать буквально и в силу прямого указания закона увольнение муниципальных служащих по достижению предельного возраста намеренно отнесено к числу увольнений по инициативе работодателя. Соответственно, муниципальный служащий не может быть уволен по достижении предельного возраста во время нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности, т. е. для муниципальных служащих федеральный законодатель предусмотрел повышенный уровень гарантий при увольнении.

Будет уместным в качестве примера привести следующее гражданское дело. Г. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, выплате денежных средств за время вынужденного прогула, оплате листов нетрудоспособности, внесении исправлений в записи трудовой книжки, мотивируя тем, что с муниципальной службы он незаконно уволен по достижении предельного возраста пребывания на муниципальной службе в период нахождения на больничном. Считал, что такое увольнение могло последовать лишь по выходу его на работу после болезни⁵.

Разрешая спор, суд первой инстанции в удовлетворении исковых требований, связанных с незаконностью увольнения, отказал. Суд исходил из того, что Г. уволен не по инициативе работодателя, следовательно, установленный законом запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период нетрудоспособности на данную ситуацию не распространяется.

Судебной коллегией Костромского областного суда по апелляционной жалобе Г. и протесту прокурора решение Свердловского районного суда г. Костромы было отменено с принятием нового решения об удовлетворении заявленных исковых требований, поскольку ФЗ о муниципальной службе в РФ это основание прекращения трудового договора прямо относит к прекращению трудового договора по инициативе нанимателя. Суд областной инстанции указал, что в соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение в период нетрудоспособности по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, является незаконным.

Г. был восстановлен на прежней работе с взысканием с работодателя оплаты времени вынужденного прогула и признанием записи об увольнении в трудовой книжке недействительной.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что непонятна логика законодателя в отношении основания «достижение предельного возраста». Почему в Федеральном законе о муниципальной

⁵ Апелляционное определение от 04.06.2018 г. Костромского областного суда по делу № 33-1091.

службе данное основание отнесено к инициативе нанимателя? Из этого следует, что муниципальный служащий получает дополнительные гарантии в случае увольнения по данному основанию, – его нельзя увольнять в период нетрудоспособности и нахождения в отпуске, чего лишены сотрудники правоохранительных органов, сотрудники, проходящие государственную гражданскую службу.

Представляется, что Федеральный закон о муниципальной службе применительно к исследованному основанию требует внесения в него изменений для единообразного с другими Федеральными законами отнесения данного основания не к числу оснований увольнения по инициативе работодателя, а к числу общих оснований увольнения.

Представляется возможным из части первой ст. 19 Федерального закона о муниципальной службе, предусматривающей основания для расторжения трудового договора с муниципальным служащим по инициативе представителя нанимателя (работодателя), исключить достижение муниципальным служащим предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы». Считаем, что данная статья должна быть дополнена частью второй следующего содержания: «2. Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы». При этом существующая ч. 2 данной правовой нормы должна стать частью третьей.

Источники

1. Апелляционное определение от 04.06.2018 г. Костромского областного суда по делу № 33-1091.

2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

4. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).

5. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» по состоянию на 21.10.2018 // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2018).