

Можно ли сотрудника пенсионного возраста уволить не по «собственному желанию», а в связи с выходом на пенсию?

Вопрос

Сотрудник-женщина, достигшая пенсионного возраста (55 лет), оформив пенсию, продолжает работать в данной компании как по основному месту работы. Далее, по истечению двух лет, она хочет уволиться из компании и основанием в заявлении указывает «в связи с выходом на пенсию». Можно ли в данном случае уволить сотрудника с указанием в трудовой книжке основание не по «собственному желанию», а в связи с выходом на пенсию, либо это возможно только при фактическом выходе на пенсию сотрудника, т.е. при достижении им пенсионного возраста?.

Ответ

Такого самостоятельного основания увольнения, как увольнение в связи с выходом на пенсию, в трудовом законодательстве РФ нет.

Работник, достигший пенсионного возраста, увольняется по собственному желанию. Но он вправе указать наличие у него уважительной причины такого увольнения «в связи с выходом на пенсию».

Полное основание увольнения будет звучать так «уволен по собственному желанию в связи с переходом на пенсию, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового Кодекса РФ».

При увольнении по такой причине (в связи с выходом на пенсию) работник вправе требовать увольнения в срок, который он указал в заявлении, а работодатель обязан удовлетворить его требование. Уволиться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работник может один раз. В данном случае не имеет значение момент фактического назначения пенсии. Имеет значение именно запись в трудовой книжке: увольнялся работник ранее с указанием « в связи с выходом на пенсию» или нет.

Если ранее работник не воспользовался правом на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, то он может воспользоваться этим правом тогда, когда планирует расторжение трудового договора с работодателем.

Если в трудовой книжке работника уже есть такая запись, то последующее увольнение работающего пенсионера возможно просто по собственному желанию.

Подробности

1. Ситуация: Сотрудник увольняется по собственному желанию

Кроме того, сотрудник имеет право уволиться по собственному желанию, не указывая причину увольнения в своем заявлении (п. 3 ч. 1 ст. 77, ч. 1 ст. 80 ТК РФ). В таком случае расторжение трудового договора оформляется по правилам увольнения по собственному желанию (без указания дополнительных причин).

Можно ли уволить работающего пенсионера по собственному желанию без отработки двух недель

Ответ на этот вопрос зависит от того, имеется ли в трудовой книжке работающего пенсионера запись об увольнении в связи с выходом на пенсию или нет.

Если такой записи нет, то работающий пенсионер может уволиться в связи с выходом на пенсию в день, указанный в заявлении, без отработки двух недель (ч. 3 ст. 80 ТК РФ, подп. «б» п. 22 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Если запись об увольнении в связи с выходом на пенсию уже внесена в трудовую книжку работающего пенсионера, то он может уволиться по собственному желанию в общем порядке (ч. 1 ст. 80 ТК РФ) с отработкой двух недель. При этом по договоренности с работодателем срок отработки может быть сокращен (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Можно ли уволить сотрудника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Данное основание увольнения сотрудника присутствует в его трудовой книжке по предыдущему месту работы

Нет, нельзя.

По общему правилу выход сотрудника на пенсию по старости наступает только после достижения им пенсионного возраста (60 лет – для мужчин, 55 лет – для женщин) (п. 1 ст. 7 Закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ). Таким образом, уволить сотрудника по основанию «выход на пенсию» можно только один раз.

Если сотрудник уже увольнялся в связи с выходом на пенсию, то расторгнуть трудовой договор с ним нужно по правилам увольнения по собственному желанию (без указания дополнительных причин) (ст. 80 ТК РФ).

Ответ

Как оформить увольнение по собственному желанию

Предупреждение об увольнении

Если сотрудник решил расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), он обязан предупредить работодателя об увольнении не позднее чем за две недели. Такой порядок предусмотрен в части 1 статьи 80 Трудового кодекса РФ. Из этого правила есть исключения. Например, спортсмен, тренер при расторжении по собственному желанию трудового договора, заключенного на четыре месяца и более, должен письменно уведомить администрацию не менее чем за месяц (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ).

Форма уведомления – произвольная. Главное, чтобы оно было письменным (не устным) и содержало подпись сотрудника. На практике, для уведомления о предстоящем увольнении сотрудники оформляют заявление об увольнении на имя руководителя организации. Поскольку никаких иных ограничений к оформлению уведомления законодательством не предусмотрено, сотрудник может написать заявление от руки, напечатать его на компьютере или заполнить с использованием трафаретного бланка (ч. 1 ст. 80 ТК РФ, определение Конституционного суда РФ от 22 марта 2011 г. № 394-О-О).

Подготовленное заявление сотрудник вправе подать лично, направить заказным письмом или иным способом, позволяющим определить факт и дату получения заявления организацией (письмо Роструда от 5 сентября 2006 г. № 1551-6).

Пример определения истечения срока предупреждения об увольнении

Менеджер «Альфы» А.С. Кондратьев написал заявление об увольнении по собственному желанию в среду, 26 декабря 2012 года, и в тот же день передал его в отдел кадров. По договоренности с работодателем он отработывает срок, установленный законом, – две недели. Течение срока предупреждения начинается со дня, следующего за днем извещения работником работодателя, то есть с четверга, 27 декабря. Последний день срока предупреждения, а следовательно, и дата увольнения приходится на среду, 9 января. В этот день Кондратьеву необходимо выдать трудовую книжку, иные необходимые документы и произвести с ним окончательный расчет. Выходные и нерабочие праздничные дни срок предупреждения об увольнении не продляют.

Увольнение без отработки

В общем случае уволить работника без отработки можно только с согласия работодателя (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Исключения составляют случаи, когда:

- сотрудник не может продолжать работу по уважительной причине: в связи с выходом на пенсию, зачислением в образовательные учреждения, перевода супруга-военного в другой город и т. п.;
- работодатель нарушил права сотрудника, закрепленные в трудовом или коллективном договоре. Такое нарушение должно быть установлено трудовой инспекцией, комиссией по трудовым спорам или судом.

Об этом сказано в части 3 статьи 80 Трудового кодекса РФ и пункте 22 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Какие условия расторжения трудового договора являются уважительными и позволяют сотруднику уволиться без отработки

Уважительными причинами расторжения трудового договора, которые позволяют работнику уволиться без отработки, признают:

- выход на пенсию;
- зачисление в образовательное учреждение;
- нарушение работодателем трудового законодательства, установленное трудовой инспекцией, комиссией по трудовым спорам или судом.

Об этом говорится в части 3 статьи 80 Трудового кодекса РФ, подпункте «б» пункта 22 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Данный перечень не является закрытым. Поэтому основанием для увольнения сотрудника по собственному желанию без отработки может быть и любая другая уважительная причина,

которая делает невозможным продолжение работы сотрудника в организации до конца срока предупреждения.

В частности, к таким причинам можно отнести:

- перевод одного из супругов на работу в другую местность, для прохождения службы за границей;
- болезнь, препятствующая продолжению работы;
- необходимость ухода за больными членами семьи;
- переезд сотрудника в другую местность;
- избрание на должность, замещаемую по конкурсу.

Об этом говорится в пункте 1 разъяснений, утвержденных постановлением от 9 июля 1980 г. Госкомтруда СССР № 198 и Секретариата ВЦСПС № 12-21. В настоящий момент этот документ применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Следует отметить, что по соглашению между сотрудником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). В связи с субъективностью позиции об уважительных причинах, во избежание споров между сотрудником и работодателем рекомендуется достичь взаимного согласия по вопросу увольнения без отработки.

Документальное оформление

Увольнение по собственному желанию оформите по истечении срока предупреждения (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). На основании заявления сотрудника издайте приказ об увольнении по унифицированной форме № Т-8, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1, или по самостоятельно разработанной форме. Закройте личную карточку сотрудника, заполнив раздел XI формы № Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1, или соответствующий раздел самостоятельно разработанной формы. Ознакомьте сотрудника с приказом и записью в личной карточке под подпись. Затем внесите запись об увольнении в трудовую книжку сотрудника: «Трудовой договор прекращен по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 15 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, п. 5.2 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69).

Далее произведите окончательный расчет и выдайте сотруднику необходимые документы.

Можно ли в трудовой книжке указать формулировку «уволен по собственному желанию»

Да, можно.

При внесении записи об увольнении по собственному желанию в трудовую книжку принято использовать формулировку «Трудовой договор прекращен по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Так как запись об увольнении в трудовую книжку вносится со ссылкой на соответствующий пункт части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (п. 15 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225).

Вместе с тем, запись: «Уволен по собственному желанию» тоже является корректной. Она соответствует положениям пункта 5.2 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69. В указанном документе приведен пример заполнения трудовой книжки: «Уволен по собственному желанию, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Кроме того, из названия статьи 80 Трудового кодекса РФ, на которую в пункт 3 части 1 статьи 77 того же кодекса есть прямая ссылка, однозначно следует, что увольнение по инициативе работника и по собственному желанию – одно и то же.

Таким образом, обе записи корректны.

Обязательно ли в приказе об увольнении и в трудовой книжке при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию указывать «по старости» или «на льготную пенсию»

Нет, не обязательно.

Записи об увольнении в трудовую книжку вносятся в точном соответствии с нормой-основанием, указанной в Трудовом кодексе РФ или ином федеральном законе (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ, п. 5.2 Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69). Трудовой кодекс РФ и федеральное законодательство не делают основание увольнения

по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по его видам – по старости или льготная пенсия.

Таким образом, вносить уточнение о виде пенсии, в связи с назначением которой сотрудник увольняется по собственному желанию, работодатель не обязан.

Расчет с сотрудником

В последний день работы сотрудника произведите с ним окончательный расчет, а также выдайте ему:

- трудовую книжку;
- справку о сумме заработка и специальных периодов по форме, утвержденной приказом Минтруда России от 30 апреля 2013 г. № 182н;
- иные документы (по письменному заявлению сотрудника).

Об этом говорится в части 5 статьи 80 Трудового кодекса РФ.

Если в день увольнения сотрудник не работал, то соответствующие суммы выплатите на следующий день после обращения сотрудника за расчетом (ст. 140 ТК РФ).

Внимание: за несвоевременную выдачу трудовой книжки и выплату окончательного расчета при увольнении сотрудника предусмотрена материальная и административная ответственность (ст. 234, 236 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ).

За несвоевременную выдачу трудовой книжки сотрудник вправе потребовать возместить ему материальный ущерб в размере не полученного им заработка за все время неправомерного удержания документа. Это объясняется тем, что, не имея трудовой книжки, сотрудник лишен возможности трудоустроиться. Об этом говорится в статье 234 Трудового кодекса РФ. Заработок для оплаты времени вынужденного прогула по причине несвоевременной выдачи трудовой книжки рассчитывайте в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ (определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 апреля 2012 г. № 33-5539/2012, апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 24 июля 2013 г. № 33-2574-2013, определение Московского городского суда от 24 ноября 2010 г. № 33-36584).

За несвоевременную выплату окончательного расчета при увольнении сотрудника работодатель обязан выплатить ему проценты в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования. Проценты начисляются за каждый день просрочки выплаты (в т. ч. за день фактического расчета) на всю не выплаченную в срок сумму. В трудовом или коллективном договоре с сотрудниками, а также в локальном нормативном акте может быть установлен более высокий размер компенсации, тогда работодатель выплачивает ее, исходя из размера, предусмотренного в договоре. Это следует из статьи 236 Трудового кодекса РФ.

Помимо материальной ответственности, за несвоевременную выдачу трудовой книжки и выплату окончательного расчета при увольнении сотрудника для организации и ее должностных лиц предусмотрена административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ).

Неиспользованный отпуск при увольнении

При увольнении сотруднику, не использовавшему свое право на отпуск, положена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, п. 28 Правил, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. № 169). При расчете компенсации, связанной с увольнением сотрудника, учитывайте все его основные и дополнительные неиспользованные отпуска за все время работы в организации (ст. 127 ТК РФ). Право сотрудника на получение компенсации не зависит от причины его увольнения.

Кроме того, по желанию сотрудника организация вправе предоставить ему отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ).

Пример оформления увольнения по собственному желанию сотрудника

Водитель Ю.И. Колесов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Увольнение было оформлено приказом по форме № Т-8. Ответственным за ведение кадрового учета была внесена запись об увольнении в трудовую книжку сотрудника.

Формы документов:

Директору «Альфа»
А.В. Львову от менеджера
А.С. Кондратьева

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу уволить меня по собственному желанию с занимаемой должности 26 августа 2013 года в связи выходом на пенсию.

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена постановлением Госкомстата России
от 5 января 2004 г. № 1

Код

Форма по ОКУДО301006

Закрытое акционерное общество «Альфа» по ОКПО000000000

(наименование организации)

Номер документа

Дата составления

ПРИКАЗ

1/п-12

11.01.2012

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от «12» января 2011 г. № 3,

уволить

«11» января 2012 г.

(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

Кондратьева Александра Сергеевича 006

(фамилия, имя, отчество)

коммерческий отдел

(структурное подразделение)

менеджер

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

по инициативе работника в связи с выходом на пенсию, пункт 3 части 1 статьи 77

Трудового кодекса РФ

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание (документ,

заявление А.С. Кондратьева от 10 января 2012 г.

номер, дата):

(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т. д.)

Руководитель Генеральный

организации директор

А.В. Львов

(должность)

(личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением)

«11» января 2012 г.

работник ознакомлен

(личная подпись)

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 16 апреля 2003 г. № 225

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Сведения о работе

№ записи	Дата число	месяц	год	Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
				3	4
1		2			
111	01	2006		Закрытое акционерное общество «Альфа» (ЗАО «Альфа») Принят в технический отдел на должность мастера производственного обучения Уволен по инициативе работника в связи с выходом на пенсию, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.01.2006 № 4-к
225	03	2011			Приказ от 25.03.2011 № 27

Руководитель
отдела кадров Е.Э. Громова
Работник