

Предстоит увольнение пенсионера по собственному желанию. Срок уведомления пенсионером работодателя будет две недели или сокращенный?

автор: служба Правового консалтинга ГАРАНТ

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

По нашему мнению, работник-пенсионер вправе уволиться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, не предупреждая работодателя о предстоящем увольнении за две недели.

Обоснование вывода:

Одним из общих оснований прекращения трудового договора является расторжение его по инициативе работника (по собственному желанию) (п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ).

В этом случае работник должен предупредить работодателя об увольнении в письменной форме не позднее чем за две недели (часть первая ст. 80 ТК РФ).

Часть третья ст. 80 ТК РФ предусматривает, что в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. В качестве примера законодатель приводит несколько уважительных причин невозможности продолжения работы, в их числе назван и выход на пенсию. Иными словами, часть третья ст. 80 ТК РФ квалифицирует выход работника на пенсию как ситуацию, которая заведомо свидетельствует о том, что если такой работник принял решение об увольнении по собственному желанию, то он не имеет возможности продолжать работу. Поэтому он не обязан соблюдать двухнедельный срок предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию, установленный частью первой ст. 80 ТК РФ.

О своем желании расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работник, по нашему мнению, должен указать в заявлении об увольнении.

К сожалению, содержание понятия "выход на пенсию", которое используется в части третьей ст. 80 ТК РФ, не раскрывается ни в нормативных правовых актах, ни в судебной практике. Поэтому сейчас среди специалистов нет единого мнения по вопросу о том, в какой момент и сколько раз пенсионер может требовать от работодателя уволить его по собственному желанию в срок, который указан в заявлении, — один раз (при получении права на пенсию) или всякий раз пока работник получает пенсию.

Обзор точек зрения по данному вопросу еще в 2007 г. сделал представитель Роструда И.И. Шкловец: "В статье 80 ТК РФ используется термин "выход на пенсию". Существует точка зрения, согласно которой под термином "выход на пенсию" следует понимать просто оставление пенсионерами работы. В таком случае работодатель не имеет правовых оснований для того, чтобы отказать пенсионеру, уже увольнявшемуся ранее с работы по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в повторном увольнении по той же причине. Из этого следует, что любой работающий пенсионер, желающий расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, вправе потребовать увольнения в тот срок, который ему удобен.

В то же время под выходом на пенсию можно понимать смену социального статуса гражданина: до момента наступления права на пенсию он находится в равных правах с другими работниками организации, после выхода — становится пенсионером, т.е. лицом, получающим ежемесячную денежную выплату в целях компенсации заработной платы или иного дохода, которые он получал перед установлением трудовой пенсии. <...> Право на пенсию, как и статус пенсионера, приобретаются только один раз — это и есть выход на пенсию. Таким образом, уволиться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (с записью в трудовой книжке данной причины) можно только один раз. Вместе с тем бывают ситуации, когда работник оформляет пенсию, не увольняясь, и лишь спустя какое-то время увольняется. В этом случае также правомерно увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию с соответствующей записью в трудовой книжке" (Шкловец И.И. Практика применения трудового законодательства // Экономико-правовой бюллетень. 2007. N 10).

По нашему мнению, необходимо исходить из того, что работающий пенсионер, в течение всего периода получения пенсии, сохраняет соответствующий статус. Поскольку законом не предусмотрено иное, часть третья ст. 80 ТК РФ должна толковаться буквально и применяться в отношении работников, которые к моменту увольнения уже пользовались правом расторгнуть трудовой договор по собственному желанию без соблюдения срока, предусмотренного частью первой ст. 80 ТК РФ. Трудовое законодательство не обязывает работника каким-либо образом подтвердить указанную в заявлении причину невозможности продолжения работы, а работодатель не вправе выяснять, увольнялся ли ранее работник в порядке, предусмотренном частью третьей ст. 80 ТК РФ.

Таким образом, право пенсионера воспользоваться льготой части третьей ст. 80 ТК РФ не ограничено единственным разом.

Эта позиция разделяется и другими авторами (смотрите, например, ответ М. Ковальской на вопрос: "Работница уже вышла на пенсию, но все еще продолжает работать (в течение 3 месяцев), а сейчас решила уволиться. Должна ли она отработать 2 недели или какой-либо другой срок? В ст. 80 ТК РФ говорится, что работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в

срок, указанный в заявлении в случае выхода работника на пенсию. Я пенсионер, мне 54 года. При подаче заявления об увольнении работодатель установил срок отработки 2 недели. Хотелось бы уточнить: что же является выходом на пенсию?" // Кадровик. Трудовое право для кадровика, N 12, декабрь 2008 г.; Никерина Н.Н. Сложные кадры // Расчет, N 10, октябрь 2006 г.; Ататеева А.А. Срочный трудовой договор по-новому // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, N 2, февраль 2007 г.).

Одна из трудностей, возникающая при заполнении трудовой книжки, – правильность формулирования причины увольнения работника. Казус заключается в том, что в данном случае Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда от 10.10.2003 г. № 69, может противоречить нормам Трудового кодекса.

Например, при увольнении по собственному желанию Инструкция рекомендует сделать следующую запись: «Уволен по собственному желанию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Однако запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона. При этом делается ссылка на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи (ст. 84.1 ТК РФ). А пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса звучит так: «Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса)». Получается, что правильно запись об увольнении должна выглядеть следующим образом: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Как видите, при этом не только дается другая формулировка причины увольнения, но и в ссылке на пункт Трудового кодекса добавляется часть статьи.

В Таблице 2 приведены примеры наиболее распространенных формулировок записей при увольнении работников, которые, по нашему мнению, соответствуют положениям Трудового кодекса. А на какую статью сослаться при внесении записи в трудовую книжку, можно посмотреть в Таблице 1.

Таблица 1

Основание прекращения трудового договора	На какую статью сослаться при внесении записи об увольнении
ст. 77 ТК РФ, пункты 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9	ст. 77 ТК РФ
ст. 77 ТК РФ, пункт 4	ст. 71 ТК РФ или ст. 81 ТК РФ

ст. 77 ТК РФ, пункт 10	ст. 83 ТК РФ
Другие основания	Делается ссылка на соответствующие пункт, статью ТК РФ или иного федерального закона

Таблица 2

Пункт и статья трудового кодекса	Запись в трудовую книжку
п. 1 ст. 77	Трудовой договор прекращен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 2 ст. 77	Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 3 ст. 77	Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 5 ст. 77	Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника по его просьбе на работу в Общество с ограниченной ответственностью «Каркас», пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника с его согласия на работу в Общество с ограниченной ответственностью «Каркас», пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 6 ст. 77	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, пункт 6 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности организации, пункт 6 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с реорганизацией

	организации, пункт 6 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 7 ст. 77	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 8 ст. 77	Трудовой договор прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 9 ст. 77	Трудовой договор прекращен в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 11 ст. 77	Трудовой договор прекращен в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом правил заключения трудового договора, пункт 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации
ст. 71	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с неудовлетворительным результатом испытания, часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 1 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 2 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением численности работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 3 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной

	<p>квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации</p> <p>Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации</p>
п. 4 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации, пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 5 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
подп. а п. 6 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с прогулом, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
подп. б п. 6 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт «б» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
подп. в п. 6 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения государственной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения служебной тайны

	ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
подп. г п. 6 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы повреждения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
подп. д п. 6 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований по охране труда, повлекшим тяжкие последствия, подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований по охране труда, создавшим реальную угрозу наступления тяжких последствий, подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 7 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ценности, что дало основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, пункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 8 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, пункт 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 9 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе

	работодателя в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества организации, пункт 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 10 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, пункт 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 11 ст. 81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 1 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с призывом работника на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с направлением работника на альтернативную гражданскую службу, пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 2 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда, пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда, пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 3 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с неизбранием на должность, пункт 3 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 4 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение

	прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, пункт 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 5 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 6 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи со смертью работника, пункт 6 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 8 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с дисквалификацией, исключающей возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, пункт 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 9 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с лишением работника специального права на управление транспортным средством, что повлекло за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, пункт 9 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 10 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с прекращением допуска к государственной тайне, пункт 10 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
п. 11 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с отменой решения суда о восстановлении работника на работе, пункт 11 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием незаконным решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе, пункт 11 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации

	Федерации
п. 12 ст. 83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными гражданами, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1099, пункт 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации

Косульникова
главный бухгалтер ООО «Галан»

М.Л.,