

РАБОТА И ТРУДОВЫЕ СПОРЫ · ПЕНСИОНЕРЫ

Пенсионер и предпенсионер на работе: права и защита от увольнения

ТК РФ ст. 59, 62, 80, 81, 128, 140, 179, 180, 185.1, 193, 236, 392–396 · ГПК РФ ст. 29, 211 · УК РФ ст. 144.1 · НК РФ ст. 333.36 ·
Пленум ВС № 2 от 17.03.2004 · Актуально на октябрь 2026

Как пользоваться этим листом

Лист для работающих пенсионеров и тех, кому до пенсии меньше 5 лет. Если вас уже уволили — сразу смотрите раздел «Сроки»: на спор об увольнении есть один месяц. Если пока только дают — соберите доказательства и ничего не подписывайте сразу.

Что работодатель утверждает и как на самом деле

✗ «С пенсионерами теперь только срочный договор»

Ч. 2 СТ. 59 ТК

Срочный договор с пенсионером заключают только по соглашению сторон, при приёме на работу. Перевести работающего на срочный договор без согласия нельзя. Подписали под давлением — суд может признать договор бессрочным (п. 13 Пленума ВС № 2).

✗ «Пенсионер не нужен — сократим»

СТ. 81, 179, 180 ТК

Сокращение должно быть настоящим. Если должность вскоре восстановили под другим названием или функции остались, увольнение можно оспорить. Обязанность доказать законность сокращения — на работодателе.

✗ «Можно уволить на больничном или в отпуске»

Ч. 6 СТ. 81 ТК

По инициативе работодателя — нельзя. Исключение — ликвидация организации или прекращение деятельности ИП.

! Возраст сам по себе не даёт права остаться при сокращении

СТ. 179 ТК

Сначала сравнивают квалификацию и производительность. При равных — оставляют, в том числе: семейных с двумя и более иждивенцами; тех, у кого в семье нет других работников с заработком; получивших травму или профзаболевание у этого работодателя. Коллективный договор может добавить другие категории — запросите его.

Права, о которых мало кто знает

-
- ✓ **До 14 дней отпуска без сохранения зарплаты в год** СТ. 128 ТК
Для работающих пенсионеров по старости. Отказать работодатель не вправе, причину объяснять не нужно.

 - ✓ **2 оплачиваемых дня на диспансеризацию каждый год** СТ. 185.1 ТК
Для пенсионеров по старости или за выслугу лет и для предпенсионеров. Дни согласуйте с работодателем письменным заявлением.

 - ✓ **Увольнение без отработки в связи с выходом на пенсию** Ч. 3 СТ. 80 ТК
Работодатель обязан уволить в дату из заявления. Если вы уже давно на пенсии и увольняетесь не впервые, работодатель может потребовать 2 недели: практика здесь разная.

 - ✓ **Уголовная ответственность за увольнение из-за предпенсионного возраста** СТ. 144.1 УК
Предпенсионный возраст — 5 лет до вашего пенсионного возраста. Штраф до 200 000 ₽ или обязательные работы до 360 часов. Нужно доказать, что причина именно в возрасте: высказывания руководителя, замена на молодого сотрудника.
-

Если увольняют: проверьте процедуру

- 1 Дисциплинарное увольнение**
До приказа у вас должны запросить письменное объяснение и дать 2 рабочих дня (ст. 193 ТК). Не запросили — нарушение порядка.
- 2 Сокращение**
Предупреждение под подпись не позже чем за 2 месяца (ст. 180 ТК). Предложить нужно все подходящие вакансии в этой местности, в том числе нижестоящие и нижеоплачиваемые. Вакансии в других городах — только если это есть в коллективном или трудовом договоре (ч. 3 ст. 81 ТК).
- 3 Расчёт в день увольнения**
Зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск, при сокращении — выходное пособие (ст. 140, 178 ТК). Задержали — компенсация не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ за каждый день (ст. 236 ТК).
- 4 Документы**
Копии приказов, справки о зарплате и другие документы о работе работодатель выдаёт по письменному заявлению не позже 3 рабочих дней (ст. 62 ТК).

Сроки и суд

СПОР	СРОК НА ИСК	ОТКУДА СЧИТАТЬ
Об увольнении	1 месяц	С вручения копии приказа или сведений о трудовой деятельности
О невыплате зарплаты и других выплат	1 год	Со дня, когда их должны были выплатить
Другие трудовые споры	3 месяца	Со дня, когда узнали о нарушении

Сроки — ст. 392 ТК. Жалоба в трудовую инспекцию или прокуратуру срок на иск не продлевает — подавайте иск параллельно.

- **Госпошлину работник не платит** (ст. 393 ТК, ст. 333.36 НК).
- **Суд можно выбрать:** по своему месту жительства, по адресу работодателя или его филиала (ст. 29 ГПК).
- **Что взыскивают:** средний заработок за всё время вынужденного прогула (ст. 394 ТК), выходное пособие из него вычитают. Плюс компенсация морального вреда — суды присуждают умеренные суммы, её размер зависит от доказательств.
- **Восстановление исполняют сразу**, даже если работодатель обжалует решение (ст. 211 ГПК, ст. 396 ТК). Не пускают на работу — к приставам с исполнительным листом.

Доказательства — заранее

- Переписка в почте и мессенджерах: скриншоты с датой и контактом. Важное можно заверить у нотариуса.
- Аудиозапись разговора, в котором вы участвуете, суд может принять как доказательство (ст. 55, 77 ГПК). Сообщите суду, когда, где и кем сделана запись.
- Вакансии работодателя после сокращения: скриншоты с датой и адресом страницы.
- Свидетели: коллеги, которые слышали разговоры о возрасте и пенсии.
- Свой дневник: даты, кто что сказал, какие документы давали подписать.

Соглашение сторон оспорить труднее всего. Если подписали «по соглашению» или «по собственному желанию», суду придётся доказывать давление. Поэтому любые бумаги об увольнении или срочном договоре сначала возьмите домой — подписывать сразу не обязаны.

Чего не делать

- ✗ Не подписывайте заявление «по собственному», соглашение о расторжении или срочный договор в кабинете, под давлением.
- ✗ Не пропускайте месяц на иск об увольнении, ожидая ответа инспекции.
- ✗ Не угрожайте работодателю уголовным делом ради денег: это может обернуться против вас.
- ✗ Не подписывайте документы об увольнении, пока не проверили расчёт — несогласие с суммой укажите рядом с подписью.

КОДОВОЕ СЛОВО

ЭКСПЕРТ2025

Напишите его боту **@labpravabot** — пришлём этот лист и разберём вашу ситуацию.

Телефон **+7 (499) 390-60-21** · labprav.ru

Давят уволиться или перейти на срочный договор? Напишите в Telegram **@labpravabot**, что предлагает работодатель и что вы уже подписали, — скажем, какие сроки идут и что можно оспорить.

Нужен разбор вашего случая: письменная консультация юриста — правовая позиция, перечень документов и план действий по шагам. Заключение остаётся у вас. Запись по телефону **+7 (499) 390-60-21**.