

Если работник уже получает пенсию, это не значит, что его увольнение по собственному желанию нельзя рассматривать как увольнение в связи с выходом на пенсию

Гражданин потребовал взыскать со своего бывшего работодателя единовременное пособие, выплачиваемое при увольнении в связи с выходом на пенсию. Выплата этого пособия предусматривалась коллективным договором. Работодатель отказал в перечислении сумм, три судебные инстанции поддержали его позицию:

– суд первой инстанции исходил из того, что на момент увольнения работник уже являлся получателем страховой пенсии по старости, в связи с чем пришел к выводу о том, что его увольнение по собственному желанию не может рассматриваться как увольнение в связи с выходом на пенсию;

– апелляционный суд согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно отметив, что работник на момент увольнения с заявлением о выплате ему единовременного пособия к работодателю не обращался, а выплата такого пособия после прекращения трудовых отношений с работником не предусмотрена;

Девятый КСОЮ признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Верховный Суд РФ отправил дело на пересмотр (Определение ВС РФ от 27 июня 2022 г. № 74-КГ22-2-К9), указав следующее.

Коллективный договор предусматривал выплату единовременного пособия при увольнении работника первый раз в связи с выходом на пенсию. Работодатель обязан соблюдать эти условия.

ВС РФ напомнил, что одним из оснований для прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника, то есть по его собственному желанию. Статья 80 Трудового кодекса РФ, определяющая порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), предусматривает перечень причин, обуславливающих невозможность продолжения работником работы и необходимость работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, по его инициативе. К таким причинам, в частности, относится выход работника на пенсию. Если увольнение работника по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы вследствие уважительных причин (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку работодателем с указанием этих причин. При этом надлежащее оформление прекращения трудовых отношений с работником является обязанностью работодателя.

Указывая на то, что увольнение происходило на общих основаниях, без применения льгот, полагающихся лицам пенсионного возраста, суды оставили без внимания и соответствующей правовой оценки приводимые работником доводы о том, что его увольнение с работы было связано именно с выходом на пенсию, а ТК РФ не предусматривает других формулировок основания увольнения при выходе на пенсию, кроме как расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), при этом правильное указание формулировок и причин увольнения является обязанностью работодателя, а не работника.

Суждение суда первой инстанции о том, что на момент увольнения работник уже являлся получателем страховой пенсии по старости, в связи с чем его увольнение не может рассматриваться как увольнение в связи с выходом на пенсию, нельзя признать правомерным, поскольку ни нормативные положения ст. 80 ТК РФ, ни коллективный договор не содержат условий о том, что обращение работника за назначением страховой пенсии по старости должно последовать только после его увольнения с работы.

Довод суда апелляционной инстанции о том, что работник на момент увольнения с заявлением о выплате единовременного пособия к работодателю не обращался, а выплата такого пособия после прекращения трудовых отношений с работником условиями коллективного договора не предусмотрена, Верховный Суд РФ также посчитал неправомерным, поскольку подобного условия для получения работником единовременного пособия при увольнении коллективный договор не содержит.