



До пенсии – полгода, а предприятие ликвидируют? **Юристы разбирались в ситуации**

Жителю Гродно Дмитрию Наумику оставалось 7 месяцев до пенсии, когда с ним не продлили контракт. УП по оказанию услуг «Автопарковка», где он трудился 14 лет, находилось в стадии ликвидации и, похоже, решило таким образом сэкономить на положенных выплатах.

Последние 6 лет Дмитрий занимал должность заместителя директора. Замечаний к его работе у вышестоящего руководства не было. Около 2 лет назад у предприятия начались экономические трудности, и в прошлом году было принято решение о его ликвидации. Ликвидатором назначили ООО «Арбитр».

– В конце февраля этого года я получил уведомление об истечении срока контракта и увольнении с 4 апреля, – рассказал нам Дмитрий Наумик. – Но ведь согласно Указу Президента № 180 со мной, лицом предпенсионного возраста, обязаны продлить контракт. Поэтому я написал заявление, в котором выразил желание продолжить работать, и отправил его по почте. Однако мою просьбу проигнорировали. Контракт не продлили, предложив работу по договору подряда, но такой вариант меня не устроил – я значительно терял в зарплате. И я обратился за помощью в профсоюз, подал исковое заявление в суд.

Как пояснил заместитель председателя Гродненского областного объединения профсоюзов Андрей Кардаш, в данном случае были нарушены не только требования Указа Президента № 180. Поскольку на момент увольнения УП по оказанию услуг «Автопарковка» проходило ликвидацию, было неправомерным прекращать трудовые отношения с работником по истечении срока контракта. Такая формулировка лишала его дополнительных компенсационных выплат.

– На момент увольнения Наумику исполнилось 60 лет и 11 месяцев, то есть до пенсии ему оставалось 7 месяцев. Несмотря на опыт, трудоустроиться в таком возрасте непросто. Если работника увольняют по истечении срока контракта или по соглашению сторон, то до наступления пенсионного возраста пенсия ему не назначается. Если же он лишается работы в связи с ликвидацией предприятия, то имеет право оформить пенсию на год раньше, – объяснил Андрей Кардаш.

В соответствии со ст.246 Трудового кодекса, в случае увольнения без законных оснований или с нарушением установленного порядка увольнения суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда. Также согласно ст.244 при незаконном увольнении выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. В описанной ситуации рассчитать точную сумму сразу не удалось: у Дмитрия не было сведений о заработной плате. На устные просьбы ответчик не реагировал, поэтому ему направили официальный запрос. Только тогда удалось получить необходимые данные и произвести расчеты.

В ходе предварительного судебного заседания стороны достигли согласия и попросили суд

утвердить мировое соглашение. Предприятие обязалось внести изменения в запись об увольнении Наумика, выплатить пособие в размере трехкратного среднемесячного заработка (около 1230 рублей) и средний заработок за время вынужденного прогула (порядка 345 рублей). Дмитрий отказался от восстановления на работе и взыскания денежной компенсации морального вреда, хотя от пережитого стресса у него начались проблемы со здоровьем. Считает, что главным было добиться справедливости.

К сожалению, подобные случаи не редкость. В прошлом году, к примеру, профсоюз помог отстоять права жительницы Ивья, которую, несмотря на 30-летний стаж, профзаболевание и нахождение у нее на иждивении ребенка-инвалида, уволили за прогул вместо положенного увольнения в связи с ликвидацией предприятия. Суд вынес решение изменить формулировку увольнения и выплатить бывшей работнице положенную сумму.

Елена КАЯЧ

Источник:

https://1prof.by/news/belarus_pomnit/do_pensii__polgoda_a_predpriyatie_likvidiruyut_yuristy_razbiralis_v_situatsii.html © 1prof.by

Source URL: <https://mpt.gov.by/node/4705>