

Вопрос: Каков порядок увольнения работника в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом?

Ответ: Работник вправе уволиться без отработки в случае невозможности продолжать работу в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом.

В трудовую книжку работника вносится соответствующая запись об увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом.

Обоснование: В соответствии с нормами ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в

заявлении работника.

Согласно пп. "б" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

Несмотря на то что в ч. 3 ст. 80 ТК РФ прямо не предусмотрено такое основание досрочного увольнения, как необходимость ухода за ребенком-инвалидом, она имеет открытый перечень случаев, которые могут считаться уважительными.

Степень уважительности причины досрочного увольнения работника работодателю необходимо оценить самостоятельно. В случае возникновения индивидуального трудового спора между работником и работодателем такую оценку может дать суд (ст. 382, [391](#) ТК РФ).

В заявлении об увольнении работник должен указать дату увольнения и причину, по которой хочет расторгнуть трудовой договор без отработки двухнедельного срока. Работодатель может запросить у работника для подтверждения причины увольнения копию медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, или иные документы, подтверждающие необходимость ухода за ребенком-инвалидом.

Однако трудовым законодательством не установлено для работодателя право требовать от работника документы, подтверждающие причину досрочного увольнения, а для работника - обязанность представлять их.

В трудовую книжку работника вносится соответствующая запись об увольнении по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком-инвалидом, например: "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69).

С.А. Терентьев

Министерство труда и

социальной защиты

Российской Федерации

{comments on}

10.12.2018