

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-17894 Об увольнении нетрудоспособного работника, которому присвоена I группа инвалидности

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2020 г. N 14-2/ООГ-17894

Вопрос: Муж серьезно заболел и после операции оказался в состоянии комы. В больнице ему закрыли больничный, а также присвоили I группу инвалидности. По месту работы мужа жена представила больничный и справку МСЭ об инвалидности I группы. Но в справке не указано, что муж нетрудоспособен. Поскольку муж в коме, он не может выйти на работу и оформить необходимые документы. Вправе ли работодатель уволить мужа без выхода на работу? Если да, то как может быть оформлено увольнение и как можно получить трудовую книжку мужа?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 20.11.2020 по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Порядок действия работодателя при установлении работнику инвалидности зависит от группы инвалидности и степени способности к осуществлению трудовой деятельности, установленной учреждениями медико-социальной экспертизы.

Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, является основанием для расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а именно в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 г. N 441н.

В соответствии с Порядком медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, и в иных случаях, когда законодательством РФ предусматривается наличие такого заключения.

Единая форма медицинского заключения нормативными правовыми актами не предусмотрена.

Медицинское заключение может составляться в форме:

- справки, подтверждающей установление группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности. Форма данной справки установлена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н. Порядок и условия признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95. Гражданину, признанному инвалидом, помимо справки, подтверждающей факт установления инвалидности, в которой указывается группа инвалидности, выдается индивидуальная программа реабилитации;

- справки о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 20.10.2005 N 643 "Об утверждении форм документов о результатах установления федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах и рекомендаций по их заполнению";

- программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в соответствии с Постановлением Минтруда России от 18.07.2001 N 56 "Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания";

- заключения лечебно-профилактического учреждения, проводящего обязательный медицинский осмотр работника, выданного на основании положения о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников.

После получения соответствующего медицинского заключения работодателю следует в письменной форме уведомить работника о переводе и предложить ему любую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Согласно статье 7 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Закон N 181-ФЗ) оценка состояния лиц, в том числе на основе анализа профессионально-трудовых данных, и определение степени утраты профессиональной трудоспособности производится в ходе медико-социальной экспертизы.

Согласно статье 8 Закона N 181-ФЗ решение учреждения медико-социальной экспертизы является обязательным для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

В соответствии с пунктом 36 Постановления Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2006 г. N 95 "О порядке и условиях признания лица инвалидом" гражданину, признанному инвалидом, выдаются справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации.

Согласно статье 23 Закона N 181-ФЗ инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

В случае если в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида ему установлена полная неспособность к труду, то с таким работником трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 83 Кодекса.

Если работнику установлена группа инвалидности с заключением МСЭ о возможности продолжения работы с ограничениями к трудовой деятельности, при этом работник не может выполнять работу в соответствии с занимаемой должностью и нуждается в переводе на другую работу, действия работодателя регламентируются статьей 73 Кодекса.

Согласно части 1 статьи 73 Кодекса по предъявлении медицинского заключения работодатель обязан с письменного согласия работника перевести его на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а в случае отказа от предложенной работы или отсутствия такой работы уволить по пункту 8 части первой статьи 77 Кодекса.

При увольнении по вышеуказанным основаниям написание заявления об увольнении работником не требуется.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентирован статьей 84.1 Кодекса.

В соответствии с вышеуказанной статьей прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В соответствии с требованиями части 6 статьи 84.1 Кодекса в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Выдача трудовой книжки родственникам работника или иным третьим лицам нормами трудового законодательства не предусмотрена.

Вопросы ведения трудовых книжек регулируются Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 (далее - Правила), и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69.

Согласно пункту 43 Правил трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника - его ближайшими родственниками, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле.