

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Прохождение медкомиссии/МСЭ после отпуска, риск увольнения за прогул и право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

1. Краткая постановка вопроса

Работница, являющаяся одинокой матерью четверых детей и недавно признанная инвалидом II группы, после длительной временной нетрудоспособности (более 8 месяцев) получила 30 сентября выписку врачебной комиссии для прохождения медико-социальной экспертизы, а 1 октября — направление работодателя на врачебную комиссию по определению профессиональной пригодности. С 1 по 5 октября она находилась на листке нетрудоспособности по уходу за больным ребенком, с 6 октября по 2 ноября — в ежегодном оплачиваемом отпуске (28 календарных дней). Работодатель настаивает на прохождении медкомиссии в период отпуска и предупреждает, что с 3 ноября она обязана приступить к работе. Ставятся два вопроса: (1) каковы последствия прохождения медкомиссии с 3 ноября — не квалифицирует ли работодатель такое отсутствие как прогул и не уволит ли по соответствующему основанию, и какие документы надлежит представить; (2) вправе ли работодатель отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней непосредственно после ежегодного отпуска.

2. Фактическая база и юридическая квалификация статусов работницы

Поскольку формулировка вопроса допускает несколько прочтений (прежде всего, в части возраста детей и документального подтверждения статуса), ниже разобраны все существенные версии.

2.1. Статус «одинокая мать»

Версия А: статус подтверждён документально (в свидетельствах о рождении детей в графе «отец» стоит прочерк либо отец записан со слов

матери, либо сведения об отце внесены на основании заявления матери, либо отец умер, признан безвестно отсутствующим, лишён родительских прав, отбывает наказание в виде лишения свободы и т. п.).

Версия Б: статус не подтверждён документально — женщина субъективно считает себя одинокой матерью, однако второй родитель юридически существует и не утратил родительских прав. Именно на этом основании суды отказывают в применении гарантий ст. 261 ТК РФ. Показательно **апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2016 по делу № 33-45681/2016**: суд признал довод истицы о том, что она является одинокой матерью, несостоятельным, поскольку в свидетельстве о рождении ребёнка указан отец, который зарегистрирован и проживает совместно с истицей по одному адресу.

Практический вывод. Для применения гарантий ч. 4 ст. 261 ТК РФ необходимо документальное подтверждение: свидетельства о рождении детей, справка о рождении по форме № 25 (если отцовство не установлено), свидетельство о смерти отца, решение суда о лишении родительских прав, справка ФСИН и т. п. Без этого работодатель и суд формально правомерно не признают статус.

Обратите внимание: тот же вывод применим к статусу «иное лицо, воспитывающее ребёнка без матери» и «единственный кормилец» — все они требуют документального подтверждения.

2.2. Статус инвалида II группы

Инвалидность подтверждается **справкой об установлении инвалидности** (выдаётся по результатам медико-социальной экспертизы) и **индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА)**.

Правовое значение: - **ИПРА обязательна для исполнения работодателем** — ст. 11 и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». - **Ст. 92 ТК РФ**: работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. - **Ст. 94 ТК РФ** — предельные нормы нагрузки, **ст. 96 ТК РФ** (ночное время), **ст. 99 ТК РФ** (сверхурочная работа), **ст. 113 ТК РФ** (работа в выходные и нерабочие праздничные дни) — привлечение инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. - **Ст. 179 ТК РФ** — преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата. - **Ст. 224 ТК РФ** — обязанность работодателя создавать условия труда в соответствии с

ИПРА. - **Ч. 2 ст. 128 ТК РФ** — право на отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (см. раздел 5).

2.3. Гарантии ст. 261 ТК РФ: от чего защищают и от чего НЕ защищают

Ключевое разграничение, которое необходимо усвоить прежде всего остального.

Согласно **ч. 4 ст. 261 ТК РФ** расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка (до четырнадцати лет), **не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 либо пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.**

Это означает:

Основание увольнения по инициативе работодателя	Защищена ли одинокая мать
П. 1 ч. 1 ст. 81 (ликвидация организации)	Нет, увольнение допускается
П. 2 ч. 1 ст. 81 (сокращение численности/штата)	Да, защищена
П. 3 ч. 1 ст. 81 (несоответствие должности)	Да, защищена
П. 4 ч. 1 ст. 81 (смена собственника)	Да, защищена
П. 5 ч. 1 ст. 81 (неоднократное неисполнение обязанностей)	Нет, увольнение допускается
П. 6 ч. 1 ст. 81 (однократное грубое нарушение, в т. ч. прогул — пп. «а»)	Нет, увольнение допускается
П. 7 ч. 1 ст. 81 (виновные действия по обслуживанию ценностей)	Нет, увольнение допускается
П. 8 ч. 1 ст. 81 (аморальный проступок)	Нет, увольнение допускается
П. 9 ч. 1 ст. 81	Да, защищена
П. 10 ч. 1 ст. 81	Нет, увольнение допускается
П. 11 ч. 1 ст. 81 (подложные документы)	Нет, увольнение допускается

Основание увольнения по инициативе работодателя	Защищена ли одинокая мать
П. 2 ст. 336 ТК РФ (педагогический работник)	Нет, увольнение допускается

Вывод: гарантия ст. 261 ч. 4 ТК РФ НЕ защищает от увольнения за прогул. Это принципиально для ответа на первый вопрос: риск существует, и снижать его надо не ссылкой на ст. 261, а доказательством уважительности отсутствия.

Дополнительно: если применимо основание, не являющееся увольнением по инициативе работодателя (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), гарантия ч. 4 ст. 261 ТК РФ вообще не работает — она сформулирована только для случаев инициативы работодателя.

3. Вопрос 1. Отсутствие на работе в связи с прохождением медкомиссии/МСЭ: прогул или уважительная причина

3.1. Версия А. Врачебная комиссия по направлению работодателя (направление от 1 октября)

Это наиболее защищённая для работницы ситуация.

Правовая основа — ст. 220 ТК РФ. Работодатель обязан организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. **На время прохождения указанных медицинских осмотров за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.**

Обязанность организовывать медицинские осмотры закреплена также в **ст. 214 ТК РФ** (обязанности работодателя в области охраны труда), а порядок их проведения — в **Порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.**

Что это означает практически: 1. Время прохождения медкомиссии по направлению работодателя — **это рабочее время**, а не время отдыха. 2. Отсутствие на рабочем месте в это время **не является прогулом по определению** — отсутствие происходит по инициативе и в интересах

работодателя, во исполнение его же обязанности. 3. За этот период **сохраняется средний заработок**, а не просто «не ставится прогул». 4. Если работодатель не оформил освобождение от работы и не оплатил — это нарушение ст. 220 ТК РФ, влекущее ответственность по **ст. 5.27 КоАП РФ** и материальную ответственность по **ст. 236 ТК РФ** (проценты за задержку выплаты).

Практический вывод по версии А. Если работница проходит именно ту врачебную комиссию, на которую ей выдано направление работодателя от 1 октября, — прогул исключён полностью. Достаточно предъявить направление и документ медорганизации о фактическом времени прохождения комиссии.

3.2. Версия Б. Медико-социальная экспертиза по направлению медицинской организации

Здесь единого подхода нет, и необходимо изложить **обе конкурирующие позиции**.

Позиция 1 (расширительная). Время прохождения МСЭ, как и время прохождения обязательного медосмотра, подлежит оплате исходя из среднего заработка, поскольку МСЭ проводится в силу закона, по направлению медицинской организации и в период трудовых отношений; гарантия ст. 220 ТК РФ применяется по аналогии. Отсутствие работника в связи с прохождением МСЭ — уважительная причина в любом случае, независимо от оплаты.

Позиция 2 (буквальная). Ст. 220 ТК РФ говорит именно о «медицинских осмотрах» и «обязательных психиатрических освидетельствованиях». МСЭ в этот перечень формально не входит. Следовательно, гарантия сохранения среднего заработка на период МСЭ не распространяется, и работник либо оформляет отпуск без сохранения заработной платы, либо отсутствует без оплаты.

Что объединяет обе позиции и является решающим для вопроса о прогуле. Независимо от того, оплачивается период МСЭ или нет, **отсутствие на работе в связи с прохождением МСЭ по направлению врачебной комиссии является отсутствием по уважительной причине**. Прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — это отсутствие на рабочем месте **без уважительных причин**. Состав прогула отсутствует.

Практический вывод по версии Б. Риск увольнения за прогул — низкий, но не нулевой: он реализуется не через правильную квалификацию, а через неправильную (недобросовестную) квалификацию работодателем. Поэтому критично документальное закрепление (см. раздел 4).

3.3. Версия В. Прохождение медкомиссии/МСЭ непосредственно с 3 ноября, после окончания отпуска

Это ровно тот сценарий, который обозначен в вопросе.

Общее правило. С 3 ноября работница обязана приступить к работе, если не оформлено иное основание освобождения от работы (нетрудоспособность, отпуск, отстранение и т. п.). Требование работодателя само по себе правомерно: «не пройду в отпуске — выйду 3 ноября» — юридически корректная постановка вопроса, если только нет иных оснований освобождения.

Дополнительный аргумент против работодателя (пригодится, если он будет упрекать в непрохождении комиссии в отпуске). В период ежегодного отпуска работник **свободен от исполнения трудовых обязанностей** (ст. 106, 107 ТК РФ — время отдыха). Работодатель не вправе обязать работника проходить врачебную комиссию в период отпуска и не вправе выдвигать это в качестве дисциплинарного упрёка. Отпуск — это время, в течение которого работник использует его по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Непрохождение комиссии в отпуске не образует состава дисциплинарного проступка.

Практический вывод по версии В. Отсутствие работницы на рабочем месте с 3 ноября в связи с прохождением медкомиссии по направлению работодателя (или по направлению медорганизации) **не является прогулом**. Но увольнение за прогул может быть оформлено недобросовестным работодателем как «прогул» — поэтому требуется документальное предупреждение (раздел 4) и, желательно, чтобы первый день отсутствия не был «полным и молчаливым».

3.4. Юридический состав прогула

Согласно **пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** прогулом признаётся отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности либо более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Разъяснение дано в **п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»**: увольнение по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть произведено, в частности, за невыход на работу без уважительных причин, то есть за отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) либо более четырёх часов подряд.

Обязательный элемент состава — отсутствие уважительной причины. Прохождение врачебной комиссии/МСЭ по направлению — это уважительная причина, причём подтверждаемая документами, исходящими от медицинской организации и от самого работодателя.

Вывод: юридический состав прогула отсутствует.

3.5. Дополнительный «щит»: ч. 6 ст. 81 ТК РФ

Ч. 6 ст. 81 ТК РФ: не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) **в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.**

Увольнение за прогул — это увольнение по инициативе работодателя. Следовательно: - если в «спорный» период работница находится на листке нетрудоспособности (в том числе по уходу за ребёнком) — увольнение за прогул в этот период **прямо запрещено**; - если она находится в отпуске (в том числе без сохранения заработной платы) — также запрещено (по буквальному смыслу нормы об «отпуске»).

Это важный практический резерв: **непрерывный больничный «перекрывает» период, за который работодатель мог бы формально насчитать прогул.**

Существует конкурирующая позиция, согласно которой ч. 6 ст. 81 ТК РФ не распространяется на отпуск без сохранения заработной платы; однако преобладающий подход в судебной практике толкует «отпуск» буквально, без разграничения видов отпусков. Разбирать обе позиции следует лишь применительно к конкретному спору.

3.6. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности и бремя доказывания

Даже если бы работодатель имел формальное основание, он обязан соблюсти процедуру: - **Ст. 192 ТК РФ** — дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). - **Ст. 193 ТК РФ** — до применения взыскания работодатель обязан затребовать письменное объяснение; если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено, составляется соответствующий акт; взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников), и не позднее шести месяцев

со дня совершения проступка; приказ объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней; работник вправе обжаловать.

Бремя доказывания лежит на работодателе. Согласно п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Практический вывод: при увольнении за прогул работодатель должен доказать отсутствие на рабочем месте более 4 часов подряд И отсутствие уважительных причин. Документы о прохождении медкомиссии/МСЭ ломают второе условие.

3.7. Иллюстративный судебный акт о «подписанных, но не исполненных» соглашениях

Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2015 по делу № 33-11202/15: судебная коллегия отменила решение суда первой инстанции и указала, что, несмотря на наличие подписанного соглашения о прекращении трудового договора, трудовые отношения между сторонами фактически продолжились по их взаимному согласию (работнице был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск, принимались листки нетрудоспособности и производились доплаты до среднего заработка).

Значение для рассматриваемой ситуации: **если работодатель будет склонять работницу к подписанию соглашения о расторжении трудового договора** (в том числе «задним числом» или с датой, совпадающей с окончанием отпуска), — доказательствами продолжения трудовых отношений (заявление на отпуск, больничные листы, выплаты, таблицы) соглашение может быть преодолено. При этом **ст. 78 ТК РФ** допускает расторжение трудового договора по соглашению сторон в любое время, но аннулирование соглашения возможно, в частности, если оно фактически не исполнялось сторонами.

Отсюда практический совет: **не подписывать никаких соглашений о расторжении под давлением и в период отпуска или нетрудоспособности**, не писать заявление «по собственному желанию». Любое подписанное «добровольно» соглашение затем оспаривать крайне сложно.

4. Вопрос 1 (продолжение). Какие документы предоставить работодателю и как выстроить порядок действий

4.1. Перечень документов

Исходные документы, которые должны быть у работницы на руках или получены по запросу:

1. **Направление работодателя** от 1 октября на врачебную комиссию (с указанием цели — определение профессиональной пригодности) — оно подтверждает, что прохождение комиссии инициировано работодателем.
2. **Выписка врачебной комиссии медицинской организации от 30 сентября** о необходимости прохождения освидетельствования (МСЭ).
3. **Направление на медико-социальную экспертизу** — оформляется медицинской организацией (классически — по форме № 088/у; форма утверждается приказом Минздрава России, ранее — приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 № 77). На бланке обязательно должны быть штамп и подпись.
4. **Справка медицинской организации** о дате, времени и предполагаемой продолжительности прохождения комиссии (выдаётся в регистратуре/кабинете ВК).
5. **Справка об установлении инвалидности** (по итогам МСЭ) и **ИПРА** — при их наличии.
6. **Листок нетрудоспособности** (при болезни ребёнка) — при получении.
7. **Приказ (распоряжение) об отпуске** и/или отметка в графике отпусков — подтверждение периода с 6 октября по 2 ноября.

Документы, которые работница должна создать сама:

1. **Письменное уведомление (заявление) работодателя** о том, что с 3 ноября она приступает к прохождению врачебной комиссии/МСЭ, с просьбой освободить от работы на период прохождения и сохранить средний заработок (со ссылкой на ст. 220 ТК РФ).
2. **Заявление о выдаче копий** кадровых документов, если они не выдаются (требование мотивировать письменно).
3. **Акт (при необходимости)** — если работодатель отказывается принимать документы; акт составляется в присутствии двух свидетелей либо документы направляются почтой с описью вложения и уведомлением о вручении.

4.2. Как технически передать документы, чтобы исключить риск «не получал»

Наиболее надёжный алгоритм:

1. **Заблаговременно** (например, 2 ноября, ещё в период отпуска, либо 3 ноября утром) вручить под роспись секретарю/в кадровую службу письменное уведомление в двух экземплярах; на экземпляре работницы — отметка о принятии с датой, подписью и расшифровкой.
2. Если принимать отказываются — **направить заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения** на юридический адрес работодателя. Дата отправки фиксирует добросовестность работницы.
3. Дополнительно — направить **по электронной почте** на официальный адрес работодателя и/или в кадровую службу, сохранив отправленное письмо и скриншот.
4. **Ежедневно** (или по каждому дню отсутствия) — либо выходить на связь, либо передавать документ медорганизации о фактическом времени приёма.

4.3. Примерная структура уведомления (не является обязательной формой)

Генеральному директору ООО «___» ФИО от [ФИО, должность]

УВЕДОМЛЕНИЕ

На основании выданного работодателем направления от 01.10.20__ и выписки врачебной комиссии от 30.09.20__ я приступаю к прохождению врачебной комиссии (медико-социальной экспертизы) с 03.11.20__.

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации прошу считать время прохождения указанной комиссии рабочим временем с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; прошу издать соответствующее распоряжение и внести отметку в таблицу учёта рабочего времени.

Приложение: копия направления от 01.10.20__; копия выписки ВК от 30.09.20__; справка медицинской организации о времени приёма.

Дата, подпись.

4.4. Практический вывод по вопросу 1

Риск	Оценка	Условия снижения
Увольнение за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81)	Существует формально, но юридически необоснован	Письменное уведомление работодателя; документы медорганизации; фиксация вручения
Прогул не образует состава	Да , поскольку причина уважительная	Ссылка на ст. 220 ТК РФ и направление работодателя
Гарантия ст. 261 ч. 4 ТК РФ защитит	Нет , п. 6 ч. 1 ст. 81 входит в перечень исключений	Строить защиту на уважительности причины, а не на ст. 261
Запрет увольнения в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)	Да, если «спорный» день приходится на отпуск или больничный	Оформление/продление освобождения от работы
Оплата времени медкомиссии	Да для медкомиссии по направлению работодателя (ст. 220 ТК РФ); для МСЭ — спорно	См. версии в разделе 3.2
Оспаривание увольнения в суде	Возможно	Срок — 1 месяц (ст. 392 ТК РФ), бремя доказывания на работодателе

5. Вопрос 2. Отпуск без сохранения заработной платы 60 календарных дней

5.1. Общее правило (ч. 1 ст. 128 ТК РФ)

По общему правилу **ст. 128 ТК РФ** (ч. 1): по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется **по соглашению между работником и работодателем**. То есть по общему правилу это **право работодателя**, а не обязанность — отказать можно.

5.2. Исключение: обязанность работодателя (ч. 2 ст. 128 ТК РФ)

Ч. 2 ст. 128 ТК РФ устанавливает закрытый перечень случаев, когда работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы. В их числе — **работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году**.

Юридическая квалификация: это **не право работодателя**, а его **обязанность**. Отказ в предоставлении такого отпуска работнику, являющемуся инвалидом, в пределах 60 календарных дней в году — **нарушение трудового законодательства**, влекущее ответственность по **ст. 5.27 КоАП РФ**, а соответствующее право работника защищается в судебном порядке (по сути — требование о предоставлении гарантии, установленной законом).

Ответ на поставленный вопрос: нет, работодатель не вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году, **если** одновременно соблюдены все условия: 1. работница документально подтвердила статус инвалида (справкой МСЭ); 2. подано письменное заявление; 3. на момент предоставления отпуска исчерпание лимита 60 календарных дней в текущем календарном году не превышено (или заявление подано в пределах остатка).

5.3. Существенные нюансы, которые могут создать спор

Нюанс 1. «60 календарных дней в году». Закон говорит о календарном годе, а не о рабочем годе. Это означает, что дни суммируются в пределах с 1 января по 31 декабря. Если часть отпуска приходится на конец календарного года (например, с 3 ноября), а остаток — на следующий год, лимит следующего года считается отдельно.

Нюанс 2. Дробление. Отпуск может быть использован полностью, частями, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску (по смыслу ст. 128 ТК РФ и по сложившейся практике). Запрета присоединять его сразу после ежегодного отпуска ТК РФ не содержит.

Нюанс 3. Оплата. Отпуск без сохранения заработной платы **не оплачивается**, пособие по временной нетрудоспособности за этот период (если наступит болезнь) не выплачивается, если нетрудоспособность наступила в период такого отпуска (см. Условия и порядок формирования листов нетрудоспособности, утв. приказом Минздрава России). Это существенное практическое последствие.

Нюанс 4. Влияние на стаж для ежегодного отпуска. Согласно **ст. 121 ТК РФ** в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск,

включается время предоставляемых **по просьбе работника** отпусков без сохранения заработной платы, **не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года**. Соответственно, использование 60 дней отпуска без сохранения заработной платы означает, что **46 дней (60 – 14) не войдут в отпускной стаж**, что уменьшит количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска, начисляемых за этот рабочий год. Это надо учитывать при планировании.

5.4. Если статус инвалида ещё не подтверждён документально

Тогда ч. 2 ст. 128 ТК РФ не применяется, и действует **общее правило ч. 1 ст. 128 ТК РФ** — по соглашению сторон. Работодатель вправе отказать. Аналогично, если 60-дневный лимит в текущем календарном году уже исчерпан.

5.5. Дополнительное основание — ст. 263 ТК РФ

Ст. 263 ТК РФ предусматривает, что работнику, имеющему **двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет**, работнику, имеющему **ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет**, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может предоставляться **ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы** продолжительностью **до 14 календарных дней в удобное для них время**.

Важно: этот отпуск предоставляется только в том случае, если он **предусмотрен коллективным договором**. Если коллективного договора нет или в нём такая гарантия не закреплена, ст. 263 ТК РФ сама по себе обязанности не создаёт. Косвенно это подтверждается и содержанием актов, регулирующих предоставление отпусков отдельным категориям работников (например, ранее действовавшая Инструкция о порядке предоставления отпусков сотрудникам органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в которой порядок предоставления такого отпуска прямо связывался со ст. 263, 264 ТК РФ).

Практический вывод: перед подачей заявления следует запросить у работодателя копию коллективного договора и проверить наличие такой гарантии. При наличии — можно претендовать дополнительно на 14 календарных дней без сохранения заработной платы, что доведёт общую продолжительность возможного отсутствия на работе.

5.6. Практический вывод по вопросу 2

Основание	Обязан ли работодатель предоставить	Условия
Ч. 2 ст. 128 ТК РФ (работающий инвалид)	Да, обязан — до 60 календарных дней в году	Подтверждение инвалидности; письменное заявление; лимит года не исчерпан
Ч. 1 ст. 128 ТК РФ (иные уважительные причины)	Нет, по соглашению сторон	Отказ правомерен
Ст. 263 ТК РФ (многодетность/одинокая мать/ребёнок-инвалид)	Только если предусмотрено коллективным договором	Копия коллективного договора; до 14 календарных дней в удобное время
Присоединение к ежегодному отпуску	Не запрещено	По заявлению работника

Отказ работодателя в предоставлении 60-дневного отпуска без сохранения заработной платы при наличии подтверждённого статуса инвалида и неисчерпанного лимита — незаконен. Правовые средства защиты: жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ; Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»), обращение в прокуратуру, иск в суд.

6. Смежные вопросы, определяющие выбор тактики

6.1. Увольнение по медицинским показаниям: как это будет происходить

Поскольку работница указывает, что не сможет продолжать работу на прежней должности по состоянию здоровья, дальнейший сценарий определяется **ст. 73 ТК РФ** и зависит от двух параметров: (а) характер требуемого перевода (временный/постоянный), (б) наличие у работодателя подходящих вакансий.

Ст. 73 ТК РФ (перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением): - работник, нуждающийся в переводе **на срок до четырёх месяцев**, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя

соответствующей работы **отстраняется от работы** на весь указанный срок с сохранением места работы, без начисления заработной платы (кроме случаев, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором); - работник, нуждающийся в переводе **на срок более четырёх месяцев или постоянно**, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы **подлежит увольнению по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы).

Ст. 77 ч. 1 п. 8 ТК РФ — указанное выше основание. Выходное пособие ТК РФ для него не предусмотрено; оно может быть установлено коллективным договором или трудовым договором.

Ст. 83 ч. 1 п. 5 ТК РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: признание работника **полностью неспособным к трудовой деятельности** в соответствии с медицинским заключением. В этом случае **ст. 178 ч. 3 ТК РФ** предусматривает выходное пособие в размере **двухнедельного среднего заработка**. Однако при инвалидности II группы основание п. 5 ч. 1 ст. 83 применяется редко: II группа, как правило, предполагает ограничение способности к трудовой деятельности, а не полную нетрудоспособность.

Обязанность работодателя при увольнении по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — предложить работнику все имеющиеся вакансии, которые он может занимать с учётом состояния здоровья, в том числе нижестоящие и нижеоплачиваемые, в данной местности; вакансии в других местностях — если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Эта обязанность прямо сформулирована в **ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ** применительно к сокращению, но при увольнении по медицинским показаниям вытекает из **ст. 73 ТК РФ** и подтверждена судебной практикой.

Практический вывод: работнице целесообразно **письменно потребовать** от работодателя перечень вакансий, соответствующих её состоянию здоровья (включая домашнюю и дистанционную работу — гл. 49.1 ТК РФ), и сохранить доказательства отказа работодателя от их предложения. Это основание для оспаривания увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

6.2. Гарантия ч. 4 ст. 261 ТК РФ при увольнении по п. 8 ч. 1 ст. 77 и п. 5 ч. 1 ст. 83

Здесь существуют **две конкурирующие позиции**.

Позиция 1 (преобладающая). Увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ **не является увольнением по инициативе работодателя** — оно включено в общий перечень оснований прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ) и обусловлено медицинским заключением и волей работника/отсутствием вакансий. Поскольку ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрещает увольнение **по инициативе работодателя**, эта гарантия на указанный случай не распространяется. Следовательно, увольнение одинокой матери с малолетним ребёнком по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ **допускается**.

Позиция 2 (защитная, встречается в судебной практике). Формально-юридическое закрепление основания в ст. 77 ТК РФ не должно лишать работника гарантий, установленных ст. 261 ТК РФ, если фактически увольнение инициировано работодателем (например, работодатель сам выдал направление, не предложил вакансии, создал условия для отказа работника от перевода). В таких обстоятельствах суды могут признать увольнение незаконным.

Когда применяется каждая позиция. Позиция 1 — при безупречном соблюдении работодателем процедуры (заключение ВК, письменное предложение всех вакансий, письменный отказ работника либо документальное отсутствие вакансий). Позиция 2 — при дефектах процедуры, при отсутствии предложения вакансий, при отсутствии письменного отказа работника, при формальном оформлении.

Дополнительно: **ч. 6 ст. 81 ТК РФ** запрещает увольнение по инициативе работодателя в период отпуска и временной нетрудоспособности. Если увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ квалифицируется как увольнение по инициативе работодателя, оно в этот период также недопустимо. Практика здесь неоднородна; безопаснее исходить из того, что в период отпуска работодатель **не будет рисковать** оформлением увольнения, но гарантии этого нет.

6.3. Практические действия, снижающие риск увольнения

1. **Получить и сохранить все документы**, указанные в разделе 4.1.
2. **Не подписывать** заявление «по собственному желанию» и соглашения о расторжении (см. п. 3.7 настоящего разбора и апелляционное определение Мосгорсуда от 20.04.2015 по делу № 33-11202/15).
3. **Письменно требовать** перечень вакансий, соответствующих ИПРА (ст. 73, 224 ТК РФ; ст. 11, 23 Федерального закона № 181-ФЗ).
4. **Подать заявление** о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании ч. 2 ст. 128 ТК РФ — это даёт легальное основание

отсутствовать на работе и одновременно исключает любые разговоры о прогулах и о «выходе 3 ноября».

5. **Внимание к последовательности:** заявление об отпуске без сохранения заработной платы **с 3 ноября** следует подать **до** окончания ежегодного отпуска (то есть не позднее 2 ноября), чтобы не возникло ни одного дня «неопределённого» статуса. Если по каким-то причинам заявление подаётся 3 ноября — следует в тот же день подать и уведомление о прохождении медкомиссии (раздел 4.3), чтобы исключить даже формальный разрыв.
6. **Если работодатель отказывает** — составить акт об отказе в присутствии двух свидетелей, направить заявление почтой с описью вложения, обратиться в ГИТ или прокуратуру.
7. **Следить за сроками обращения в суд:** по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ); по спорам о взыскании выплат — **один год**.
8. **Учитывать риск:** неоплаченный отпуск не формирует страховой стаж для целей пособий по временной нетрудоспособности (ст. 16 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ) и уменьшает отпускной стаж (ст. 121 ТК РФ).

7. Практические выводы по каждой версии

По вопросу 1

- **Если работодатель оформил направление на медкомиссию (1 октября)** — прохождение этой комиссии с 3 ноября является рабочим временем, оплачивается по среднему заработку, прогулом быть не может. Риск увольнения по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — минимальный, при условии письменного уведомления работодателя.
- **Если речь идёт о МСЭ по направлению медицинской организации** — вопрос оплаты спорен (ст. 220 ТК РФ применяется либо не применяется), но квалификация отсутствия как прогула исключена в любом случае, поскольку причина уважительная и документально подтверждена.
- **Гарантия ст. 261 ч. 4 ТК РФ защиту от увольнения за прогул не даёт** — п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прямо включён в перечень исключений. Защита строится на ст. 220 ТК РФ и на отсутствии состава прогула (уважительная причина), а также на ч. 6 ст. 81 ТК РФ (если «спорный» период попадает на отпуск или больничный).

- **Необходимые документы:** направление работодателя; выписка ВК от 30.09; направление на МСЭ (форма № 088/у); справка медорганизации о дате и времени приёма; справка об инвалидности и ИПРА; письменное уведомление работодателя (в двух экземплярах или почтой с описью вложения).
- **Требование работодателя пройти комиссию в отпуске неправомерно** — в период отпуска работник свободен от исполнения трудовых обязанностей (ст. 106, 107 ТК РФ). Но непрохождение комиссии в отпуске не образует и дисциплинарного проступка — упрекать за это юридически нечем.
- **С 3 ноября** при отсутствии оформленного освобождения от работы (отпуск, больничный) работница формально обязана приступить к работе — поэтому критично оформить основание освобождения **заранее**.

По вопросу 2

- **Работодатель обязан** предоставить работнику-инвалиду отпуск без сохранения заработной платы **до 60 календарных дней в году** (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) при наличии письменного заявления и документального подтверждения инвалидности.
- **Отказ неправомерен** — и при подаче заявления 3 ноября (сразу после ежегодного отпуска), и в любой другой момент в пределах лимита календарного года. Временное наложение на окончание ежегодного отпуска значения не имеет.
- **Если статус инвалида ещё документально не подтверждён** — применяется общее правило ч. 1 ст. 128 ТК РФ (по соглашению сторон), и отказ правомерен.
- **Дополнительно** возможен отпуск до 14 календарных дней по ст. 263 ТК РФ (многодетным, одинокой матери ребёнка до 14 лет, родителю ребёнка-инвалида) — но только если он предусмотрен коллективным договором.
- **Побочные эффекты:** отпуск не оплачивается; 46 дней из 60 не войдут в отпускной стаж (ст. 121 ТК РФ); отсутствие оплаты.

Общий алгоритм действий (сводно)

Шаг 1. Проверить и собрать документы: справка МСЭ об инвалидности II группы, ИПРА, дети — свидетельства о рождении (и документы, подтверждающие статус одинокой матери), листок нетрудоспособности, приказ об отпуске.

Шаг 2. Не позднее 2 ноября подать работодателю **два заявления одновременно**: - о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы

на основании **ч. 2 ст. 128 ТК РФ** (до 60 календарных дней в году), с приложением копии справки об инвалидности; - уведомление о начале прохождения врачебной комиссии/МСЭ с 3 ноября со ссылкой на **ст. 220 ТК РФ**, с просьбой сохранить место работы и средний заработок.

Шаг 3. Получить отметки о приёме на обоих экземплярах. При отказе — направить почтой с описью вложения и уведомлением о вручении; зафиксировать отказ актом.

Шаг 4. Ежедневно (или по факту) представлять работодателю документы медорганизации о времени прохождения комиссии.

Шаг 5. Не подписывать никаких соглашений о расторжении и заявлений «по собственному желанию». Письменно требовать перечень вакансий, соответствующих ИПРА.

Шаг 6. При любых нарушениях — жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ) и/или иск в суд (срок — 1 месяц по спорам об увольнении, 1 год — по денежным требованиям, ст. 392 ТК РФ).

8. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации

1. Ст. 73 ТК РФ — перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
2. Ст. 76 ТК РФ — отстранение от работы (в том числе при непрохождении обязательного медицинского осмотра).
3. Ст. 77 (ч. 1 п. 8) ТК РФ — отказ от перевода либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.
4. Ст. 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя (в том числе ч. 1 п. 1, 5, 6, 7, 8, 10, 11; ч. 6 — запрет увольнения в период отпуска и временной нетрудоспособности).
5. Ст. 83 (ч. 1 п. 5) ТК РФ — признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности.
6. Ст. 92 ТК РФ — сокращённая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы.
7. Ст. 94 ТК РФ — предельные нормы нагрузки.
8. Ст. 96 ТК РФ — работа в ночное время.
9. Ст. 99 ТК РФ — сверхурочная работа.
10. Ст. 106, 107 ТК РФ — понятие времени отдыха и отпуска.
11. Ст. 113 ТК РФ — работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

12. Ст. 121 ТК РФ — исчисление стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
13. Ст. 128 ТК РФ — отпуск без сохранения заработной платы (ч. 1 — по соглашению сторон; ч. 2 — обязанность работодателя, в том числе работающим инвалидам до 60 календарных дней в году).
14. Ст. 178 (ч. 3) ТК РФ — выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.
15. Ст. 179 ТК РФ — преимущественное право оставления на работе.
16. Ст. 180 ТК РФ — гарантии при ликвидации, сокращении численности или штата.
17. Ст. 185.1 ТК РФ — гарантии работникам при прохождении диспансеризации.
18. Ст. 192, 193, 194 ТК РФ — дисциплинарные взыскания, порядок их применения и обжалования.
19. Ст. 214 ТК РФ — обязанности работодателя в области охраны труда.
20. Ст. 220 ТК РФ — медицинские осмотры некоторых категорий работников; сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.
21. Ст. 224 ТК РФ — дополнительные гарантии отдельным категориям работников.
22. Ст. 234, 236, 237 ТК РФ — материальная ответственность работодателя.
23. Ст. 255, 256, 258, 259, 261, 263, 264 ТК РФ — гарантии, связанные с материнством и семейными обязанностями; ст. 261 (ч. 4) — запрет увольнения по инициативе работодателя отдельных категорий (с исключениями по п. 1, 5–8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ).
24. Ст. 356, 357 ТК РФ — полномочия государственной инспекции труда.
25. Ст. 392 ТК РФ — сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Иные федеральные законы и подзаконные акты

1. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 11, 23 (ИПРА, обязательность её исполнения работодателем).
2. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», ст. 7 (условия, размеры и продолжительность выплаты пособия по уходу за больным ребёнком), ст. 16 (страховой стаж).
3. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства).

5. Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом» (Правила признания лица инвалидом).
6. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...».
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 № 77 «Об утверждении формы направления на медико-социальную экспертизу» (форма № 088/у) — в действовавшей редакции; впоследствии форма и порядок её заполнения неоднократно изменялись приказами Минздрава России.
8. Условия и порядок формирования листков нетрудоспособности (утв. приказом Минздрава России) — в части правил выдачи листков нетрудоспособности по уходу за больным ребёнком и в период отпуска.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации в редакциях Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 12.11.2012 № 188-ФЗ, от 29.06.2015 № 201-ФЗ, от 15.12.2025 № 474-ФЗ (применительно к тексту ст. 261 ТК РФ, приведённому в представленных материалах).

Акты судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», п. 23 (бремя доказывания законности увольнения возлагается на работодателя), п. 39 (разъяснение понятия прогула).
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2015 по делу № 33-11202/15 (соглашение о прекращении трудового договора, не исполненное сторонами, не прекращает трудовые отношения — трудовые отношения продолжают по взаимному волеизъявлению сторон).
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2016 по делу № 33-45681/2016 (статус «одинокрой матери» не признан при наличии сведений об отце, проживающем совместно с матерью; применение ч. 4 ст. 261 ТК РФ).
4. Решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 08.06.2016 по делу № 2-2547/2016 (применение ч. 4 ст. 261 ТК РФ и ст. 179 ТК РФ).
5. Решение Тимирязевского районного суда города Москвы от 25.04.2012 по делу № 2-674/12 (обстоятельства, связанные с расторжением трудового договора и оспариванием действий работодателя; иллюстрация спора, в котором работник оспаривал увольнение).

9. Оговорка о пределах разбора

Разбор построен на фактах, изложенных в вопросе, без ознакомления с документами (трудовым договором, коллективным договором, приказами, листками нетрудоспособности, справкой МСЭ, ИПРА, направлением на медкомиссию). Отдельные выводы могут измениться при наличии: срочного характера трудового договора (тогда дополнительно применяется ч. 3 ст. 261 ТК РФ); иных условий коллективного договора; конкретного содержания заключения врачебной комиссии; документального статуса «одиноким матери»; возраста детей. В ситуациях, где практика неоднородна (оплата времени прохождения МСЭ; применимость ч. 6 ст. 81 ТК РФ к отпуску без сохранения заработной платы; квалификация увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как увольнения по инициативе работодателя), в разборе приведены обе позиции с указанием условий их применения.