**Работница находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (далее – отпуск по уходу). Сейчас ребенку 2 года. В организацию пришло заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) об установлении работнице II группы инвалидности.**

**Имеет ли право наниматель уволить ее в связи с инвалидностью?**

В случае установления работнику группы инвалидности, препятствующей продолжению работы по занимаемой должности, он подлежит увольнению по ***п. 2 ст. 42 ТК***.

При увольнении работника по указанному основанию в связи с несоответствием  занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы, состояние здоровья должно подтверждаться результатами медицинского освидетельствования (индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПР)) и (или) заключением МРЭК, врачебно-консультативной комиссии.

Увольнение по п. 2 ст. 42 ТК является увольнением по инициативе нанимателя.

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя регулирует ст. 43 ТК.

При прекращении трудового договора по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере ***не менее 2-недельного среднего заработка***.

При установлении работнику группы инвалидности на основании ИПР либо заключения МРЭК увольнение возможно в день установления инвалидности, если работника невозможно с его согласия перевести на другую работу (в т.ч. с переобучением).

Перевод работника на другую работу исключается в случае признания работника нетрудоспособным, поскольку работник не может выполнять работу, обусловленную трудовым договором вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Одновременно ч. 3 ст. 268 ТК ***установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.***Исключением являются случаи ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и ст. 47 ТК.

Это означает, что при установлении женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, нетрудоспособности, ***ее нельзя уволить на основании п. 2 ст. 42 ТК*** в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы.

Данная норма включена в ТК, потому что женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет, как правило, находится в отпуске по уходу и не выполняет трудовые обязанности, возложенные договором.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации увольнение женщины, признанной нетрудоспособной, возможно лишь по достижении ребенком 3 лет, т.е. на следующий день, который будет являться днем увольнения, но не рабочим днем для этой женщины.

Со дня установления нетрудоспособности работник не подлежит государственному социальному страхованию, и ему назначается пенсия по инвалидности.

Отметим, что работница, находящаяся в отпуске по уходу, может быть уволена по иным основаниям, не являющимся инициативой нанимателя (например, по соглашению сторон, по желанию работника и др.).

**Ответ:**Не имеет, пока ребенку не исполнится 3 года.