**Увольнение по состоянию здоровья**

Многие работники, у которых возникают проблемы со здоровьем, стараются не сообщать об этом работодателю, самостоятельно оценивая свои возможности. Происходит это из-за боязни быть уволенным по состоянию здоровья.

С одной стороны, трудовое законодательство гарантирует каждому работнику право выбора работы в соответствии с состоянием здоровья. С другой это же законодательство обязывает работодателя заботиться о здоровье работника и предоставлять ему работу по силам.

Какие права имеет работник, если по медицинским показаниям больше не может полноценно выполнять свои трудовые обязанности?

Состояние здоровья работника может быть основанием для его перевода на другую должность или увольнения. В данном случае работодатель должен руководствоваться медицинским заключением, подтверждающим неудовлетворительное состояние здоровья работника.

Медицинское заключение выдается медико-социальной экспертной комиссией, а также она устанавливает группу инвалидности и принимает решение о степени ограничения трудоспособности и возможности дальнейшей работы.

Расторгнуть трудовой договор работодатель может в том случае, если работник признается полностью нетрудоспособным, либо состояние его здоровья препятствует надлежащему выполнению работы, прежде выполнявшейся данным лицом.

Согласно ст. 81 ТК РФ увольнение работника в период болезни (временной нетрудоспособности) не допускается за исключением случая ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае если медицинское заключение признает работника полностью неспособным к трудовой деятельности, то в соответствии с п.5 ст. 83 ТК РФ совершается прекращение трудового договора.

Кроме того, в ТК РФ действуют и другие нормы, связанные с состоянием здоровья работника. Так на основании ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При отказе работника от временного перевода на другую работу на срок до четырех месяцев либо отсутствии у работодателя соответствующей работы работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и без начисления заработной платы.

При отказе работника от перевода на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 ст. 77 ТК РФ.

На основании ст. 178 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. В соответствии со ст. 182 ТК РФ при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.