**Как досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком?**

|  |
| --- |
| Как досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком? |
|  |

Требований к оформлению досрочного выхода на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком, законодательством не установлено. В частности, закон не обязывает работника, желающего прервать отпуск и выйти на работу на полный рабочий день, заблаговременно подавать работодателю заявление об этом. Отсутствие письменного заявления работника не лишает его права на выход из отпуска по уходу за ребенком в любое время по его желанию. Однако работник может проинформировать работодателя о выходе на работу. Сказанное подтвердил Седьмой КСОЮ.

Сотруднице был предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Желая выйти на работу, она посредством электронной почты направила работодателю и в кадровое подразделение сообщение о том, что планирует выйти на работу и готова оформить необходимые документы в кадровом подразделении. Однако приступить к работе сотрудница не смогла, поскольку работодатель препятствовал ей в этом. Не отрицая факт получения письма от работницы, работодатель ответ на него не направил. А сотрудница кадрового подразделения не разъяснила работнице, какие документы необходимо оформить для выхода на работу.

Как выяснилось, на встрече с работодателем в возвращении на прежнюю должность работнице было отказано, предложено выйти на другую должность с меньшей заработной платой, от чего она отказалась. Приступить к работе по прежней должности сотруднице удалось лишь спустя полгода после сообщения работодателю о желании прервать отпуск. Сотрудница обратилась в суд с требованием о взыскании среднего заработка за все время вынужденного прогула (за период с момента, когда она пожелала выйти на работу, до фактического выхода на работу).

Суды двух инстанций в удовлетворении требований отказали, при этом исходили из того, что работница с письменным заявлением о прерывании отпуска по уходу за ребенком к работодателю не обращалась, письмо работницы таковым заявлением признать не представляется возможным.

Седьмой КСОЮ с такими выводами не согласился и напомнил, что согласно [ст. 256 Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#block_256) ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период такого отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Из этого следует, что работник в любое время вправе прервать отпуск за ребенком и приступить к работе. Процедура прерывания данного отпуска, оформление выхода работника на работу нормами ТК РФ не регламентированы. Юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлись, в частности, наличие у истца права на прерывание отпуска по уходу за ребенком и уведомление об этом работодателя; совершение работодателем действий, явившихся препятствием в реализации права на труд работницы. Поскольку указанные обстоятельства установлены не были, решения судов отменены, дело направлено на новое рассмотрение ([Определение Седьмого КСОЮ от 9 ноября 2021 г. № 8Г-17151/2021[88-17345/2021]](https://base.garant.ru/324453402/)).