**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 24 марта 2025 г. N 14-6/ООГ-1502**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 26 февраля 2025 г. по вопросу о порядке расторжения трудового договора по инициативе работника и сообщает.

В соответствии с [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=484474&dst=100243&field=134&date=09.04.2025) 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.

Согласно [части 1 статьи 80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=494&field=134&date=09.04.2025) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии с [частью 3 статьи 80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1903&field=134&date=09.04.2025) Кодекса, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Названная [статья](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1903&field=134&date=09.04.2025) не раскрывает все случаи, связанные с невозможностью продолжения работы. При этом также [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=09.04.2025) не раскрывается понятие "невозможность продолжения работы". Полагаем, что отнесение причин увольнения к случаям невозможности продолжения работы должно решаться работодателем исходя из каждой конкретной ситуации.

Применительно к ситуации, изложенной в письме, с нашей точки зрения, под выходом на пенсию подразумеваются случаи как выхода на пенсию по старости, так и другие случаи выхода на пенсию (например, пенсия за выслугу лет военнослужащим). Достижение пенсионного возраста работника не означает выхода на пенсию. Выход на пенсию подразумевает оставление работником работы (военнослужащим - службы) с момента наступления права на пенсию.

Полагаем, увольнение по собственному желанию с формулировкой "в связи с выходом на пенсию" производится один раз, что подтверждается также [Определением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=SOSZ&n=41918&date=09.04.2025) Мурманского областного суда от 11 апреля 2012 г. по делу N 33-842.

Заместитель директора Департамента

оплаты труда, трудовых отношений

и социального партнерства

Т.В.МАЛЕНКО