Перевод на другую работу беременных женщин (легкий труд)

**Смотрите в этом материале:**

- [медицинское заключение как основание для перевода](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/4);

- [заявление сотрудницы](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/5);

- [отстранять или освобождать сотрудницу от работы](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/6);

- [исключение воздействия вредных факторов на работницу без перевода на другую работу](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/7);

- [перевод на другую работу](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/8);

- [действия работодателя при отсутствии соответствующей работы](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/9);

- [сроки выплаты среднего заработка](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/10);

- [отказ сотрудницы от предложенной работы](https://internet.garant.ru/#/document/58072985/entry/11)

Нередко беременные сотрудницы просят перевести их на "легкий труд". Однако понятие "легкий труд" встречается в Трудовом кодексе РФ лишь в [ст. 63](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/63), в которой говорится о возможности заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, с лицами, получившими общее образование и достигшими возраста 14-15 лет.

В отношении же беременных сотрудниц под "переводом на легкий труд" понимается снижение объема выполняемой сотрудницей работы за счет уменьшения норм выработки или норм обслуживания, а также устранение воздействия на работницу неблагоприятных производственных факторов, в том числе путем перевода на другую работу, в соответствии с [частью первой ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25401) ТК РФ.

Гарантии в виде снижения норм выработки, норм обслуживания либо в виде перевода на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, предоставляются беременным женщинам при одновременном наличии медицинского заключения и личного заявления.

**Медицинское заключение как основание для перевода**

Нормативный акт, устанавливающий форму медицинского заключения о снижении нормы выработки, нормы обслуживания либо о переводе беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, отсутствует. Полагаем, такое медицинское заключение оформляется в произвольной форме с учетом требований законодательства об основах охраны здоровья граждан. Медицинское заключение вправе выдавать любая медицинская организация, имеющая лицензию на осуществление соответствующего вида деятельности в сфере охраны здоровья ([п. 11 ч. 1 ст. 2](https://internet.garant.ru/#/document/12191967/entry/211), [п. 3 ст. 78](https://internet.garant.ru/#/document/12191967/entry/783) Закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ). В соответствии с [п. 13](https://internet.garant.ru/#/document/75003711/entry/1013) Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утв. [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/75003711/entry/0) Минздрава РФ от 14.09.2020 N 972н, медицинские заключения выдаются пациентам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством РФ предусматривается наличие медицинского заключения. Из [п. 14](https://internet.garant.ru/#/document/75003711/entry/1014)Порядка N 972н следует, что в медицинском заключении указывается обоснованный вывод о соответствии состояния здоровья работника поручаемой ему работе, о наличии медицинских показаний или медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности.

В судебной практике встречается позиция о том, что справка о беременности соответствует требованиям, предъявляемым к медицинскому заключению в целях реализации положений [ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/254) ТК РФ (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/336481273) Второго КСОЮ от 28.09.2023 N 8Г-25393/2023). Однако, по нашему мнению, в общем случае сама по себе справка о беременности, о постановке на учет в связи с беременностью, представленная работником, основанием для перевода на другую работу являться не должна (см. также определения ВС Республики Крым [от 28.07.2016 N 33-4832/2016](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101228540), Пермского краевого суда [от 13.07.2011 N 33-7070](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101228540)). Для этого в ней должно быть прямо указано или на необходимость такого перевода, или на необходимость исключения воздействия на работницу тех или иных неблагоприятных факторов, с которыми связана ее работа (см., например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/316788778) Третьего КСОЮ от 12.10.2020 по делу N 8Г-12941/2020).

Тем не менее когда речь идет о работе во вредных условиях труда, следует учитывать, что в силу [п. 7.1](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/71) Санитарных правил [СП 2.2.3670-20](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/0) на такой работе запрещено использовать труд беременных женщин. Поэтому сам по себе факт беременности женщины, если она работает во вредных условиях труда, уже свидетельствует о невозможности продолжения выполнения ею работы в прежних условиях и о необходимости ее перевода на другую работу независимо от того, содержатся ли в справке подобного рода уточнения.

Кроме того, действующим законодательством установлен запрет на направление беременных в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ([часть первая ст. 259](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2591) ТК РФ). Беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом ([ст. 298](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/298) ТК). Основанием для предоставления указанных гарантий также является справка, подтверждающая состояние беременности.

**Заявление сотрудницы**

Из буквального толкования [ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/254) ТК РФ следует, что предоставление работницей медицинского заключения о противопоказаниях к работе само по себе не является достаточным основанием для осуществления работодателем перевода - необходимо, чтобы работница выразила свое желание путем предоставления работодателю соответствующего заявления. Право обратиться к работодателю с заявлением о переводе или снижении норм выработки сохраняется за сотрудницей в любое время до предоставления отпуска по беременности и родам. При отсутствии заявления сотрудницы о необходимости ее перевода на другую работу, даже при наличии соответствующего медицинского заключения, перевод не может быть осуществлен работодателем.

Существует позиция, согласно которой, если от работницы не поступило заявление о переводе ее на другую работу в связи с беременностью, никаких изменений трудовых отношений с ней не происходит; она по-прежнему должна выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, и вправе получать заработную плату в установленном им размере (см. [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77582523/entry/0) Роструда).

Однако, на наш взгляд, в случае выявления беременности у женщины, занятой на противопоказанных ей работах, работодатель не может проигнорировать положения нормативных актов, устанавливающих соответствующие ограничения. Таким образом, в случаях, когда запрет на работу беременных женщин в определенных условиях и на определенных видах работ установлен нормативно, работодатель, полагаем, обязан предпринять меры, направленные на исключение воздействия на женщину вредных производственных фактов и (или) предоставления ей противопоказанных видов работ.

**Отстранять или освобождать сотрудницу от работы?**

Общий порядок отстранения от выполнения трудовых обязанностей закреплен [статьей 76](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/76) ТК РФ, которой также предусмотрено, что в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Однако для беременных женщин трудовым законодательством предусмотрены специальные правила.

В соответствии с [частью первой ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25401) ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя ([часть вторая ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ).

Несмотря на то, что в [части второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ речь идет об **освобождении** от работы, **а не об отстранении**, суть действий работодателя в данном случае заключается в недопущении продолжения выполнения работы работницей в противопоказанных для ее состоянии беременности условиях.

Мы считаем целесообразным для работодателя уведомить работницу в письменной форме под подпись о том, что в силу требований законодательства она должна быть переведена на другую работу, о ее праве на перевод на другую работу или оплату периода времени до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, в соответствии со [ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/254) ТК РФ, при условии предоставления ею соответствующего медицинского заключения и заявления.

**Исключение воздействия вредных факторов на работницу без перевода на другую работу**

Если работодатель имеет возможность исключить воздействие данных факторов на работницу без перевода ее на другую работу путем сокращения некоторых ее обязанностей, и при этом суть ее работы не изменится, то переводить ее на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных для беременной женщины производственных факторов с сохранением за ней среднего заработка по прежнему месту работы нет необходимости. Такое изменение трудовых обязанностей при отсутствии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, может осуществляться только по соглашению сторон ([ст. 72](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/72) ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. По смыслу [ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/254) ТК РФ беременной женщине при снижении нормы выработки, нормы обслуживания по своей должности выплачивается не средний заработок, а заработная плата в установленном трудовым договором размере. При этом допускается уменьшение заработной платы (например, размер стимулирующих, компенсационных выплат) за счет исключения части обязанностей, в том числе тех, которые выполнялись в неблагоприятных условиях.

**Перевод на другую работу**

Если работодатель не может исключить воздействие данных факторов на работника при сохранении его текущей трудовой функции путем изменения его условий труда, перераспределения его трудовых действий и т.д., то на основании заявления сотрудницы работодатель обязан перевести ее на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных для беременной женщины производственных факторов с сохранением за ней среднего заработка по прежнему месту работы.

Для этого заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, издается соответствующий приказ. [Трудовой кодекс](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ не устанавливает срок, в течение которого работодатель должен предоставить работнице соответствующую работу, если она написала заявление. Роструд считает, что перевести сотрудницу следует немедленно (см., например [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/77244827/entry/0) Роструда). Однако вполне может быть, что по объективным причинам работодатель не сможет в один день предложить сотруднице работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, поскольку необходимо время, чтобы выявить все имеющиеся вакансии в организации и оценить, насколько условия труда по ним соответствуют требованиям медицинского заключения. Именно поэтому в соответствии с [частью второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ с момента волеизъявления работницы об изменении трудовой функции и до предоставления такой работы работодатель обязан освободить ее от работы и за счет собственных средств осуществлять выплату среднего заработка.

Перевод на лёгкий труд носит временный характер и длится до ухода в отпуск по беременности и родам (см., например, [ответ](https://internet.garant.ru/#/document/57301081/entry/0) Роструда).

Запись в трудовую книжку (если она ведется) при временном переводе не вносится ([часть четвертая ст. 66](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/6604) ТК РФ, [п. 4](https://internet.garant.ru/#/document/400845402/entry/2004) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утв. приказом Минтруда РФ от 19.05.2021 N 320н), [подраздел 1.1 раздела 1](https://internet.garant.ru/#/document/408253699/entry/21016) ЕФС-1 в СФР не представляется ([п. 2.1 ст. 6](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/6021) Закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ, [п. 4](https://internet.garant.ru/#/document/408253699/entry/2004) Порядка заполнения ЕФС-1, утв. приказом СФР от 17.11.2023 N 2281).

**Действия работодателя при отсутствии соответствующей работы**

При отсутствии у работодателя соответствующей работы (в том числе в связи с отсутствием вакантных должностей) работница подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя ([часть вторая ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ). В этом случае издается приказ об освобождении от работы, время освобождения от работы отражается в табеле учета рабочего времени специальным кодом (в унифицированной форме табеля [N Т-12](https://internet.garant.ru/#/document/12134807/entry/20000) или [N Т-13](https://internet.garant.ru/#/document/12134807/entry/21000) необходимо использовать код "НО" или "34", в [форме 0504417](https://internet.garant.ru/#/document/70951956/entry/2210) аналогичного кода нет, необходимо ввести специальное условное обозначение самостоятельно). Обращаем внимание, что увольнение беременной женщины по [п. 8 части первой ст. 77](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/778) ТК РФ в случае, если женщине в связи с беременностью требуется перевод на другую работу, которая у работодателя отсутствует, недопустимо (см., например, определения Мурманского облсуда [от 08.11.2018 N 33-3423/2018](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/305543976), Верховного суда Республики Бурятия [от 09.08.2012 N 33-2334](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/103324778)).

**Сроки выплаты среднего заработка**

Каких-либо специальных сроков выплаты среднего заработка не предусмотрено. Поэтому к таким выплатам, на наш взгляд, следует применять по аналогии правила выплаты заработной платы, установленные [ст. 136](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/136) ТК РФ. Иными словами, средний заработок выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный для выплаты заработной платы. Аналогичной позиции [придерживаются](https://internet.garant.ru/#/document/77327466/entry/0) и специалисты Роструда.

**Отказ сотрудницы от предложенной работы**

Ситуация, когда беременная сотрудница, обратившаяся к работодателю с заявлением о предоставлении ей более легких условий труда, отказывается от предложенной работодателем работы, в законодательстве прямо не урегулирована.

Вопрос о том, необходимо ли применять в этом случае норму [части второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ о сохранении среднего заработка за все пропущенные рабочие дни, на практике вызывает многочисленные споры.

Представители Роструда высказывают [мнение](https://internet.garant.ru/#/document/57353871/entry/0), что средний заработок за работницей сохраняется до предоставления ей соответствующей работы, то есть до момента отказа от предложенной работы; после отказа от предложенных должностей оснований для допуска работницы к работе не имеется, при этом средний заработок за ней не сохраняется.

Позиция, согласно которой работодатель не обязан выплачивать средний заработок при необоснованном отказе работницы от перевода, представлена и в судебной практике (см. например, [постановление](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303916238) Тутаевского горсуда Ярославской области от 17.07.2018 N 12-62/2018, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/148778319) Ленинградского облсуда от 02.08.2017 N 33-4410/2017).

В то же время в судебной практике можно встретить и подход, в соответствии с которым работодатель в силу [части второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ обязан выплатить средний заработок и при отказе работницы от перевода (см. например, [определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/304574591) Архангельского облсуда от 19.09.2018 N 33а-6026/2018). Аналогичное мнение встречается и в [ответах](https://internet.garant.ru/#/multilink/58072985/paragraph/42/number/2) специалистов Роструда.

Со своей стороны отметим, что использованная в [части второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ формулировка "до предоставления беременной женщине другой работы" не равнозначна формулировке "до предложения беременной женщине другой работы". Не исключено, что под предоставлением другой работы в целях применения этой нормы следует понимать именно свершившийся факт перевода сотрудницы. Таким образом, формулировка [части второй ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/25402) ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что и в случае отказа сотрудницы от предложенной работодателем работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, работодатель должен будет выплачивать ей средний заработок за весь период отстранения от работы с момента ее обращения с заявлением о переводе на легкий труд в соответствии с медицинским заключением до перевода ее на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, либо до ухода данной сотрудницы в декретный отпуск.

Вместе с тем нам ближе позиция, в соответствии с которой при **необоснованном** отказе беременной сотрудницы от перевода на другую исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу у работодателя нет обязанности выплачивать ей средний заработок за период отстранения от работы после отказа от перевода. При освобождении от работы в соответствии с медицинским заключением средний заработок за работницей сохраняется только до момента необоснованного отказа от предложенной работы. По нашему мнению, при таком подходе осуществляется обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, а также исключается возможность злоупотребления работниками своих прав.

Энциклопедия решений. Система Гарант (февраль 2024)