

## ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ В СООТВЕТСТВИИ С МЕДИЦИНСКИМ ЗАКЛЮЧЕНИЕМ

© **Парягина О. А., 2021**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Исследована позиция Конституционного Суда РФ относительно конституционности положений ст. 73 Трудового кодекса РФ о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. На основе анализа правоприменительной и судебной практики аргументирована необходимость некоторого совершенствования правового регулирования данного перевода в целях обеспечения охраны здоровья и реального трудоустройства работников. Применительно к случаю отсутствия у работодателя соответствующей работы предложено предусмотреть оплату периода отстранения работника от работы по состоянию здоровья как времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Обозначены меры по искоренению проблем, связанных с определением, толкованием или игнорированием работодателями медицинских заключений о переводе работника на другую работу по медицинским показаниям. С учетом зарубежного опыта правового регулирования процедур изменения и прекращения трудовых отношений отстаивается идея об установлении в ст. 73 Трудового кодекса РФ срока, в течение которого работодатель обязан разрешить вопросы, возникающие при переводе отстраненного от работы работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Целесообразным признано регламентировать условия анализируемого перевода работников на работу в другую местность, предоставлять при содействии органов службы занятости дополнительные гарантии при переводе лицам, пострадавшим вследствие трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с работой. Обоснован вывод об актуальности возложения в судах на работодателя обязанности доказывать законность прекращения трудового договора в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы.

*Ключевые слова:* трудовой договор, перевод на другую работу, медицинское заключение, отстранение работника от работы, прекращение трудового договора.

Согласно отечественному законодательству перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами и принятыми в их развитие подзаконными нормативными актами. Основные правовые нормы о данном переводе содержатся в ст. 73 ТК РФ. В действующей редакции эта статья обособилась в кодифицированном акте о труде с 6 октября 2006 г.<sup>1</sup> и предусматривает заметные новеллы в регламентации анализируемого перевода по сравнению с прежними правилами, которые устанавливались в ч. 2 ст. 72 ТК РФ. Введено, что перевод на другую работу производится в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, предусмотренном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а согласие работника на перевод должно быть письменным. Связанные с переводом правила отстранения работника от работы и прекращения с ним трудового договора поставлены в зависимость от срока перевода и статуса работника. Установлена (и в абз. 5 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ воспроизведена) обязанность работодателя отстранить от работы с сохранением места работы (должности) работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Если работнику требуется перевод на другую работу на срок до четырех месяцев, то в случае его отказа от перевода либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы работодатель обязан отстранить работника от работы на весь указанный период. Руководители организаций (филиалов, представителей), их заместители и главные бухгалтеры, нуждающиеся во временном или постоянном переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, отстраняются от

<sup>1</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации : федер. закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

работы в указанных случаях на срок, определенный соглашением сторон договора. В период отстранения работника от работы заработная плата ему не начисляется (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором). Если требуется перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением на срок более четырех месяцев или постоянно, то в случае отказа работника от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В аналогичных обстоятельствах (но независимо от срока перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением) расторгается трудовой договор с названными руководящими работниками.

В результате указанных изменений и дополнений в ТК РФ правовое регулирование перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением стало более полным и глубоким. Тем не менее в российской действительности периодически оспаривается соответствие Конституции РФ положений ст. 73 ТК РФ и сопряженных с ней норм Кодекса. Так, в жалобе в Конституционный Суд РФ гражданина В. А. Будилова указывалось на то, что законоположение п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ противоречит ч. 1 ст. 7, ч. 1 ст. 39 и ч. 2 ст. 55 Конституции РФ. Конституционный Суд РФ в определении от 23 сентября 2010 г. № 1090-О-О отказал в принятии к рассмотрению жалобы В. А. Будилова, поскольку проверка обоснованности его увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится к компетенции Конституционного Суда РФ. Вместе с тем Конституционный Суд РФ установил, что оспариваемое В. А. Будиловым законоположение само по себе не может рассматриваться как нарушающее его конституционные права. Правовое регулирование перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением направлено на охрану здоровья работника. Перевод производится на основе заключения специализированного органа, которое, как и решение работодателя о прекращении трудового договора, может быть обжаловано в установленном законом порядке<sup>1</sup>. Сходную позицию по вопросу о конституционности ст. 73 ТК РФ Конституционный Суд РФ занял в определении от 25 января 2018 г. № 144-О по жалобе Г. В. Журавлевой на нарушение ее кон-

ституционных прав нормами ст. 72 и ч. 1 ст. 73 ТК РФ. Согласно жалобе, оспариваемые нормы противоречат ч. 1 ст. 7, ч. 1, 3 и 4 ст. 37, ст. 46 Конституции РФ, поскольку позволяют судам связывать обязанность работодателя перевести работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с подачей работником соответствующего заявления. Конституционный Суд РФ отказал в принятии жалобы к рассмотрению, так как она не отвечает предусмотренным Федеральным конституционным законом «О Конституционном Суде Российской Федерации»<sup>2</sup> требованиям допустимости. В определении Конституционного Суда РФ сказано, что ст. 72 ТК РФ закрепляет необходимость взаимного согласия сторон трудового договора на его изменение, носит гарантийный характер и не нарушает права работников. Статья 73 ТК РФ не противоречит Конституции РФ, так как предусматривает перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением и с его согласия. Как установлено судом, Г. В. Журавлева медицинское заключение работодателю не представляла, а расторгла трудовой договор согласно своему заявлению об отпуске с последующим увольнением<sup>3</sup>.

Конституционный Суд РФ, оценивая законоположения ст. 73 ТК РФ, обоснованно подчеркивает присущую правовому регулированию перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением цель охраны здоровья работника. Тождественно определяется направленность норм ст. 73 ТК РФ в решениях судов общей юрисдикции по трудовым спорам. Отмеченное единство в установлении судами цели правового регулирования перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением можно объяснить заложенной в ст. 73 ТК РФ нуждаемостью работника по состоянию здоровья в данном переводе. Указанная цель подтверждается также характером соответствующих обращений граждан в судебные органы, направленностью требований заявителей на защиту их индивидуальных прав и интересов. В отношении инвалидов цель охраны здоровья работников при переводе их на другую работу по медицинским показаниям, должно быть, дополняется целью медицинской и трудовой реабилитации или абилитации этой категории работников.

<sup>2</sup> О Конституционном Суде Российской Федерации : федер. конституц. закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 09.11.2020) // Собр. законодательства РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.

<sup>3</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Журавлевой Галины Васильевны на нарушение ее конституционных прав ст. 72 и ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 25 янв. 2018 г. № 144-О // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

<sup>1</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Будилова Вячеслава Александровича на нарушение его конституционных прав п. 8 ч. первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 23 сент. 2010 г. № 1090-О-О // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

Не столь очевидной и, в свою очередь, дополнительной по отношению к цели охраны здоровья работников при переводе их на другую работу согласно ст. 73 ТК РФ представляется цель обеспечения производственной безопасности в процессе труда. В действительности, в зависимости от характера производства данный перевод может предупредить потенциальные нарушения работником вследствие состояния его здоровья требований охраны труда и их негативные последствия. Достижению означенных целей перевода подчинено установление обязанности работодателя следовать медицинскому заключению, отстранить работника от работы, принять меры по переводу работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Исходя из сказанного, неоправданной выглядит постановка вопросов о несоответствии Конституции РФ правовых норм о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Однако повторяющиеся обращения российских граждан в Конституционный Суд РФ относительно конституционности положений ст. 73 ТК РФ наводят на мысль о том, что благие цели правового регулирования данного перевода не всегда достигаются на практике.

Следует заметить, что уже на этапе обращения к работодателю с медицинским заключением многих работников, нуждающихся в переводе на другую работу, не устраивает отсутствие гарантий их материальной поддержки в период отстранения от работы. В связи с этим привлекает внимание то, что данные вопросы разрешены с учетом интересов работников при иных их переводах на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на которые ст. 73 ТК РФ не распространяется.

Согласно законодательству беременные женщины, нуждающиеся согласно медицинскому заключению в снижении норм труда либо переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, переводятся на другую работу на основании ст. 254 ТК РФ. Данные переводы, помимо охраны здоровья женщины, направлены на охрану здоровья будущего ребенка. Беременным женщинам гарантируется освобождение от работы, противопоказанной им по состоянию здоровья, и сохранение среднего заработка за период до решения вопроса о предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением и за время выполнения «легкой» работы. Особо регулируются также переводы, направленные на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения,

охрану здоровья не только заболевшего работника, но и других работников, а также обслуживаемого населения. Согласно п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию<sup>1</sup>. Данные переводы могут заключаться, в частности, в переходе работников, в том числе в условиях пандемии COVID-19, на дистанционный труд. Законодательное регулирование перевода на другую работу работников, которые могут быть согласно медицинскому заключению носителями возбудителей инфекционных заболеваний, служит, главным образом, цели обеспечения социальной безопасности и, заметим, предусматривает меры материальной поддержки работника при отсутствии возможности его перехода на другую работу.

В случае применения ст. 73 ТК РФ материальные гарантии предоставляются работнику при переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением или прекращении с ним трудового договора при невозможности такого перевода. За работником, переведенным на нижеоплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при трудовом увечье, профессиональном заболевании или ином повреждении здоровья, связанном с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ). В случае прекращения трудового договора согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

После обновления в 2006 г. механизма правового регулирования перевода работника на другую работу согласно медицинскому заключению в юридической науке указывалось на проблему отсутствия у большинства работников гарантий сохранения заработной платы при отстранении

<sup>1</sup> О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : федер. закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1999. № 14. Ст. 1850.

их от работы. По мнению Г. В. Хныкина, в случае применения ст. 73 ТК РФ период отстранения работника от работы следовало бы оплачивать как простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ) [6, с. 38]. Данное предложение остается актуальным, тем более в условиях недостаточной развитости в России социально-партнерского и индивидуально-договорного регулирования отношений в сфере труда. Но, на наш взгляд, рациональным было бы установление указанной гарантии сохранения за отстраненным работником заработной платы лишь в случае отсутствия у работодателя вакансий для перевода работника на другую работу согласно медицинскому заключению. Это, с одной стороны, предотвратит необоснованные отказы работников от предложенного работодателем перевода, а с другой стороны, побудит работодателей к более активному поиску вакансий для перевода работников на другую работу в соответствии с медицинскими показаниями.

Снижают гарантии трудоустройства работников при применении ст. 73 ТК РФ проблемы, возникающие в связи с неправильным определением и толкованием работодателями медицинских документов, предусматривающих необходимость перевода работника на другую работу по состоянию здоровья.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений с 1 января 2021 г. регулируется приказом Минздрава РФ от 14 сентября 2020 г. № 972н<sup>1</sup> и несколько обновился. Медицинские заключения выдаются пациентам в случаях, когда законодательством Российской Федерации предусматривается наличие медицинского заключения, в том числе по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией. Медицинские заключения выдаются на основании медицинского обследования пациента, в том числе комиссионного, и содержат комплексную оценку состояния здоровья пациента, включая обоснованные выводы о соответствии состояния здоровья работника поручаемой ему работе. Справки и медицинские заключения оформляются в произвольной форме и могут выдаваться на бумажном носителе и (или) с согласия пациента или его законного представителя в форме электронного документа с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинского работника, а при формировании запроса

в электронной форме – и с использованием простой электронной подписи. Нормативно установлены требования к бланкам или штампам медицинских организаций, печатям и подписям специалистов, руководителей медицинских организаций, членов и руководителей врачебных комиссий, выдавших медицинские заключения на бумажном носителе. Медицинские заключения в форме электронного документа должны формироваться с использованием медицинских информационных систем медицинских организаций, государственных информационных систем в сфере здравоохранения субъектов Российской Федерации или с использованием других информационных систем в случаях, установленных нормативными правовыми актами.

В случае выявления в результате периодического медицинского осмотра медицинских противопоказаний по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 5 мая 2016 г. № 282 н «Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ»<sup>2</sup>. Согласно Правилам признания лица инвалидом, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95<sup>3</sup>, федеральные учреждения (бюро) медико-социальной экспертизы (МСЭ) выдают инвалидам справку об инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации или абилитации (ИПРА). Данная программа содержит, в частности, информацию о медицинских противопоказаниях для выполнения инвалидом прежней работы, рекомендуемых ему характере и условиях труда. Согласно ст. 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>4</sup> ИПРА носит для инвалида рекомендательный, а для работодателя – обязательный характер. Законодательство не обязывает работника представить ИПРА работодателю. Отказ инвалида от выполнения программы освобождает работодателя от ответственности за ее невыполнение.

Если работника направляют на дополнительное обследование без вынесения медицинского заключения о характере медицинских противопоказаний к работе, работодатель имеет право только отстранить работника от работы до

<sup>1</sup> Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 21.04.2021).

<sup>2</sup> Рос. газ. 2016. 15 июня.

<sup>3</sup> Собр. законодательства РФ. 2006. № 9. Ст. 1018.

<sup>4</sup> Собр. законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

завершения дополнительного медицинского обследования и выдачи по его результатам медицинского заключения. В судебных решениях справедливо указывают, что действующее законодательство не предусматривает для работодателя обязанности перепроверять выводы медицинского заключения в случае несогласия с ним работника<sup>1</sup>.

Статья 73 ТК РФ не применяется, если в соответствии с медицинским заключением работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности. Такой работник подлежит увольнению согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Прекращение трудового договора по указанному основанию имеет свои и ранее изложенные нами в печати особенности [3]. Необходимыми предпосылками для корректного изменения и прекращения трудовых отношений с работником в соответствии с медицинским заключением являются надлежащая юридическая подготовка субъектов правоприменительной деятельности, а также качество (полнота и недвусмысленность) выдаваемых работникам медицинских заключений.

Представляется оправданным, что суды, рассматривая трудовые споры о признании незаконным увольнения работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, считают возможным, чтобы работодатели в сомнительных случаях определения показаний и противопоказаний работника к труду запрашивали у медицинских организаций, выдавших медицинские заключения, дополнительную информацию по вопросам его трудоустройства. Следует подчеркнуть, что если медицинские документы не содержат безусловного заключения о необходимости работника в переводе на другую работу, суды не вправе разрешать вопросы, требующие специальных познаний и относящиеся к компетенции уполномоченных медицинских органов. Так, судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда определением от 10 апреля 2009 г. обоснованно отменила решение Усть-Илимского городского суда Иркутской области, которым было отказано в иске о восстановлении на работе К., наладчику охранно-пожарной сигнализации, являющемуся инвалидом II группы. Судебная коллегия установила, что суд первой инстанции, решая вопрос о противопоказанности работы К., допрашивал в суде в качестве свидетелей других работников, специалиста по социальной работе, эксперта МСЭ, участвовавшего в медицинском освидетельствовании К., а также производил взвешивание

используемых истцом в процессе труда инструментов<sup>2</sup>.

Немало сложностей вызывает реализация работодателями обязанности по переводу работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Работодатели спешат заявить о невозможности создания для работников предусмотренных медицинским заключением специальных условий труда безотносительно к тому, насколько финансово затратным и сложным это является. Как правило, неосновательно игнорируются медицинские заключения, выданные руководящим работникам, о необходимости уменьшения для них объема работы, снижении напряженности труда посредством изменения режима трудовой деятельности. За несоблюдение законодательства о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением следует привлекать виновных в этом уполномоченных лиц к дисциплинарной ответственности, возлагать на работодателя материальную ответственность за незаконное отстранение работника от работы (ст. 234 ТК РФ). Применению подлежат также нормы ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях об административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ограничивает возможности трудоустройства работников в соответствии с медицинским заключением отсутствие в ст. 73 ТК РФ положения о возможности их перевода на другую работу в другую местность. Руководствуясь действующим законодательством, в судебной практике обоснованно заключают, что при применении ст. 73 ТК РФ работодатель вправе, но не обязан предлагать работнику вакантные должности в другой местности<sup>3</sup>. В перспективе представляется целесообразным допустить в ст. 73 ТК РФ решение данного вопроса по аналогии с тем, которое установлено относительно других переводов, упреждающих увольнение работников. Так, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным в п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан принимать меры по трудоустройству работников в другой местности, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

<sup>2</sup> Справка по обобщению кассационной и надзорной практики Иркутского областного суда по гражданским делам по трудовым спорам за 2009 г. // Гарант : справочная правовая система.

<sup>3</sup> См., например: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 21 марта 2017 г. по делу № 33-1390/2017 // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

Полагаем, что в Кодексе уместным будет также регламентировать порядок реализации работодателем обязанности по переводу работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Внимания отечественного законодателя заслуживает опыт тех стран, где процедура изменения условий трудового договора с работником и его увольнения детализирована и тем самым способствует предупреждению трудовых споров [2, с. 337, 606]. Чтобы содействовать разрешению в России проблемы трудоустройства работников в соответствии с медицинским заключением, целесообразно установить в ст. 73 ТК РФ срок, в течение которого работодатель обязан принять меры по переводу отстраненного от прежней работы работника, а также получить его письменное согласие на перевод. Это привнесет определенность в правовое положение работника и не должно исключать его трудоустройства в течение всего периода отстранения от работы. Согласно ст. 73 ТК РФ для большинства работников данный период при временном переводе на другую работу составляет четыре месяца, а для указанных в статье руководящих работников устанавливается, как уже отмечалось, соглашением сторон трудового договора и независимо от срока перевода. Для принятия работодателем решения о переводе работника на другую работу (или предусмотренных законодательством альтернативных решений), а также для получения согласия работника на перевод в соответствии с медицинским заключением приемлемым может быть срок продолжительностью в семь рабочих дней со дня представления работником работодателю медицинского заключения.

В особой защите нуждаются работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Согласно п. 12 ст. 8 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» такие работники как застрахованные лица наделяются правом на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование<sup>1</sup>. В статье 73 ТК РФ соответствующие гарантии для работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с работой, не предусмотрены и обычно не обсуждаются сторонами трудового договора. В научной литературе верно констатируется, что сегодня вследствие отсутствия в России законодательства о трудоустройстве работника, отстраненного от

работы во вредных условиях труда по медицинским показаниям, а также резко отрицательного отношения работодателя к факту установления профессионального заболевания, за отстранением работника от работы, как правило, следует увольнение [4, с. 324]. Для сравнения: в Польше, например, известна практика трудоустройства таких работников у другого работодателя при содействии местного органа инспекции труда [5, с. 402]. Было бы правильным дополнительно регламентировать в России меры по обеспечению трудоустройства в соответствии с медицинским заключением работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с работой. При содействии органов службы занятости следует осуществлять меры, во-первых, по переводу таких работников к другому работодателю, а во-вторых, по их подготовке и дополнительному профессиональному образованию.


Оговорим, что расторжение трудового договора с работником в случае его отказа от перевода на другую работу согласно медицинскому заключению или отсутствия у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК) производится, по нашей оценке, в силу закона, независимо от воли сторон договора. Поэтому юридически некорректными представляются положения судебных решений, в которых прекращение трудовых отношений по анализируемому основанию отнесено к расторжению трудового договора по инициативе работодателя<sup>2</sup>. Соответственно, можно заключить, что на прекращение трудовых отношений с работниками согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не распространяется предусмотренный в ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение по инициативе работодателя работника в период его временной нетрудоспособности.

При рассмотрении трудовых споров о законности увольнения работников согласно п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ нередко возникает проблема представления доказательств отсутствия у работодателя рабочих мест для перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Негативно сказывается на разрешении проблемы отсутствие законодательной процедуры подтверждения факта отсутствия мест для трудоустройства работников. Суды практикуют запрос справки отдела труда и заработной платы организации о перечне имеющихся у работодателя вакансий для трудоустройства работников. Может быть, стоит не-

<sup>1</sup> Собр. законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

<sup>2</sup> См., например: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 окт. 2015 г. по делу № 33-12126/2015 // КонсультантПлюс : справочная правовая система; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Дагестан от 11 янв. 2019 г. по делу № 33-188/2019 // Там же.

посредственно в ТК РФ предусмотреть порядок подтверждения работодателем отсутствия рабочих мест для перевода работника на другую работу согласно медицинскому заключению. С учетом возможности «фабрикации» работодателем нужных документов судам следует также внимать доказательным доводам работников и их представителей о наличии у работодателя соответствующих рабочих мест. Вопросы трудоустройства работников при необходимости их перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением должны находиться в сфере постоянного общественного контроля профсоюзных организаций за соблюдением работодателями законодательства о труде.

Затрудняют установление истины при разрешении трудовых споров и защиту прав и интересов работников предусмотренные в ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ нормы о том, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Данные нормы обременительны для работника, не учитывая всей сложности представления им как истцом необходимых доказательств. Заметим, что в Германии по общему правилу бремя доказывания законности увольнения работника возлагается на работодателя. Он должен подтвердить фактами обоснованность увольнения [1, с. 93]. В судах по социальным делам и вовсе выяснение обстоятельств дела возлагается на суд, а не стороны конфликта, бремя доказывания несет тот, у кого есть фактическое преимущество [5, с. 647]. Такое распределение бремени доказывания представляется оправданным в российских судах по искам работников о защите их трудовых прав и интересов. 

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Клишин А. А., Шугаев А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. М. : Юрайт, 2019. 188 с.
2. Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / под ред. В. М. Лебедева. М. : Норма ; ИНФРА, 2019. 480 с.
3. Парягина О. А. Прекращение трудового договора при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением // Право и практика. 2020. № 3. С. 187–195.
4. Роик В. Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России : монография. М. : Проспект, 2021. 488 с.
5. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. М. : Юрист, 2002. 687 с.

6. Хныкин Г. В. Изменения Трудового кодекса: шаг вперед или два шага назад? // Законодательство. 2007. № 3. С. 33–38.

#### REFERENCES

1. Klishin A.A., Shugaev A.A. *Trudovoe pravo zarubezhny'x stran. Germaniya: ucheb. posobie dlya bakalavriata i magistratury* [Labor law of foreign countries. Germany: textbook. manual for undergraduate and graduate programs]. Moscow, Yurajt, 2019, 188 p. (in Russian)
2. Lebedev V.M., Mel'nikova V.G., Nazmetdinov R.R. *Trudovoe pravo: opyt' t' sravnitel' nogo pravovogo issledovaniya: monografiya*. Pod red. V.M. Lebedeva [Labor law: experience of comparative legal research, monograph. ed. V.M. Lebedev]. Moscow, Norma, INFRA, 2019, 480 p. (in Russian)
3. Paryagina O.A. *Prekrashhenie trudovogo dogovora pri priznanii rabotnika polnost' yu nesposobny' m k trudovoj deyatel' nosti v sootvetstvii s medicinskim zaklyucheniem* [Termination of an employment contract when an employee is recognized as completely incapable of working in accordance with a medical opinion]. *Pravo i praktika* [Law and Practice], 2020, no. 3, pp. 187-195. (in Russian)
4. Roik V.D. *Trud i kachestvo trudovoj zhizni: praktika i teoriya regulirovaniya v zapadny' x stranax i Rossii: monografiya* [Labor and the quality of working life: practice and theory of regulation in Western countries and Russia: monography]. Moscow, Prospekt, 2021, 488 p. (in Russian)
5. *Trudovoe i social' noe pravo zarubezhny' x stran: osnovny' e instituty' . Sravnitel' no-pravovoe issledovanie*. Pod red. E' .B. Frenkel' [Labor and social law of foreign countries: basic institutions. Comparative legal research, ed. E.B. Frenkel]. Moscow, Yurist, 2002, 687 p. (in Russian)
6. Xny' kin G.V. *Izmeneniya Trudovogo kodeksa: shag vpered ili dva shaga nazad?* [Labor Code Changes: One Step Forward or Two Steps Back?]. *Zakonodatel' stvo* [Legislation], 2007, no. 3, pp. 33-38. (in Russian)

## Transfer of an Employee to Another Job in Accordance with a Medical Report

© Paryagina O. A., 2021

The position of the Constitutional Court of the Russian Federation on the constitutionality of article 73 of the Russian Labour Code on the transfer of an employee to another job in accordance with a medical report has been investigated. On the basis of an analysis of law enforcement and jurisprudence, the need for some improvement in the legal regulation of the transfer was made in order to ensure the health and employment of workers. In the case of the employer's absence from the relevant job, it is proposed to provide for payment of the period of removal of the employee from work for health reasons as downtime for reasons beyond the control of the employer and the employee. Measures to eliminate problems related to the determination, interpretation or disregard of medical opinions by employers on the transfer of an employee to another work for medical reasons have been identified. Taking into account the foreign experience of legal regulation of procedures for changing and terminating employment relations, the idea of establishing in article 73 of the Russian Labour Code is advocated the period during which the employer is obliged to resolve the issues arising from the obligatory transfer of a suspended employee to another job in accordance with the medical report. It is considered appropriate to regulate the conditions of the analyzed transfer of workers to work in another area, to provide with the assistance of the employment authorities additional guarantees when transferring to persons who have suffered as a result of work injury, occupational disease or other damage to health related to work. The conclusion is based on the urgency of the obligation in the courts to prove the legality of termination of the employment contract in the event of refusal of the employee to transfer to other work, necessary for him in accordance with the medical opinion, or the absence of the employer of the appropriate work.

**Keywords:** an employment contract; transfer to another job; medical report; suspension of an employee from work; termination of employment contract.