

По вопросу правомерности действий по расторжению трудового договора с работником по основанию предусмотренного пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК).

Медицинские противопоказания установленные работнику являются для работодателя основанием для принятия целого ряда решений.

В первую очередь, работодатель обязан в случае медицинских противопоказаний не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей. Такая обязанность работодателя закреплена статьей 212 ТК РФ.

Другая обязанность работодателя связана с тем, что если в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работник, нуждается в переводе на другую работу, то работодатель обязан, в силу требований части первой статьи 73 ТК РФ, перевести такого работника на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, при условии если от работника получено письменное согласие на такой перевод.

Если согласия работника на перевод не получено или у работодателя нет иной подходящей для работника работы, дальнейшее принятие решений должно зависеть от того на какой срок в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в переводе.

Так, если работник, нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то в этом случае, в соответствии с частью второй статьи 73 ТК РФ, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). При этом, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если же, в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, тогда при его отказе от перевода либо

отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Как видно из вышеприведенных норм, для принятия решения о прекращении трудового договора по основаниям предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ, необходимо было соблюсти ряд условий к которым относятся:

- наличие медицинского заключения выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- указания в медицинском заключении на то, что работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе;

- работник отказался от перевода на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья или такая работа у работодателя отсутствовала.

В том случае если работник отказывался давать письменное согласие на перевод на другую работу, Вам необходимо было составить соответствующий акт или акты если таких предложений было несколько. Сами предложения, по нашему мнению, необходимо было, также соответственно регистрировать, например, в журнале исходящей корреспонденции.

При соблюдении всех выше приведенных требований, расторжение трудового договора по основаниям предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ можно считать правомерным.