

Правовой разбор: перевод беременной работницы на должность временно отсутствующего сотрудника при наличии медицинской справки о «лёгком труде»

1. Краткая постановка вопроса

Работница работает в магазине «Пятёрочка» по должности «сборщик заказов» (ставка), находится в состоянии беременности, предоставила работодателю медицинскую справку о необходимости перевода на лёгкий труд. Директор предлагает ей временный перевод на должность продавца-кассира (ПК) на ставку временно отсутствующего сотрудника. Работница спрашивает:

- обязана ли она соглашаться на такой перевод;
- каковы последствия согласия или отказа;
- сохранится ли за ней прежнее место (должность) после выхода из декретного отпуска;
- что произойдёт, если временно отсутствующий работник вернётся до её ухода в декретный отпуск.

Ниже анализируются все правовые версии с учётом специальных гарантий для беременных женщин, установленных Трудовым кодексом РФ.

2. Правовая квалификация ситуации

Прежде всего необходимо определить, в каком правовом режиме происходит предлагаемый перевод. Здесь возможны два существенно разных варианта:

2.1. Перевод по медицинскому заключению (специальная норма для беременных — ст. 254 ТК РФ)

В соответствии с ч. 1 ст. 254 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 счёт средств работодателя (абз. 2 ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Из этого следует, что работодатель **обязан** перевести беременную работницу на подходящую работу, если её прежняя работа противопоказана по медицинскому заключению. Однако перевод осуществляется **не по принуждению работодателя**, а по заявлению работницы и с учётом медицинских рекомендаций. Трудовой кодекс не позволяет работодателю в одностороннем порядке выбрать, на какую именно должность переводить беременную. Предлагаемая работа должна:

- соответствовать медицинскому заключению (исключать вредное воздействие);
- не быть противопоказанной по состоянию здоровья;
- быть доступной работодателю (вакантной либо временно освободившейся).

При этом даже если предложенная работа оплачивается ниже, беременной сохраняется **средний заработок по прежней работе** (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Таким образом, если справка, выданная работнице, действительно содержит рекомендации об исключении неблагоприятных производственных факторов, и работа сборщика заказов этим факторам не соответствует, то работодатель **обязан предложить перевод**. Направление именно на должность ПК может быть одним из вариантов, но не единственным. Работница вправе согласиться с таким переводом либо отказаться, если предложенная должность ей не подходит по состоянию здоровья или по иным причинам.

2.2. Временный перевод по соглашению сторон (ст. 72.2 ТК РФ)

Если работодатель предлагает перевести её на время отсутствия другого сотрудника (например, на время его отпуска по уходу за ребёнком), то формально это подпадает под конструкцию временного перевода у того же работодателя. По правилам ст. 72.2 ТК РФ:

«По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод

осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу».

Ключевое слово здесь — «по соглашению сторон». Работник **не обязан** соглашаться на временный перевод. Работодатель не вправе осуществить такой перевод в одностороннем порядке. Поэтому даже если наниматель предлагает временно замещать сотрудника, работница вправе отказаться, и отказ не может расцениваться как дисциплинарный проступок.

Однако в рассматриваемой ситуации присутствует медицинская справка о лёгком труде. Это создаёт у работодателя **обязанность** предоставить работу, исключающую противопоказанные нагрузки. Но выбор конкретной работы остаётся за работницей, а работодатель обязан предлагать вакансии (в том числе временные), которые соответствуют её состоянию здоровья.

3. Обязана ли работница соглашаться на перевод на должность ПК?

Нет, не обязана. Для любого перевода (постоянного или временного) требуется письменное согласие работника (ст. 72 ТК РФ). Никаких исключений для беременных женщин в сторону принудительного перевода закон не устанавливает — напротив, беременным предоставлена повышенная защита. Даже при угрозе жизни или здоровью населения (ч. 2 и 3 ст. 72.2) перевод беременной на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с её письменного согласия.

Вместе с тем нужно учитывать, что отказ от перевода на конкретную должность ПК при наличии медицинской справки не означает, что работодатель может оставить работницу на прежней работе, если последняя ей противопоказана. Действия должны быть следующими:

- Работница предъявляет справку и пишет заявление о переводе на работу, исключающую воздействие вредных факторов, либо об освобождении от работы.
- Работодатель обязан предложить **все имеющиеся у него вакансии** в данной местности, соответствующие медицинским рекомендациям. Это могут быть и постоянные, и временные должности.
- Если подходящей работы нет или работница отказывается от предложенных вариантов, работодатель должен освободить её от работы с сохранением среднего заработка (ч. 1 ст. 254 ТК РФ).

Таким образом, отказ от перевода именно на ПК — это не отказ от перевода вообще, а реализация права выбирать из предложенных вариантов либо основания для освобождения от работы при отсутствии подходящих условий.

4. Последствия согласия на перевод на должность ПК

Если работница решит согласиться на перевод, необходимо понимать следующие правовые последствия.

4.1. Работница временно выполняет иную трудовую функцию

По должности ПК работница будет выполнять обязанности продавца-кассира (или работника ПК — производственно-коммерческого отдела, если это офисная позиция; в контексте «Пятёрочки» чаще всего речь идёт о должности «продавец-кассир»). Это изменение трудовой функции, носящее временный характер.

4.2. Сохранение среднего заработка по прежней работе

В силу ст. 254 ТК РФ при переводе беременной женщины на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, за ней сохраняется **средний заработок по прежней работе**. Это правило действует, даже если должность ПК оплачивается ниже или выше ставки сборщика. То есть работница не должна потерять в доходе из-за перевода в связи с беременностью.

Если перевод оформляется по общим правилам временного перевода (ст. 72.2 ТК РФ), оплата труда производится по выполняемой работе. Но поскольку основанием перевода в данной ситуации является медицинское заключение о лёгком труде, применению подлежит специальная норма ст. 254 ТК РФ, дающая право на сохранение среднего заработка. Рекомендуется прямо указать это в дополнительном соглашении к трудовому договору: «Перевод осуществляется в соответствии со ст. 254 ТК РФ, за работницей сохраняется средний заработок по должности „сборщик заказов“».

4.3. Трудовой договор не изменяется в части постоянной работы

Временный перевод не аннулирует должность, обусловленную трудовым договором. За работницей сохраняется её основная должность «сборщик заказов», даже если она временно работает на другой позиции. По окончании периода перевода она должна быть возвращена на прежнюю работу.

4.4. Риск возврата на тяжёлую работу до окончания беременности

Если временный перевод оформлен на срок до выхода постоянного сотрудника, а этот сотрудник выйдет на работу раньше, чем работница уйдёт в отпуск по беременности и родам, работодатель обязан будет возвратить её на должность сборщика заказов. Однако поскольку медицинская справка продолжает действовать, работница вправе снова требовать перевода на лёгкий труд либо освобождения от работы с сохранением среднего заработка. Работодатель не вправе заставить её выполнять противопоказанную работу.

5. Последствия отказа от перевода на должность ПК

Отказ от предложенной должности ПК сам по себе не влечёт никаких негативных правовых последствий. Беременную женщину запрещено увольнять по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), а отказ от временного перевода не является дисциплинарным проступком.

Однако после отказа работодатель может предложить другие вакансии, а если их нет — издать приказ об освобождении беременной от работы с сохранением среднего заработка до наступления отпуска по беременности и родам. Такой порядок прямо вытекает из абз. 2 ч. 1 ст. 254 ТК РФ:

«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».

Следовательно, работнице выгодно оформить отказ в письменной форме либо написать заявление с просьбой предоставить другую подходящую работу или освободить от работы в связи с отсутствием таковой.

6. Что будет с местом после выхода из декретного отпуска?

Под «декретом» в бытовом языке обычно понимают два отпуска:

- отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);

- отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (ст. 256 ТК РФ).

В период обоих отпусков за работницей сохраняется **место работы (должность)** (ч. 4 ст. 256 ТК РФ). Это означает, что после окончания отпуска по уходу за ребёнком работница имеет право выйти на свою прежнюю должность — ту, которая указана в её трудовом договоре, то есть на должность сборщика заказов.

Если она была временно переведена на должность ПК, временный перевод не изменяет её постоянную должность. Поэтому после выхода из отпуска по уходу работодатель обязан предоставить ей должность сборщика заказов с теми же условиями труда, которые были до перевода.

Исключение возможно только в случае, если во время отпуска должность сборщика заказов была сокращена в порядке организационно-штатных мероприятий. Но и тогда беременная и работница, находящаяся в отпуске по уходу, защищены от увольнения по сокращению (ст. 261 ТК РФ), и ей должны быть предложены другие вакансии, а при отсутствии таковых увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после трёх лет не исключается, но это уже иная ситуация, не связанная с временным переводом.

7. Если сотрудник, которого замещают, вернётся до ухода работницы в декрет

Здесь возможны два сценария в зависимости от того, был ли перевод оформлен именно как замещение временно отсутствующего работника.

7.1. Перевод оформлен по ст. 72.2 ТК РФ «до выхода этого работника на работу»

В этом случае выход постоянного сотрудника автоматически прекращает временный перевод. Работница должна быть возвращена на свою прежнюю должность — сборщика заказов (ст. 72.2 ТК РФ). При возврате на прежнюю должность работодатель обязан учитывать медицинское заключение о лёгком труде. Если прежняя работа противопоказана, работница вновь вправе требовать перевода на другую работу или освобождения с сохранением среднего заработка. Поскольку до отпуска по беременности и родам остаётся время, работодатель должен будет предложить ей новую временную работу, соответствующую справке, либо освободить от работы до даты начала декретного отпуска.

7.2. Перевод оформлен по ст. 254 ТК РФ на срок, определённый медицинскими показаниями

Если работница и работодатель подпишут соглашение о том, что перевод осуществляется на время беременности (до выхода в отпуск по беременности и родам), то выход замещаемого работника не обязательно прерывает перевод. Однако такая конструкция возможна только при наличии вакантной ставки. Если должность ПК забронирована за вышедшим работником, то перевод на неё после его выхода невозможен. В этом случае работодатель снова обязан решать вопрос о переводе на другую подходящую работу либо освобождении от работы.

7.3. Если работница уходит в декретный отпуск раньше, чем выходит замещаемый работник

В такой ситуации временный перевод прекращается в связи с уходом работницы в отпуск по беременности и родам, а затем в отпуск по уходу за ребёнком. На период её отпусков работодатель может принять на её основную должность другого временного работника либо перевести кого-то на её место. Но после выхода работницы из отпуска по уходу именно она имеет приоритетное право на свою прежнюю должность.

8. Что важно проверить в медицинской справке

От правильности оформления медицинского заключения зависит объём гарантий. Рекомендуются обратить внимание на:

- соответствует ли справка форме, утверждённой Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н (действовала до недавнего времени) или новому порядку, действующему с 01.09.2025 (Приказ Минздрава от 13.06.2025 № 316н — **проверить актуальность**);
- указаны ли конкретные противопоказания и рекомендуемые условия труда;
- выдан ли документ врачебной комиссией и заверен ли печатями.

Если в справке прямо указано, что работница не может поднимать тяжести, длительно стоять и т.п., должность сборщика заказов, скорее всего, действительно не подходит. Должность ПК обычно предполагает работу в зале и на кассе, возможно, также включает физическую нагрузку (перемещение товара). Если работница считает, что эта должность также противопоказана ей по медицинским показаниям, она вправе отказаться и попросить предоставить другую работу.

9. Практический вывод

- Работница **не обязана** соглашаться на перевод на должность ПК. Любой перевод возможен только с её письменного согласия (ст. 72, 72.2 ТК РФ).
- Наличие медицинской справки о «лёгком труде» не обязывает её принимать именно то предложение, которое делает работодатель. Она вправе претендовать на любую подходящую по здоровью должность, а при отсутствии таковой — на освобождение от работы со средним заработком (ст. 254 ТК РФ).
- Если работница согласится на временный перевод на ПК, необходимо оформить его дополнительным соглашением с указанием основания — ст. 254 ТК РФ, срока перевода (до выхода основного работника либо до ухода в декрет) и условия о сохранении среднего заработка по должности сборщика заказов.
- За работницей в любом случае сохраняется её основная должность (сборщик заказов) на весь период декретных отпусков, и после их окончания она должна быть допущена к работе по этой должности.
- Если временно отсутствующий сотрудник вернётся раньше ухода работницы в декрет, временный перевод закончится, и работница либо возвращается на прежнюю работу, если это допустимо по здоровью, либо переводится на другую подходящую работу, либо — при отсутствии такой работы — освобождается от работы с сохранением среднего заработка до наступления отпуска по беременности и родам.
- При любых нарушениях — непредоставлении лёгкого труда, принуждении к выполнению тяжёлой работы, увольнении или угрозах увольнения — работница вправе обратиться в Государственную инспекцию труда и в суд, а также в прокуратуру.

10. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст. 72, 72.2, 73, 77, 81, 254, 255, 256, 259, 261.
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...» — редакция ст. 72.2, 73, 254.
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (в части, не противоречащей новому порядку).
4. Приказ Минздрава России от 13.06.2025 № 316н «Об утверждении порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (проверить наличие и дату вступления в силу).

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

