

Правовой разбор: перевод беременной работницы на должность ПК на время отсутствия основного сотрудника

1. Постановка вопроса

Работница находится в состоянии беременности, официально трудоустроена в магазине «Пятёрочка» на должности «сборщик заказов» (ставка, постоянный трудовой договор), представила работодателю медицинскую справку о необходимости перевода на лёгкий труд. Директор предлагает перевести её на должность «ПК» на время отсутствия временно отсутствующего сотрудника (как правило — сотрудницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком). Работница спрашивает:

- обязана ли она согласиться на такой перевод;
- какие юридические последствия наступят;
- сохранится ли за ней рабочее место после выхода из декретного отпуска;
- что произойдёт, если основной сотрудник вернётся до её собственного ухода в декрет.

Ниже рассматриваются все возможные правовые версии, включая оформление перевода как временного по ст. 72.2 ТК РФ и оформление перевода как перевода на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ.

2. Нормативная основа

Применимые нормы Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ):

- **ст. 72 ТК РФ** — перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника;
 - **ст. 72.2 ТК РФ** — временный перевод на другую работу у того же работодателя, в том числе для замещения временно отсутствующего работника, по письменному соглашению сторон;
 - **ст. 73 ТК РФ** — перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (общий порядок);
 - **ст. 254 ТК РФ** — гарантии беременным женщинам при переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных
-

факторов (лёгкий труд), с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- **ст. 255 ТК РФ** — отпуск по беременности и родам;
- **ст. 256 ТК РФ** — отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, с сохранением места работы (должности);
- **ст. 259 ТК РФ** — запрет направления беременных женщин в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- **ст. 261 ТК РФ** — гарантии беременной женщине при расторжении трудового договора: увольнение по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

3. Правовая квалификация ситуации

3.1. Временный перевод по ст. 72.2 ТК РФ (перевод для замещения отсутствующего работника)

Директор предлагает перевести работницу **на должность ПК на ставку временно отсутствующего сотрудника**. Это типичная конструкция **временного перевода для замещения временно отсутствующего работника**, предусмотренная **ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ**.

По этой норме:

- перевод осуществляется **по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме**;
- срок перевода — **до выхода временно отсутствующего работника на работу**;
- если по окончании срока перевода прежняя работа не предоставлена, а работник не потребовал её предоставления и продолжает работать, перевод считается постоянным;
- работник продолжает занимать свою постоянную должность (в данном случае — сборщика заказов), трудовой договор по постоянной должности не изменяется;
- оплата труда при таком переводе производится **по выполняемой работе** (если иное не установлено соглашением сторон).

Важно: **работодатель не вправе перевести работника на временную работу без его письменного согласия**. Исключение составляют только случаи, перечисленные в ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ (катастрофы, аварии, эпидемии и т.п.), которые к рассматриваемой ситуации отношения не имеют.

3.2. Перевод на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ

У работницы имеется **медицинское заключение (справка)** о необходимости перевода на лёгкий труд. В соответствии со **ст. 254 ТК РФ**:

- беременные женщины **в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению** переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, **с сохранением среднего заработка по прежней работе**;
- до предоставления такой работы беременная женщина подлежит **освобождению от работы с сохранением среднего заработка** за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

Это самостоятельное правовое основание перевода, отличное от временного перевода по ст. 72.2. При переводе по ст. 254 ТК РФ:

- перевод осуществляется **на период беременности** (фактически — до ухода в отпуск по беременности и родам либо до прекращения медицинских противопоказаний);
- заработная плата на лёгкой работе **не может быть ниже среднего заработка по прежней работе** (сборщика заказов);
- работодатель обязан предложить **все подходящие вакансии**, имеющиеся у него в данной местности;
- если подходящей работы нет или работница освобождена от работы, за ней сохраняется **место работы (должность)** и средний заработок.

3.3. Соотношение норм

Предложенный директором перевод может быть оформлен двояко:

1. как **обычный временный перевод по ст. 72.2 ТК РФ** для замещения отсутствующего сотрудника — тогда условие о временном характере и оплате по выполняемой работе устанавливается соглашением;
2. как **перевод на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ** в связи с медицинским заключением — тогда применяются специальные гарантии: сохранение среднего заработка по прежней работе и обязанность работодателя освободить от работы при отсутствии подходящей работы.

Поскольку перевод на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ вызван медицинскими показаниями, он не должен оформляться как обычный временный перевод в ущерб гарантиям беременной. В правоприменительной практике перевод беременной на другую должность в соответствии с медицинским заключением квалифицируется именно по ст. 254 ТК РФ, а не по ст. 72.2. Правильное оформление имеет решающее значение для определения размера оплаты и объёма гарантий.

4. Ответы на вопросы работницы

4.1. Должна ли работница соглашаться на перевод?

Нет, согласие на перевод беременной женщины на должность ПК в порядке ст. 72.2 ТК РФ не является обязательным. Работница вправе отказаться от временного перевода, и отказ не может служить основанием для дисциплинарного взыскания, увольнения или иных неблагоприятных последствий.

Однако если прежняя работа (сборщик заказов) противопоказана по медицинскому заключению, работница не может продолжать выполнять её. Поэтому у работницы есть две правомерные линии поведения:

- **согласиться на предложенную должность ПК**, если она соответствует медицинским рекомендациям, но оформить её как перевод на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ;
- **отказаться от конкретной должности**, но письменно потребовать предоставления другой подходящей работы либо освобождения от работы с сохранением среднего заработка на основании ч. 2 ст. 254 ТК РФ.

Простой отказ от перевода без альтернативного требования не рекомендуется: работодатель сохраняет обязанность не допускать беременную к противопоказанной работе, но во избежание спора важно зафиксировать позицию письменно. Работодатель не вправе принудительно заставить работницу трудиться на работе, противопоказанной по состоянию здоровья.

Для беременной женщины не применяется общий порядок ст. 73 ТК РФ о прекращении трудового договора при отказе от перевода по медицинскому заключению (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), поскольку ст. 261 ТК РФ прямо запрещает расторжение трудового договора с беременной по инициативе работодателя. Таким образом, отказ от перевода на ПК не создаёт риска увольнения.

4.2. Последствия согласия на перевод

Последствия зависят от того, как оформлен перевод.

Вариант А. Оформление как временного перевода по ст. 72.2 ТК РФ

Последствия:

- **Постоянная должность** (сборщик заказов) сохраняется; трудовой договор не изменяется.

- Оплата производится **по должности ПК** (по выполняемой работе), если в соглашении не предусмотрено иное. Если оклад ПК ниже среднего заработка сборщика заказов, работница потеряет в доходе.
- Перевод действует до **выхода основного сотрудника**. После его выхода работница должна быть возвращена на прежнюю должность сборщика заказов.
- Если на момент возвращения работница всё ещё беременна и имеет медицинское заключение о противопоказании к работе сборщиком, работодатель обязан предоставить другую подходящую работу либо освободить её от работы с сохранением среднего заработка на основании ст. 254 ТК РФ.
- Работница, переведённая временно, не лишается права на пособие по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и иные гарантии.

Вариант Б. Оформление как перевода на лёгкий труд по ст. 254 ТК РФ

Последствия:

- Работница переводится на должность ПК **до окончания беременности** (как правило, до выхода в отпуск по беременности и родам) либо до момента, когда должность ПК станет недоступна в связи с выходом основного сотрудника.
- **Средний заработок по прежней работе сохраняется** даже если должность ПК оплачивается ниже.
- Если должность ПК перестаёт быть доступной (основной сотрудник возвращается), работодатель обязан либо предложить другую работу, исключаящую вредное воздействие, либо освободить от работы с сохранением среднего заработка.
- После ухода в отпуск по беременности и родам за работницей сохраняется место работы (должность сборщика заказов).

Негативные риски при неправильном оформлении

Если работница подпишет дополнительное соглашение о временном переводе по ст. 72.2 ТК РФ без указания на медицинское заключение и без условия о сохранении среднего заработка, она может:

- потерять часть заработка, если оклад ПК ниже её среднего заработка сборщика заказов;
- столкнуться с ситуацией, когда работодатель сошлётся на окончание перевода и потребует вернуться на противопоказанную работу, не предложив альтернатив.

Поэтому перед подписанием любого документа необходимо внимательно проверять его формулировки.

4.3. Сохранится ли место работы после выхода из декрета?

Да, сохранится.

Под «выходом из декрета» обычно понимают окончание отпуска по уходу за ребенком до трёх лет (либо отпуска по беременности и родам + отпуска по уходу). В соответствии со **ст. 255 и ст. 256 ТК РФ**:

- отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка нетрудоспособности;
- отпуск по уходу за ребенком — до достижения ребенком трёх лет;
- **на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).**

Работница занимает постоянную должность сборщика заказов. Перевод на должность ПК, даже оформленный как временный, **не изменяет её постоянную должность**. Следовательно, после окончания отпуска по уходу за ребенком работодатель обязан предоставить ей именно должность сборщика заказов (или иную должность с ее письменного согласия, если произошли организационные изменения — но в таком случае действуют иные правила).

Если на время её отпусков на должность сборщика заказов временно принят другой работник, по выходе основного работника он подлежит увольнению или переводу; место не утрачивается.

4.4. Что будет, если основной сотрудник вернётся до ухода работницы в декрет?

Ситуация: работница временно переведена на должность ПК, замещая сотрудницу, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком. Основная сотрудница досрочно выходит на работу. В этом случае:

1. **Временный перевод прекращается** — работница должна быть возвращена на свою постоянную должность сборщика заказов на основании ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ.
2. Однако поскольку работница беременна и предоставила медицинское заключение о необходимости лёгкого труда, она **не может быть допущена к работе сборщиком заказов**, если такая работа противопоказана. Это прямое требование ст. 254 ТК РФ и общий запрет допускать работника к противопоказанной работе (ст. 212, 214 ТК РФ).

3. Работодатель обязан **предложить другую подходящую работу** (в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работница может выполнять с учётом состояния здоровья.
4. Если такой работы нет, работница подлежит **освобождению от работы с сохранением среднего заработка** за все пропущенные рабочие дни (ч. 2 ст. 254 ТК РФ) до момента, когда она сможет приступить к работе либо уйдёт в отпуск по беременности и родам.
5. Выход основного сотрудника **не может служить основанием для увольнения** беременной работницы.

При этом работница не обязана подписывать соглашение о прекращении временного перевода, если оно нарушает её права; прекращение временного перевода оформляется приказом работодателя, но последующее обеспечение лёгким трудом является обязанностью работодателя независимо от наличия согласия работницы.

5. Практические рекомендации

1. **Подать работодателю письменное заявление** о переводе на лёгкий труд на основании медицинского заключения и ст. 254 ТК РФ. В заявлении указать, что предлагаемая должность ПК рассматривается как вариант перевода, исключающего воздействие неблагоприятных производственных факторов. Это зафиксирует позицию и запустит обязанность работодателя действовать по ст. 254 ТК РФ, а не по ст. 72.2.
2. **Не подписывать дополнительное соглашение о временном переводе**, в котором: - не указано, что перевод осуществляется в связи с медицинским заключением; - не предусмотрено сохранение среднего заработка по прежней работе (сборщика заказов); - срок перевода определён исключительно выходом основного работника без оговорки об обязательном предоставлении другой лёгкой работы на случай такого выхода.
3. Если работница **согласна** на должность ПК, в дополнительном соглашении должны быть указаны: - основание — медицинское заключение; - срок — до выхода в отпуск по беременности и родам (или до прекращения необходимости лёгкого труда), с оговоркой о том, что при возвращении основного сотрудника работодатель предоставит иную работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, либо освободит от работы с сохранением среднего заработка; - условие об оплате — сохранение среднего заработка по прежней работе либо оплата не ниже этого заработка.

4. Если работница **не согласна** с должностью ПК, она должна письменно потребовать предложить другую подходящую работу. Если работодатель отказывается или не имеет вакансий, потребовать освобождения от работы с сохранением среднего заработка по ч. 2 ст. 254 ТК РФ.
5. **Не подписывать заявление об увольнении по собственному желанию** и не соглашаться на увольнение по соглашению сторон под давлением работодателя. Беременная женщина пользуется абсолютной защитой от увольнения по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), за исключением ликвидации организации.
6. **Фиксировать все письменные предложения работодателя** (сохранять копии уведомлений, приказов, соглашений) — это необходимо для возможного обжалования действий работодателя в Государственной инспекции труда или суде.
7. Проверить, действительно ли должность ПК соответствует медицинским рекомендациям. Если справка запрещает, например, длительное стояние, подъём тяжестей, работу в ночное время, а должность ПК таких факторов не имеет — она может быть подходящей. В противном случае перевод на неё недопустим, и работница вправе отказаться.

6. Итоговый вывод

1. Работница **не обязана соглашаться** на перевод на должность ПК на условиях простого временного перевода для замещения отсутствующего сотрудника.
2. Работодатель обязан обеспечить беременной женщине работу, исключаящую воздействие вредных факторов, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ). Перевод на должность ПК может быть одним из вариантов такой работы, но он должен оформляться с учётом этих гарантий.
3. Место работы (должность сборщика заказов) за работницей **сохраняется** на весь период отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком до трёх лет, независимо от временного перевода.
4. Если основной сотрудник выйдет на работу до ухода работницы в декрет, временный перевод прекратится, но работодатель будет обязан предоставить другую подходящую работу либо освободить работницу от работы с сохранением среднего заработка.

-
5. Правильная стратегия — оформить перевод как перевод на лёгкий труд в соответствии со ст. 254 ТК РФ, а не как обычный временный перевод по ст. 72.2 ТК РФ, и ни в коем случае не соглашаться на увольнение.
-

7. Использованные нормативные источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), ст. 72 — Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
2. ТК РФ, ст. 72.2 — Временный перевод на другую работу.
3. ТК РФ, ст. 73 — Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
4. ТК РФ, ст. 254 — Гарантии беременным женщинам при переводе на другую работу.
5. ТК РФ, ст. 255 — Отпуска по беременности и родам.
6. ТК РФ, ст. 256 — Отпуска по уходу за ребенком.
7. ТК РФ, ст. 259 — Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
8. ТК РФ, ст. 261 — Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.