

Уволить работника за отказ от перевода, необходимого ему в соответствии с медзаключением, на основании справки об инвалидности и ИПРА нельзя

Гражданка работала в больнице в должности врача-стоматолога-терапевта. Ей установили инвалидность, выдали индивидуальную программу реабилитации (ИПРА) инвалида, в которой были рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности. Работодатель отстранил сотрудницу от выполнения должностных обязанностей, ознакомил со списком вакансий, подходящих ее квалификации и не противопоказанных по состоянию здоровья. Согласия на перевод на предложенные должности она не выразила, тогда была уволена на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса (в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением). В качестве основания увольнения были указаны справка об установлении инвалидности, ИПРА. Считая свое увольнение незаконным, гражданка обратилась в суд.

Суд первой инстанции удовлетворил требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, поскольку основанием для увольнения работника по п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ может являться только медзаключение о непригодности работника к выполнению отдельных видов работ. Справка об инвалидности и ИПРА не содержат выводов о профессиональной непригодности сотрудницы занимаемой должности, в них указаны лишь противопоказания к работе при определённых условиях.

Апелляция и кассация с такими выводами не согласились. Тогда гражданка обратилась в Верховный Суд РФ, который поддержал ее позицию (Определение Верховного Суда РФ от 16 января 2023 г. № 4-КГ22-53-К1).

Верховный Суд напомнил, что возможность прекращения трудового договора в случае отказа работника от постоянного или временного (на срок более четырёх месяцев) перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медзаключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы направлена на охрану здоровья работника. Необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медзаключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными НПА РФ, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора (определения Конституционного Суда РФ от 23 сентября 2010 г. № 1090-О-О и 1114-О-О, от 14 июля 2011 г. № 887-О-О, от 24 декабря 2012 г. № 2301-О).

Отношения, возникающие в сфере охраны здоровья граждан в России, регулирует Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». В соответствии с ч. 1 ст. 58 данного Закона медицинской экспертизой является проводимое в установленном порядке исследование, направленное на установление состояния здоровья гражданина, в целях определения его способности

осуществлять трудовую или иную деятельность, а также установления причинно-следственной связи между воздействием каких-либо событий, факторов и состоянием здоровья гражданина.

В числе таких экспертиз, проводимых в России, - экспертиза профессиональной пригодности и экспертиза связи заболевания с профессией (п. 5 ч. 2 ст. 58 Закона об основах охраны здоровья граждан). Экспертиза профессиональной пригодности проводится в целях определения соответствия состояния здоровья работника возможности выполнения им отдельных видов работ (ч. 1 ст. 63 Закона об основах охраны здоровья граждан).

Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности и форма медзаключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ утверждены приказом Минздрава России от 5 мая 2016 г. № 282н.