

УДК 349.2

**МЕДИЦИНСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
КАК ОСНОВАНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Medical Report as the Basis of Changes in the Employment Contract**

А. Н. Петерс – старший преподаватель кафедры
трудового права Омского юридического института
A. N. Peters – Senior Lecturer in the Department
of Labor Law, Omsk Law Institute

***Аннотация.** В статье рассматривается медицинское заключение как основание изменения трудового договора. Автор раскрывает проблемные вопросы, возникающие при применении указанного способа изменения трудового договора.*

The article deals with medical report as the basis for changes in the employment contract. The author reveals the problems that arise when this method of changing the employment contract is applied.

***Ключевые слова:** трудовой договор, медицинское заключение, изменение условий трудового договора, нетрудоспособность работника.*

Employment contract, medical report, change in the employment contract, disability of the employee.

¹³ См.: Козлов Ю. Противоречия в социально-трудовой сфере и их влияние на использование рабочей силы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 96–104.

¹⁴ См., напр.: Лушникова М. В. Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 36–43 ; Савина С. В. Особенности и новые подходы организации оплаты труда в условиях развития рыночных отношений // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2011. № 5. С. 33–42.

Как известно, право социального обеспечения выделилось в свое время из трудового права. В настоящее время понятий и категорий права социального обеспечения в Трудовом кодексе Российской Федерации практически не осталось. Однако те категории, которые все-таки присутствуют в ТК РФ, являются совершенно неопределенными. Они не раскрыты в праве социального обеспечения, не раскрыты в ТК РФ, тем не менее оказывают влияние на важнейшие институты трудового права. Одной из таких категорий является категория нетрудоспособности, оказывающая влияние на трудовой договор.

Трудовой договор – важнейший системообразующий институт в трудовом праве. Очевидна важность детальной регламентации процедур расторжения и изменения трудового договора. Работодатель, в частности, обязан обеспечить работника работой, не противопоказанной ему по состоянию здоровья. В том случае, если работа, поручаемая работнику, не подходит по состоянию здоровья, работодатель должен использовать механизм, предусмотренный ст. 73 ТК РФ.

В соответствии со ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Несоответствие работника поручаемой ему работе подтверждается медицинским заключением, которое должно выдаваться в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Что же является медицинским заключением и в каком нормативном правовом акте сформулирован порядок его выдачи? К сожалению, ответ на этот вопрос дать весьма затруднительно.

Работодатель, получив документальные сведения о том, что работник по состоянию здоровья не может заниматься прежней работой, должен отстранить его от работы (абз. 5 ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Согласно абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. Такие противопоказания указываются:

- в индивидуальной программе реабилитации инвалида¹;

- в программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания².

Указанные акты не содержат общего порядка определения противопоказаний к работе, ведь они распространяются только на случаи инвалидности и заболевания, вызванного несчастным случаем на производстве. Противопоказания могут быть выявлены как в результате медицинского осмотра (освидетельствования), пройденного работником в силу требований законодательства или по собственной инициативе, так и при прохождении им других медицинских процедур. Эти противопоказания могут быть не связаны с инвалидностью и не быть вызванными несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием.

Для всех остальных случаев никаких четких правил, порядка и даже формы медицинских заключений не установлено, соответственно, под медицинским заключением может пониматься любая справка, выданная любым лечебным учреждением. К сожалению, это не единственный случай в Трудовом кодексе пробела в регулировании процедуры изменения и расторжения трудового договора.

Полагаем необходимым разработать в виде нормативного правового акта порядок выдачи медицинских заключений о непригодности работника к поручаемой ему работе и придать этому порядку универсальный характер.

¹ См.: *Об утверждении* форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации : приказ Минздравсоцразвития России от 4 авг. 2008 г. № 379н (ред. от 6 сент. 2011 г.). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

² См.: *Об утверждении* временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания : постановление Минтруда России от 18 июля 2001 г. № 56. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».