**Вопрос:** Обязан ли работодатель освободить работницу от работы с сохранением среднего заработка, если работница написала заявление о переводе на легкий труд в связи с беременностью, приложив к нему медицинское заключение, но отказалась от перевода на единственную подходящую вакансию в организации?

**Ответ:** Работодателю при наличии неблагоприятных производственных факторов рекомендуется в соответствии с медицинским заключением освободить беременную женщину от работы с сохранением за ней среднего заработка по ее заявлению в случае, когда работодателем не предоставлена ей другая подходящая работа как по причине отсутствия у работодателя такой работы, так и в связи с отказом беременной женщины от предложенных подходящих вакансий.

**Обоснование:** 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 (ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса 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 (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Как следует из ч. 1 ст. 73 ТК РФ, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, допускается только с его письменного согласия.

Таким образом, работодатель имеет право перевести беременную женщину на другую работу только при наличии ее письменного согласия.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

При этом ст. 261 ТК РФ установлен запрет на расторжение договора с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, ТК РФ не регулирует ситуацию, когда беременная женщина отказывается от предложенной ей работодателем подходящей работы. Исходя из положений ч. 2 ст. 254 ТК РФ работодателю при невозможности исключения неблагоприятных производственных факторов, указанных в медицинском заключении, рекомендуется освободить беременную женщину от работы с сохранением за ней среднего заработка, если работодателем не предоставлена ей другая подходящая работа как по причине отсутствия у работодателя такой работы, так и в связи с отказом беременной женщины от предложенных подходящих вакансий.