

Предлагать ли при сокращении штата должность, предусматривающую прохождение медицинского осмотра?

ВОПРОС

Сотрудник будет сокращен 28.06.2019. При этом сейчас появилась вакансия, для перевода на которую сотруднику необходимо пройти медосмотр.

1. Корректно ли в предложении вакансии указать условие, что на данную должность сотрудник может быть переведен только после прохождения медицинского осмотра?
2. И в случае невозможности перевода на эту должность по результатам медосмотра нужно ли дополнительно уведомлять сотрудника, что перевод на должность невозможен и предложение вакансии аннулируется?

ОТВЕТ

1. Если в соответствии с требованиями законодательства перевод на такую должность возможен только после прохождения медицинского осмотра, то, по нашему мнению, в предложении вакансии будет корректным указать условие, что на данную должность сотрудник может быть переведен только после прохождения медосмотра, поскольку законодательством запрещен перевод работника на другую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья.

2. Считаем, что в случае невозможности перевода на эту должность по результатам медосмотра необходимо дополнительно уведомить сотрудника, что перевод невозможен по причине несоответствия требованиям, предъявляемым к вакантной должности, по состоянию здоровья. Но при этом не рекомендуем указывать, что предложение вакансии аннулируется. Аннулирование предложения вакансии влечет за собой нарушение процедуры увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, поскольку в вашем случае на момент предложения вакансии работодатель не знает, может ли работник выполнять эту работу с учетом его состояния здоровья.