

**Конопельцева О. О.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, Україна)

## **ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я**

Серед підстав для звільнення працівника, передбачених у ст. 40 КЗпП України визначена така, як звільнення за станом здоров'я. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я – це встановлений та підтверджений юридичний факт, що унеможливорює продовження виконання роботи працівником за певною спеціальністю, кваліфікацією чи спеціальністю.

Визначити стан здоров'я працівника, його рівень і дати висновок щодо можливості виконувати ту чи іншу роботу можна за допомогою медичного огляду, передбаченого статтями 169 і 191 КЗпП України та нормативними актами, що регулюють механізм проведення таких оглядів. Серед таких актів – Закони України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ, «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р. № 4004-ХІІ, Основи законодавства України про охо-

рону здоров'я від 19.11.1992 №2801-ХІІ, наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 р. №246 та ін.

У медичній науковій літературі цей огляд формулюється як одна з форм активної медичної допомоги населенню, спрямована в основному на з'ясування стану здоров'я особи й виявлення ранніх форм захворювання [1].

Слід зазначити, що в КЗпП України не передбачено, яким чином повинна бути виявлена та засвідчена невідповідність стану здоров'я працівника виконуваній роботі, якщо працівник згідно до ст. 17 Закону України «Про охорону праці» не повинен проходити медичні огляди.

Виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я полягає в тому, що: – працівник не може виконувати свої трудові обов'язки через стан здоров'я (тобто відсутня суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку);

– виявлення загальних захворювань, які є протипоказанням для продовження трудової діяльності;

– внаслідок погіршення стану здоров'я працівника виконання трудових обов'язків створює небезпеку для членів трудового колективу або громадян, що перебувають у контакті з ним.

Згідно з п. 3.8 наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», роботодавець забезпечує за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

– за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

– за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дає змоги йому виконувати свої трудові обов'язки.

Виходячи з викладеного, єдиним документом, що підтверджує невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров'я є заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників за встановленою формою.

Відповідно до ст. 169 КЗпП України та ст. 17 Закону України «Про охорону праці» обов'язкові попередній (під час прийняття на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди проводяться для працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де потреба у професійному доборі, та щорічно для осіб віком до 21 року.

У визначеному вище п. 3.8 Порядку йдеться про позачерговий медичний огляд, а медичний документ, що підтверджує невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров'я є заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників. Отже, якщо працівник не підпадає під перелік осіб, які повинні проходити медичні огляди, то на підставі якого нормативно-правового акту можна змусити таку особу проходити медичний огляд для встановлення невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я та який медичний документ повинен підтверджувати таку невідповідність.

Відповідно до ст. 9 Основ законодавства про охорону здоров'я, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій.

Частина 1 ст. 170 КЗпП України формулює імперативне правило про обов'язки власника переводити працівників на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку: при втраті працездатності, у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, отриманими на виробництві; при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних тяжких захворюваннях.

Згідно з таким висновком власник або уповноважений ним орган повинен перевести таких осіб на таку роботу тимчасово або ж без обмеження строку. Такий специфічний вид переведень у системі охорони праці встановлюється з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини у випадках, коли вона тимчасово або постійно не в змозі виконувати роботу, на яку приймалась, але може без шкоди для свого здоров'я виконувати іншу легшу роботу. Таке переведення працівника можливе за наявності умов, в основі яких може бути як медичне, так і правове підґрунтя.

Обов'язковою умовою такого переведення на іншу роботу, має бути згода працівника. Така вимога цілком відповідає конституційним нормам щодо заборони примусової праці, оскільки особа не повинна переводитися на легшу роботу в примусовому порядку.

У випадку відмови працівника від переведення або відсутності на даному підприємстві роботи, яку він міг би виконувати без шкоди для свого здоров'я, власник або уповноважений ним орган у встановленому порядку може порушити питання про його звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді або

виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи ( п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Оскільки звільнення на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу воно допускається лише за наявності попередньої згоди первинної профспілкової організації членом якої є працівник.

Відповідно до ст. 43 КЗпП України, якщо працівник є членом профспілки, роботодавець має звернутись до виборного органу первинної профспілкової організації для отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації членом якої є працівник. У поданні мають бути зазначені факти виявленої невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що повинні бути підтвердженні медичним висновком та письмовою відмовою від переведення на іншу роботу чи посаду, або ж неможливості його подальшого працевлаштування на підприємстві.

Для правильного застосування даної норми важливо зрозуміти співвідношення припису ч. 2 ст. 40 КЗпП України, що допускає звільнення за цією підставою лише в разі неможливості переведення працівника на іншу роботу, і ст. 170 КЗпП України, що ставить в обов'язок власникові перевести особу, яка потребує надання легшої роботи, за її згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або на обмежений строк. Стаття 170 КЗпП України виключає можливість звільнення працюючого у зв'язку з невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, якщо той згоден перейти на легшу роботу, яку власник зобов'язаний запропонувати згідно з медичним висновком. Однак на практиці вважається допустимим звільнювати працівника через невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі не тільки у випадку його відмови від переведення, а й за браком вакантного робочого місця (посади), на яке він міг би бути переведений.

Вирішення указаної ситуації повинно стати внесення змін до ч. 2 ст. 40 КЗпП України, які б передбачали розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, за умови відмови працівника від переведення на легшу роботу.

### **Список використаних джерел:**

1. Большая медицинская энциклопедия / гл. ред. Б. В. Петровский. – 3-е изд. – М. : Совет. энцикл., 1980. – Т. 14: Медицина – Меланоз. – 496 с.