

ТРУДОВЕ ПРАВО



Конопельцева Олена Олександрівна,
кандидатка юридичних наук,
асистентка кафедри трудового права,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: Len.K@ukr.net
ORCID 0000-0003-4610-9370

doi: 10.21564/2414–990x.149.199961
УДК 349.22:364.32–22:613

СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ

Розглянуто підстави, за яких дозволяється роботодавцю розірвати трудовий договір з працівником, якщо буде встановлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Наголошено, що звільнення з роботи працівника допускається у разі виявленої невідповідності внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи за умови неможливості переведення його на легшу роботу через відсутність вакантного робочого місця або відмови від переведення. Характерною особливістю при звільненні працівника через неналежний стан здоров'я є відсутність його вини. Неможливість виконання працівником своїх трудових обов'язків пов'язана зі станом здоров'я і не залежить від його волі та бажання, а отже, не може бути поставлена йому за провини. Доведено, що тимчасова втрата працездатності не може розглядатися як підстава для звільнення працівника з роботи.

Ключові слова: звільнення; стан здоров'я; невідповідність працівника; переведення; легша робота; особа з інвалідністю.

Конопельцева Е. А., кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.
e-mail: Len.K@ukr.net ; ORCID 0000-0003-4610-9370

Состояние здоровья работника как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Рассмотрены основания, при которых разрешается работодателю разорвать трудовой договор с работником, если будет установлено несоответствие работника занимаемой должности. Отмечается, что увольнение с работы работника допускается в случае выявленного несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, которое

препятствуют продолжению данной работы при условии невозможности перевести его на легкую работу, в связи с отсутствием вакантного рабочего места или отказ работника от перевода. Характерной особенностью при увольнении работника через несоответствующее состояние здоровья является отсутствие вины. Невозможность выполнять работником свои трудовые обязанности связано с состоянием здоровья и не зависит от его воли и желания, и поэтому не может быть поставлена ему в вину. Доказано, что временная потеря трудоспособности не может рассматриваться как основание для увольнения работника с работы.

Ключевые слова: увольнение; состояние здоровья; несоответствие работника; перевод; легкая работа; лицо с инвалидностью.

Вступ. Право на працю є невід'ємним правом людини, а держава відповідальною щодо реалізації цього права. У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає в собі можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно собі обирає або на яку погоджується. Право на працю пов'язане з добровільним вибором роду діяльності, місця роботи і свободою праці. Реалізація особою здатності до праці здійснюється шляхом укладення трудового договору. Але роботодавець може з власної ініціативи розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, якщо протипоказання стану здоров'я виявлені після його укладення.

На практиці звільнення працівників через невідповідність займаній посаді або виконуваний роботі за станом здоров'я є найбільш спірною категорією справ, якщо взагалі брати до уваги, що лише невелика частина працівників звертається до суду за захистом свого порушеного права. Судова практика визнає правомірним припинення трудових правовідносин за вказаною підставою, якщо суд установить, що ця процедура проведена на підставі фактичних даних, які підтверджують, що працівник не в змозі виконувати покладені обов'язки через неналежний стан здоров'я і при цьому його неможливо перевести (за згодою) на іншу роботу.

Однак на практиці вважається допустимим звільняти працівника через невідповідність займаній посаді або виконуваний роботі не тільки у разі його відмови від переведення, а й за браком вакантного робочого місця (посади), на яке він міг би бути переведений.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди було у центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М. Г. Александров (М. Н. Aleksandrov), М. Й. Бару (М. Y. Baru), В. В. Жернаков (V. V. Zhernakov), Л. І. Лазор (L. I. Lazor), Р. З. Лівшиць (R. Z. Livshyts), В. І. Прокопенко (V. I. Prokopenko), О. І. Процевський (O. I. Protsevkiy), В. Г. Ротань (V. H. Rotan), З. К. Симорот (Z. K. Symorot), О. В. Смирнов (O. V. Smyrnov), Н. М. Хуторян (N. M. Khutorian), О. М. Ярошенко (O. M. Yaroshenko) та ін. Питанню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я було присвячено праці П. А. Буценка (P. A. Bushenko), Н. М. Вапнярчук (N. M. Vapniarchuk), В. Ф. Пузирного (V. F. Puzyrnyi). Теоретична розробка

проблем, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи власника за станом здоров'я, триває й надалі.

Мета і завдання дослідження – комплексний аналіз основних причин розірвання трудового договору, що дозволяють звільнення працівника за станом здоров'я.

Виклад основного матеріалу. Однією з підстав розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу є виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України). 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, посадою.

Слушно з цього приводу зауважив М. Г. Александров (М. Н. Aleksandrov), що непридатність працівника для виконання роботи в контексті невідповідності працівника займаній або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я необхідно розуміти як наявність таких обставин, що взагалі або в даний момент не можуть бути критерієм для визнання провини працівника [1, с. 211].

Такої позиції дотримується П. А. Бущенко, наголошуючи, що для п. 2 ст. 40 КЗпП України слід встановлювати прямий причинний зв'язок між результатами роботи та станом здоров'я, що повинен не тільки виключати всі інші причини неякісного виконання роботи, але й свідчити про те, що неналежний стан здоров'я працівника перешкоджає продовженню даної роботи. Невідповідність даного працівника є об'єктивною нездатністю його належним чином виконувати доручену роботу. Оскільки звільнення відповідно до п. 2 ст. 40 КЗпП України може мати місце лише у випадках недостатнього стану здоров'я працівника, то у діях працівника немає його вини. Відсутність вини у працівника у даному разі є характерною особливістю при звільненні за п. 2 ст. 40 КЗпП України [2, с. 114].

Виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я полягає в тому, що: 1) працівник не може виконувати свої трудові обов'язки через стан здоров'я (тобто відсутня суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку); 2) виявлення загальних захворювань, які є протипоказанням для продовження трудової діяльності; 3) внаслідок погіршення стану здоров'я працівника виконання трудових обов'язків створює небезпеку для членів трудового колективу або громадян, що перебувають у контакті з ним.

О. М. Ярошенко (О. М. Yaroshenko) виокремлює основні причини, за наявності яких звільнення за станом здоров'я можливе: 1) в інтересах охорони здоров'я працівника: а) якщо продовження роботи загрожує його здоров'ю і життю, навіть якщо працівник і виконує покладені на нього трудові обов'язки; б) якщо за станом здоров'я працівник не може належним чином виконувати свої трудові обов'язки і потребує більш легкої роботи згідно з медичним висновком; 2) в інтересах охорони здоров'я населення (наприклад, якщо працівник сфери

обслуговування після чергового медичного огляду визнаний бацилоносієм). У цьому разі має мати місце стійке зниження працездатності [3, с. 409].

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, що здійснюється в інтересах охорони населення і має місце при звільненні працівників (наприклад, дитячих установ, харчової промисловості, громадського харчування, транспорту), можливе за умови загрози населенню. Роботодавець при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, що є наслідком стану здоров'я та перешкоджає її продовженню, повинен довести стійку втрату працездатності працівника.

На думку М. Й. Бару (М. У. Валу), стан здоров'я працівника може бути причиною розірвання трудового договору в разі виявленої невідповідності лише тоді, коли настало стійке (часткове або повне) зниження працездатності, яка перешкоджає виконанню трудових обов'язків. Звільнення за невідповідністю можливе також у випадку, коли працівникові за висновком лікаря конкретна робота протипоказана, хоч він і справляється зі своїми трудовими обов'язками [4, с. 63].

Отже, зі змісту п. 2 ст. 40 КЗпП України випливає, що однією з причин такої невідповідності є стан здоров'я працівника. Така причина є об'єктивною, тобто такою, що не залежить від бажання та волі працівника виконувати свої трудові обов'язки, а тому не може бути поставлена йому за провину.

Невідповідність працівника за станом здоров'я повинна підтверджуватися медичним висновком, який слід розглядати як підставу для зміни трудових правовідносин.

Так, наприклад, ч. 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.

Законодавство не розкриває поняття «легша робота». Вона визначається такою у кожному конкретному випадку, а її виконання співвідноситься з фізіологічними й психологічними можливостями працівника виконувати роботу належним чином. Коли ж він переводиться на легшу роботу, по-перше, ця робота має бути безпечною, яку працівник зможе виконувати без шкоди для свого здоров'я, по-друге, він здатен виконувати її внаслідок професійних знань і вмінь, по-третє, робота не повинна надалі погіршувати його стан здоров'я. Легша робота охоплює дві ознаки: а) одночасно вона має бути легшою за попередню (тобто працівник може її легко, швидко і якісно виконувати); б) вона повинна виключати вплив несприятливих виробничих чинників, які можуть позначитися на здоров'ї працівника.

На нашу думку, доцільно у ч. 1 ст. 170 КЗпП України поняття «легша робота» замінити на таку правову конструкцію, як «робота, що відповідає можливостям працівника виконувати її без шкоди для його здоров'я».

Згідно з медичним висновком власник або уповноважений ним орган повинен перевести таких осіб за їх згодою 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 ст. 43 Конституції України, що забороняє використання примусової праці, оскільки особа не повинна переводитися на легшу роботу проти її волі.

У разі 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 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). Таке звільнення допускається у тих виняткових випадках, коли у власника або уповноваженого ним органу дійсно немає можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу згідно з медичним висновком.

Норми про переведення працівників на легшу роботу через погіршення стану їх здоров'я існували в законодавстві України і раніше. Так, відповідно до п. 11 Інструкції НКП СРСР «О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности» від 18 грудня 1929 р. № 385 [5] у разі якщо працівник не виконує належним чином свою звичайну роботу внаслідок пониженої працездатності, встановленої медичним висновком, господарському органу надавалося право перевести його на іншу постійну роботу. А п. 13 цієї Інструкції передбачав, що за браком на цей момент постійної роботи, на яку працівник міг би бути переведений, він залишався на попередньому місці роботи аж до надання іншого. Звільнення такого працівника допускалося лише у разі його відмови від переведення на іншу постійну роботу.

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 підтвержені медичним висновком та письмо-

вою 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 разі його відмови від переведення, а й за браком вакантного робочого місця (посади), на яке такий працівник міг би бути переведений.

Вирішенням вказаної 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.

Не може бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України досягнення працівником пенсійного віку або інвалідність. Адже в ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. №875-ХІІ [6] йдеться про заборону звільнення за ініціативою адміністрації з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовженню трудової діяльності чи зміна її характеру загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Згідно зі ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Наведені положення конкретизовані в чинному законодавстві. Зокрема, ст. 2 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Особи з інвалідністю незалежно від того, втратили вони працездатність чи зберегли її, користуються в Україні правом на працю нарівні з усіма працездатними громадянами держави. Це право є природним і не може обмежуватися станом здоров'я. Праця осіб зі сталими вадами здоров'я регламентується такими міжнародними актами, як Рекомендація МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (1955) [7], Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію

і зайнятість інвалідів (ратифікована Законом України № 624 – IV від 6 березня 2003 р.) [8], Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів (1983) [9].

Наявність у особи інвалідності не може бути підставою для звільнення через невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо ці факти не впливають на якість останньої і не є небезпечними для працівника й оточуючих. Звільнення особи з інвалідністю допускається лише за умови, що між інвалідністю та роботою, що виконувалась з урахуванням трудової функції, встановлено причинний зв'язок. Часткова втрата працездатності не може бути підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України, якщо він виконує свої трудові обов'язки без шкоди для свого здоров'я.

Н. М. Биба (N. M. Byba) зазначає, що звільнення за станом здоров'я можливе у двох випадках: в інтересах охорони здоров'я працівника і в інтересах охорони здоров'я населення. У першому звільнення відбувається якщо: а) продовження роботи загрожує здоров'ю і життю працюючого, навіть за умови, коли він виконує покладені на нього трудові обов'язки належним чином; б) за станом здоров'я працівник не в змозі як слід виконувати свої трудові обов'язки й потребує надання легшої роботи згідно з медичним висновком. Ці підстави, що свідчать про таку невідповідність, стосуються працівника, який відповідно до законодавства повинен періодично проходити медичні огляди. Ними можуть бути й висновок медичної установи (медичної комісії), що відповідна робота йому протипоказана за станом здоров'я, або наявність у особи з інвалідністю рекомендації медико-соціальної експертної комісії на виконання іншої роботи ніж та, яку він виконує, або взагалі немає рекомендації МСЕК щодо виконання цієї роботи [10, с. 160–161].

Проходження працівником медичного огляду регламентовано статтями 169 і 191 КЗпП України та нормативними актами, що регулюють механізм проведення таких оглядів. Серед таких актів Закони України «Про охорону праці» [11], «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [12], Основи законодавства України про охорону здоров'я [13] та Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій [14] та ін.

В Україні з 2007 р. діє Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом МОЗ України від 21 травня 2007 р., № 246 [14]. Цим наказом було визначено шляхи реалізації державної політики у сфері запобігання профзахворюванням, передбачено умови для врегулювання відносин між роботодавцями, працівниками й закладами охорони здоров'я; а також ідеться про підвищення відповідальності роботодавців і працівників за збереження здоров'я, а медпрацівників – за повноту і якість медоглядів.

Окрім загального механізму проведення медичних оглядів існує ще спеціальний порядок їх проходження, передбачений для окремої категорії осіб: а) працівників морського, річкового флоту й рибного господарства; б) авіаційного персоналу цивільної авіації України; в) кандидатів у водії та водіїв

транспортних засобів; г) з інвалідністю для встановлення групи інвалідності, що дозволяє працювати з урахуванням програми їх реабілітації.

Установлення стану інвалідності працівника медико-соціальною експертизою є юридичним фактом, що забезпечує право працювати на підприємствах, установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [6]).

Медико-соціальна експертиза проводиться з метою виявлення ступеня обмеження життєдіяльності, причини, часу настання, групи інвалідності, а також компенсаторно-адаптаційних можливостей особи, реалізація яких сприяє медичній, психолого-педагогічній, професійній, трудовій, фізкультурно-спортивній, фізичній, соціальній та психологічній реабілітації.

Слід відмітити, що медико-соціальна експертиза проводиться після повного медичного обстеження, проведення необхідних досліджень, оцінювання соціальних потреб особи з інвалідністю, визначення клініко-функціонального діагнозу, професійного, трудового прогнозу, одержання результатів відповідного лікування, реабілітації за наявності даних, що підтверджують стійке порушення функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності [15].

Рішення про інвалідність ґрунтується на оцінці комплексу клініко-функціональних, соціально-педагогічних, соціально-побутових і професійних чинників. При цьому враховується характер захворювання, ступінь вираженості порушених функцій організму, в тому числі тих, що значно впливають на професію, ефективність лікування, реабілітаційних заходів, стан компенсаторно-адаптаційних можливостей організму, клінічний і трудовий прогноз, здатність до соціальної адаптації, потреба в різних видах реабілітації й соціальної допомоги, особистості установки, конкретні умови і зміст праці, освіта й професійна підготовка, вік, необхідність і можливість працевлаштування тощо [16, с. 12].

Залежно від ступеня, виду захворювання та групи інвалідності утворюються МСЕК профілю: а) загального і б) спеціалізованого. До складу комісії входить не менше трьох лікарів за спеціальностями, перелік яких затверджується МОЗ з урахуванням профілю комісії, а також спеціаліст з реабілітації, лікар-психолог або психолог [15].

Комісія своєчасно проводить огляд осіб, які звертаються для встановлення інвалідності, за місцем їх проживання або лікування. Голова лікарсько-консультативної комісії лікувально-профілактичного закладу охорони здоров'я представляє хворого, що досяг повноліття, потерпілого від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, який направляється на комісію вперше, документи цієї особи у разі заочного проведення медико-соціальної експертизи. Для вирішення соціальних питань і створення з урахуванням ступеня втрати життєдіяльності та професії потерпілого спеціальних умов для виконання роботи запрошується представник власника підприємства, установи

та організації, де працює хворий, що досяг повноліття, потерпілий від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, або представник уповноваженого ним органу та профспілкового комітету.

Комісія видає особі, яку визнано особою з інвалідністю або стосовно якої встановлено факт втрати професійної працездатності, довідку та індивідуальну програму реабілітації і надсилає у триденний строк виписку з акта огляду комісії органів, в якому особа з інвалідністю перебуває на обліку як отримувач пенсії чи державної соціальної допомоги (щомісячного грошового утримання). Копія індивідуальної програми реабілітації надсилається лікувально-профілактичному закладові і органів праці та соціального захисту населення за місцем проживання особи з інвалідністю, а також повідомлення щодо групи інвалідності та її причини, а у разі встановлення ступеня втрати професійної працездатності – витяг з акта огляду комісії про результати визначення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках та потреби у додаткових видах допомоги за місцем роботи.

Слід зазначити, що Пленум Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р. вказує, що при розгляді справ про звільнення працівника у випадку виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, внаслідок стану здоров'я суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведене на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків протипоказано або є небезпечним для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, а переведення за його згодою на іншу роботу є неможливим.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє дійти до висновку, що однією з причин невідповідності є стан здоров'я працівника (п. 2 ст. 40 КЗпП України). Така причина є об'єктивною, тобто такою, що не залежить від бажання та волі працівника виконувати свої трудові обов'язки, а тому не може бути поставлена йому за провину.

Частина 1 ст. 170 КЗпП України передбачила імперативне правило про обов'язки власника переводити працівників на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку. Проте, законодавство не розкриває поняття «легша робота». На нашу думку, при переведенні працівника на легшу роботу, по-перше, ця робота має бути безпечною, яку працівник зможе виконувати без шкоди для свого здоров'я, по-друге, він здатен виконувати її внаслідок професійних знань і вмінь, по-третє, робота не повинна надалі погіршувати його стан здоров'я. Легша робота має охоплювати дві ознаки: а) одночасно вона має бути легшою за попередню (тобто працівник може її легко, швидко і якісно виконувати); б) вона повинна виключати вплив несприятливих виробничих чинників, які можуть позначитися на здоров'ї працівника.

Ви рішенням зазначеної ситуації, має стати внесення змін у ч.1 ст. 170 КЗпП України. Пропонуємо, поняття «легша робота» замінити на таку правову кон-

струкцію, як «робота, що відповідає можливостям працівника виконувати її без шкоди для його здоров'я».

Якщо згідно з медичним висновком працівник потребує переведення на легшу роботу, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний перевести таких осіб за їх згодою тимчасово або ж без обмеження строку. Обов'язковою умовою такого переведення має бути згода працівника. Така вимога цілком відповідає ст. 43 Конституції України, що забороняє використання примусової праці, оскільки особа не повинна переводитися на легшу роботу проти її волі.

На наш погляд, доречним є 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.

Наявність інвалідності у працівника не може бути підставою для звільнення через невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я лише за умови, що ці факти не впливають на якість останньої і не становлять небезпеку для здоров'я працівника й оточуючих. Звільнення особи з інвалідністю допускається лише у тому разі, коли між інвалідністю і виконуваною роботою встановлено причинний зв'язок.

Список літератури

1. Александров Н. Г. Советское трудовое право. Москва : Госюриздат, 1963. 414 с.
2. Бущенко П. А. К вопросу об увольнении работника в связи с установлением несоответствия его выполняемой работе или занимаемой должности. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення* : тези допов. та наук. повідомлен. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8–9 жовт. 2010 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. С. 112–115.
3. Прилишко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : ФІНН, 2011. 800 с.
4. Основы радянского трудового законодательства / за заг. ред. М. Й. Бару. Київ : Вища шк., 1974. 168 с.
5. О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности : инструкция НКТ СССР от 18.12.1929 г. № 385. *Сборник законодательных актов о труде*. Москва, 1961. С. 101.
6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
7. О переквалификации инвалидов : рекомендація МОТ от 01.06.1955 г. № 99. *Міжнародне законодавство про охорону праці* : конвенції та рекомендації МОП : у 3-х т. Київ : Основа, 1997. Т. 2. С. 254–262.
8. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10. 2005 р. № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2/2-3. Ст. 36.
9. Щодо професійної реабілітації і працевлаштування інвалідів : рекомендації МОП від 20.06.1983 р. № 168. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/lawsmain.cgi?nreg=993_091.
10. Биба Н. М. Правове регулювання трудових відносин з інвалідами : дис. ... канд. юрид. наук. Харків : б. в., 2011. 194 с.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
12. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 р. № 4004-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 27. Ст. 218.

13. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

14. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій : затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246. *Офіційний Вісник України*. 2007. № 55. Ст. 2241.

15. Положення про медико-соціальну експертизу : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317. *Офіційний вісник України*. 2009. № 95. Ст. 3265.

16. Синчук С. М. Стійка непрацездатність в системі соціальних ризиків: правові аспекти. *Трудове право України*. 2006. № 1. С. 13–17.

References

1. Aleksandrov, N.H. (1963). *Sovetskoe трудовое право*. Moscow: Hosiuryzdat [in Russian].
2. Bushchenko, P.A. (2010). К вопросу об увольнении работника в связи с установлением несоответствия его выполняемой работе или занимаемой должности. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези допов. та наук. повідомлен. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Kharkiv, 8–9 zhovt. 2010 r.)*. Kharkiv: Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Ya. Mudroho, 112–115 [in Russian].
3. Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2011). *Trudove право Ukrainy*. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
4. Baru, M.I. (Ed.). (1974). *Osnovy radianskoho trudovoho zakonodavstva*. Kyiv: Vyscha shk. [in Ukrainian].
5. О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности: инструкция NKT SSSR от 18.12.1929 г. № 385. (1961). *Sbornik zakonodatel'nykh aktov o trude*. Moscow, 101 [in Russian].
6. Pro osnovy sotsialnoi zakhyshchenosti osob z invalidnistiu v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.03.1991 r. № 875-XII. (1991). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 21, art. 252.
7. О перекваліфікації універсалів: рекомендації МОТ от 01.06.1955 г. № 99. (Vols. 1–3); Vol. 2: Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації МОП. (1997). Kyiv: Osnova, 254–262 [in Ukrainian].
8. Pro rehabilitatsiiu osob z invalidnistiu v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 06.10.2005 r. № 2961-IV. (2006). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2/2-3, art. 36.
9. Shchodo profesiinoi rehabilitatsii i pratsevlashtuvannia invalidiv: rekomendatsii MOP vid 20.06.1983 r. № 168. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_091.
10. Byba, N.M. (2011). *Pravove rehuliuвання трудових відносин з інвалідністю. Candidate's thesis*. Kharkiv: b. v.
11. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 r. № 2694-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 668.
12. Pro zabezpechennia sanitarnoho ta epidemichnogo blahopoluchchia naseleennia: Zakon Ukrainy vid 24.02.1994 r. № 4004-XII. (1994). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 27, art. 218.
13. Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorovia: Zakon Ukrainy vid 19.11.1992 r. № 2801-XII. (1993). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 4, art. 19.
14. Poriadok provedennia medychnykh ohliadiv pratsivnykiv pevnykh katehori: zatv. Nakazom Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 21.05.2007 r. № 246. (2007). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 55, art. 2241.
15. Polozhennia pro medyko-sotsialnu ekspertyzu: zatv. postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 03.12.2009 r. № 1317. (2009). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 95, art. 3265.
16. Synchuk, S.M. (2006). *Stiika nepratsездатnist v systemi sotsialnykh ryzykiv: pravovi aspekty. Trudove право Ukrainy*, 1, 13–17 [in Ukrainian].

Konopeltseva O. O., PhD in Law, Assistant Lecturer of the Department of Labor Law, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.
e-mail: Len.K@ukr.net ; ORCID 0000-0003-4610-9370

Employee's state of health as a reason for termination of an employment contract at the initiative of the employer

The grounds on which the employer is allowed to terminate the employment contract with the employee are considered if the employee's inconsistency with the position or job is established. It is emphasized that dismissal of an employee is allowed in case of a discrepancy due to a state of health, which hinders the continuation of this work, if it is impossible to transfer him to an easier job due to the absence of a vacant job or refusal to transfer. A characteristic feature of dismissing an employee due to poor health is the lack of guilt. The inability of the employee to perform his or her work duties is linked to the state of health and does not depend on his will and desire, and therefore cannot be blamed on him. The article proves that temporary disability cannot be considered as a reason to dismiss a worker.

According to the medical report, the owner or his authorized body must transfer such persons with their consent to such work temporarily or without a time limit. Such transfer of an employee is possible under the conditions on which both medical and legal basis can be.

In the case of refusal of the employee to transfer or absence at the enterprise of work that he could perform without harm to his health, the owner or his authorized body may raise the issue of his dismissal in due course due to the found inconsistency of the occupied position or performed work due to a state of health that impedes the continuation of this work (paragraph 2 of Article 40 of the Labor Code of Ukraine). Such dismissal shall be allowed in the exceptional cases where the owner or his authorized body really does not have the opportunity to transfer the employee upon his or her consent to another job according to a medical report.

Keywords: release; state of health; inconsistency of employee; transfer; easier work; person with a disability.

Рекомендоване цитування: Конопельцева О. О. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. *Проблеми законності*. 2020. Вип. 149. С. 80–91. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.149.199961>.

Suggested Citation: Konopeltseva, O. O. (2020). Stan zdorov'ia pratsivnyka yak pidstava rozirvannia trudovoho dohovoru za initsiatyvoiu robotodavtsia [Employee's state of health as a reason for termination of an employment contract at the initiative of the employer]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 149, 80–91*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.149.199961> [in Ukrainian].

Надійшла до редколегії 01.04.2020 р.