

3. Стокгольмська декларація з питань навколишнього середовища [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_454.
4. Декларація Ріо-де-Жанейро щодо навколишнього середовища та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_455.
5. Конвенція про запобігання забрудненню моря скидами відходів та інших матеріалів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_127.
6. Convention on the Prevention of Marine Pollution by Dumping of Wastes and Other Matter [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.imo.org/About/Conventions/ListOfConventions/Pages.aspx>.
7. Базельська конвенція про контроль за транскордонним перевезенням небезпечних відходів та їх видаленням [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_022.
8. Протокол про відповідальність і компенсацію за шкоду, заподіяну в результаті транскордонного перевезення небезпечних відходів та їхнього видалення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_793.
9. Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля // Офіційний вісник України. – 2010. – № 33. – Ст. 1191.
10. Протокол про стратегічну екологічну оцінку до Конвенції про оцінку впливу на навколишнє середовище в транскордонному контексті [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_b99.

Надійшла до редакції 09.11.2012

Ю.Ю. Івчук

кандидат юридичних наук, доцент
(Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля)

УДК 349.22:613.6

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

Розглянуто питання переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я. Проаналізовано відповідне законодавство, надано визначення поняття «переведення працівника на легшу роботу».

Ключові слова: працівник, роботодавець, переведення, легша робота, медичні органи, медичний висновок.

Рассматриваются вопросы, касающиеся перевода работников на более легкую работу по состоянию здоровья. Анализируется соответствующее законодательство, дается определение понятию «перевод работника на более легкую работу».

Ключевые слова: работник, работодатель, перевод, легкая работа, медицинские органы, медицинское заключение.

This article deals with matters relating to the transfer of employees to an easier job for health reasons. We analyze the law on this issue, given the definition of «transfer of an employee to lighter work».

Keywords: employee, employer, transfer, easy job, health authorities, medical report.

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 49 Конституції України [1] кожен має право на охорону здоров'я. Положення цієї норми предметно деталізується в Основах законодавства України про охорону здоров'я [2], у преамбулі яких указується, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. У зазначених Основах серед найважливіших прав громадян у галузі охорони здоров'я виокремлено право на безпечні і здорові умови праці.

Виклад основного матеріалу. Так, відповідно до ст. 170 чинного Кодексу про працю України [3] працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Ця норма уточнюється ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [4], відповідно до якої працівника, який за станом здоров'я згідно із медичним висновком потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

Указаними нормами передбачається специфічний вид переведень у системі охорони праці. Він установлюється з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини у тих випадках, коли працівники тимчасово або постійно не можуть здійснювати роботу, на яку приймалися, але можуть без шкоди для свого здоров'я виконувати іншу легшу роботу.

Норми про переведення працівників на легшу роботу через погіршення стану їх здоров'я існували в законодавстві й 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 випадку, якщо працівник не виконує належним чином свою звичайну роботу внаслідок пониженої працездатності, встановленої медичним висновком, госпоргану надавалося право перевести його на іншу постійну роботу. При цьому 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 випадку його відмови від переведення на іншу постійну роботу.

Законодавчого визначення поняття «легша робота» наразі не існує. Досліджувана категорія у кожному конкретному випадку розглядається по-різному, залежно від працівника, а саме у здатності виконувати роботу належним чином залежно від його фізіологічних і психологічних можливостей. Як зазначає О.О. Конопельцева, запропонована робота має бути легшою за попередню та виключати вплив несприятливих чинників, які можуть позначатися на здоров'ї працюючого [6, с. 11].

Відповідно до ч. 1 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу

роботу видають лікар або комісія лікарів лікувального закладу за місцем проживання чи роботи працівника. При цьому згідно з п. 2.13 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян [7], лікарсько-консультаційна комісія (ЛКК), а в разі її відсутності – лікуючий лікар з дозволу головного лікаря, може призначити непрацездатному внаслідок професійного захворювання згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662 «Про затвердження переліку професійних захворювань» [8] або захворювання на туберкульоз тимчасове переведення на іншу роботу з видачею листка непрацездатності терміном до 2 місяців, з дотриманням термінів продовження відповідно до п. 2.2 цієї Інструкції. Переведення рекомендується, якщо хворий, непрацездатний за своїм основним місцем роботи, може повноцінно виконувати іншу роботу без порушення процесу лікування. У разі потреби переведення на легшу роботу у зв'язку з іншими захворюваннями видається висновок ЛКК. Листок непрацездатності в цьому разі не видається. Висновки даних медичних органів є обов'язковими для власників та адміністрації підприємств.

Порядок проведення медичного обстеження визначається Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317 [9].

У разі переведення за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу попередній середній заробіток зберігається за працівниками протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ч. 2 ст. 170 КЗпП).

Згідно з Порядком призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затвердженим постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27 квітня 2007 р. № 24 [10], за працівником, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений лікарсько-консультаційною комісією (ЛКК), або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Якщо в установленій ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України сплачує страхову виплату у розмірі середньомісячного заробітку працівника. При цьому дія цього положення, згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди" від 27 березня 1992 р. № 6, поширюється і на випадки незабезпечення потерпілого відповідною роботою, у тому числі й через відсутність відповідних вакансій. Середній заробіток протягом двох тижнів із дня переведення виплачується за рахунок коштів підприємства, органі-

зації, установи. Починаючи з п'ятнадцятого дня переведення потерпілого на легшу роботу зазначені виплати (доплата до середнього заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я) проводяться підприємством за рахунок коштів Фонду на строк, установлений ЛКК або МСЕК [11, с. 373, 374].

Таким чином, працівники, переведені на легшу роботу, мають право на одержання: а) протягом двох тижнів з дня переведення – попередньої середньої заробітної плати; б) попередньої середньої заробітної плати протягом всього періоду переведення, якщо це передбачено законодавством. За працівниками, шкода здоров'ю яких заподіяна трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням і які тимчасово переведені на легшу, нижчеоплачувану роботу, зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [12]); в) одержання допомоги згідно з державним соціальним страхуванням.

На підставі проаналізованих законодавчих актів необхідно зазначити, що переведення працівника на легшу роботу можливе за наявності певних умов:

а) необхідність переведення встановлена компетентними органами лікувальних установ, а саме: лікарсько-консультаційною комісією лікувальної установи за місцем проживання чи роботи працівника (ЛКК) або медико-соціальною експертною комісією (МСЕК). При цьому слід зазначити, що висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу дає лікарсько-консультаційна комісія (ЛКК) лікувальної установи за місцем проживання або роботи працівника, а висновок про необхідність переведення на легшу роботу без обмеження строку – медико-соціальна експертна комісія (МСЕК);

б) працівник дав згоду на переведення, оскільки він не може переводитися на легшу роботу в примусовому порядку, що відповідає ст. 43 Конституції щодо заборони примусової праці. Тобто роботодавець не має права самостійно направляти працівника на іншу постійну роботу в інше підприємство, яке належить йому, оскільки це є переведенням, що допускається тільки за згодою працівника. При цьому зазначимо, що відповідно до ст. 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Така відмова буде правомірною, якщо цей факт підтвердять спеціалісти з відділу охорони праці підприємства з участю представника профспілки й уповноваженого трудового колективу. Втім, якщо працівник відмовляється від переведення на легшу роботу без поважних причин, то власник або уповноважений ним орган може його звільнити згідно з п. 2 ст. 40 КЗпП України як та-

кого, що не відповідає займаній посаді внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає виконанню роботи;

в) на підприємстві наявні вакантні місця, виконання робіт на яких рекомендовано ЛКК або МСЕК.

Як бачимо, на підставі викладеного ініціативу виявляє працівник, але підставою для переведення є висновок медичних органів, який є обов'язковим для власника підприємства. При цьому працівник повинен дати згоду на роботу, що пропонується в порядку переведення.

Тимчасове переведення працівника на легшу роботу відповідно до медичного висновку: 1) надає йому право після закінчення тимчасового періоду, строк якого визначається медичним висновком і встановлюється наказом власника, повернутися на попереднє місце роботи, оскільки перестали існувати причини, що перешкождали її виконанню. Право на одержання попередньої роботи мають і ті працівники, непрацездатність яких настала внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання. Місце роботи (посада) зберігаються за ними до поновлення працездатності або встановлення інвалідності; 2) за весь час переведення працівника на легшу роботу, якщо вона є нижчеоплачуваною, за працівником зберігається середня заробітна плата.

У випадку якщо власник підприємства чи уповноважений ним орган незаконно відмовив працівникові у переведенні на легшу роботу, відповідно до ст. 225, 233 КЗпП працівник вправі протягом трьох місяців з дня подання документів про необхідність такого переведення звернутися за вирішенням спору до комісії з трудових спорів або безпосередньо до суду. Якщо ж працівник при відмові власника у переведенні відмовився від роботи і був звільнений за порушення трудової дисципліни, законом передбачено місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки для звернення з позовом до суду.

Наведемо приклад із судової практики. Так, К. звернулась до суду з позовом до заводу ім. В.А. Малишева про визнання відмови у переведенні її на легшу роботу недійсною, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Вона працювала у відповідача токарем в інструментальному цеху, і робота її була пов'язана з використанням рідини – емульсії. У результаті доторкання до цього розчину вона отримала захворювання рук (коросту) і, згідно з висновком ЛКК, потребувала переведення на роботу, не пов'язану з використанням технічної рідини. На неодноразові прохання К. про таке переведення уповноважений орган підприємства відповідав відмовою, чим змусив її вчинити прогул (працівниця не приступила до роботи за верстатом, за що була звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП). Представник відповідача позов не визнав, мотивуючи тим, що у цьому цеху немає вільного робочого місця (верстата). Судом було встановлено таке: відповідно до висновку ЛКК позивачка потребувала переведення на інший верстат постійно, за професією вона верстатниця широкого профілю (може працювати на

всіх типах верстатів), згідно з технологічною картою заводу в інших цехах було багато вільних верстатів, на яких могла б працювати К., прогулу як такого не було, оскільки невиконання роботи, протипоказаної працівникові за станом здоров'я, не може розглядатися як порушення трудової дисципліни. А тому суд задовольнив позов К. повністю, зобов'язавши відповідача надати позивачці роботу на іншому верстаті в іншому цеху, поновив її на роботі та стягнув заробітну плату за час вимушеного прогулу [13].

Висновки. На підставі наведеного слід зазначити, що за трудовим законодавством працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. При цьому роботодавець, виконуючи свій обов'язок, повинен керуватися медичним висновком щодо стану здоров'я працівника та рекомендаціями лікаря щодо можливості або неможливості виконання певної роботи. Тобто, як зазначає О.О. Конопельцева, при переведенні працівника на легшу роботу обов'язковим правилом для роботодавця є дотримання таких умов: а) робота має бути безпечною для здоров'я працівника; б) він здатен виконувати її внаслідок професійних знань і вмінь; в) вона не має погіршувати стан здоров'я працівника [6, с. 11].

Під переведенням працівника на легшу роботу необхідно розуміти зміну трудової функції або істотних умов праці (у т.ч. тимчасову) працівника, що потребує надання іншої роботи відповідно до медичної рекомендації (висновку).

Бібліографічні посилання

1. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ // ВВР. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
3. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // ВВР. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности: Инструкция НКТ НКТ СССР от 18.12.1929 г. № 385 // Сб. законодательных актов о труде. – М., 1964. – С. 101.
6. Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2011.
7. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: Затв. наказом МОЗ України від 13.11.2001 р. № 455 // Офіц. вісник України. – 2001. – № 49. – Ст. 234.
8. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1662 // Офіц. вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 87.
9. Положення про медико-соціальну експертизу: Затв. постановою Кабінету Мі-

ністрів України від 03.12.2009 р. № 1317 // Офіц. вісник України. – 2009. – № 95. – Ст. 52.

10. Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат: Затв. постановою правління Фонду соц. страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27.04.2007 р. № 24 // Офіц. вісник України. – 2007. – № 47. – Ст. 124.

11. *Прилипка С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підруч. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х., 2011.

12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // ВВР. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.

13. *Гузь Л.* Подготовка некоторых категорий гражданских дел к слушанию и особенностям их рассмотрения. – Х., 2001. – Кн. II.

Надійшла до редакції 06.09.2012

В.М. Ігнатенко

кандидат юридичних наук, доцент
(*Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*)

УДК 347.41

ДИНАМІКА ВИНИКНЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ПУБЛІЧНОЇ ОБІЦЯНКИ НАГОРОДИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ КОНКУРСУ

Розглянуто підстави виникнення зобов'язання з публічної обіцянки винагороди за результатами конкурсу.

Ключові слова: *юридичний факт, юридичний склад, односторонній правочин, правовідношення, зобов'язання, конкурс.*

Рассматриваются основания возникновения обязательства из публичного обещания вознаграждения по результатам конкурса.

Ключевые слова: *юридический факт, юридический состав, односторонняя сделка, правоотношение, обязательство, конкурс.*

In the article the grounds of origin of obligation are considered from the public promise of reward on results a competition.

Keywords: *legal fact, legal composition, unilateral contract, legal relationship, obligation, competition.*

Постановка проблеми. Цивільне законодавство не визначає поняття названого зобов'язання, а також підставу його виникнення. Цивільно-правові зобов'язання виникають як з одиничних юридичних фактів, так і з юридичних (фактичних) складів як сукупності кількох юридичних фактів. Із змісту ст. 1150 ЦК – «конкурс (змагання) має право оголосити фізична або юридична особа (засновник конкурсу)» – витікає, що це ряд дій як засновника, так і учасників конкурсу. З приводу питань кваліфікації таких дій та правових наслідків, до яких вони приводять, немає єдності в цивілістичній літературі. З огляду на багатозначність терміна