

**НАНЬЄВА М. І.,**  
аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
(Національний університет  
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2

**ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ МЕДИЧНОГО ОГЛЯДУ ОСІБ  
ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ  
ТА ОКРЕМИХ ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН**

У статті досліджується правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн. На підставі аналізу позитивного законодавчого досвіду пострадянських країн у цій сфері вносяться пропозиції про вдосконалення норм чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України щодо регламентації медичного огляду.

**Ключові слова:** *трудове законодавство, працівник, роботодавець, медичний огляд, прийняття на роботу.*

В статье исследуется правовая регламентация медицинского осмотра лиц при приеме на работу по законодательству Украины и отдельных постсоветских стран. На основании анализа положительного законодательного опыта постсоветских стран в этой сфере вносятся предложения по совершенствованию норм действующего законодательства, проекта Трудового кодекса Украины относительно регламентации медицинского осмотра.

**Ключевые слова:** *трудовое законодательство, работник, работодатель, медицинский осмотр, принятие на работу.*

In the article investigates the legal regulation of the medical examination of persons during acceptance for work under the legislation of Ukraine and selected former Soviet countries. Based on the analysis of the positive legislative experience of former Soviet countries in this sphere made proposals to improve the current legislation, the draft Labour Code of Ukraine concerning the regulation of the medical examination.

**Key words:** *labour law, employee, employer, medical examination, acceptance for work.*

**Вступ.** Відповідно до статті 49 Конституції України кожна людина має право на охорону здоров'я. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є одним із важливих пунктів системи охорони праці. На жаль, в юридичній літературі не приділяється значної уваги питанню законодавчого регулювання медичних оглядів працівників при прийнятті на роботу, недостатньо регламентовані вимоги щодо проведення медичних оглядів, їх фінансування, що призводить до проблем на практиці. Також в юридичній літературі спеціально не досліджувалась проблема медичного огляду працівників при прийнятті на роботу в пострадянських країнах. Вивчення позитивного законодавчого досвіду пострадянських країн дозволить внести пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України.

Теоретичні та практичні питання правового регулювання трудового договору досліджуються в працях таких вчених, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Ін-



шин, О.О. Конопельцева, П.Д. Пилипенко, В.І.Прокопенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Водночас питання про медичний огляд осіб під час прийняття на роботу з урахуванням законодавчого досвіду пострадянських країн ще не було предметом спеціального дослідження у науці трудового права України.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження законодавчого регулювання медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та пострадянських країн, розроблення науково обгрунтованих пропозицій щодо вдосконалення норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України у цій сфері з урахуванням позитивного законодавчого досвіду пострадянських країн.

**Результати дослідження.** У чинному законодавстві України відсутнє визначення поняття «медичний огляд». Н.М. Хуторян розглядає медичний огляд як визначення відповідності стану здоров'я працівника щодо придатності виконувати ту чи іншу роботу, не розкриваючи всіх його ознак, що притаманні даній категорії, а це призводить до створення неповного уявлення про будь-яке явище [1, с. 498].

О.О. Конопельцева визначає медичний огляд як механізм, що є обов'язковим для проходження у закріплених законодавством випадках і в порядку, що провадиться лікувально-профілактичними закладами (далі – ЛПЗ), з метою встановлення ступеню відповідності стану здоров'я вимогам професії, спеціальності, кваліфікації та виявлення захворювань, які за умови дії шкідливих або небезпечних чинників можуть загострюватися чи сприяти розвитку професійних захворювань, результат яких впливатиме на виникнення трудового правовідношення, його розвиток чи припинення [2, с. 8].

Також медичний огляд – це лікувально-профілактичні та охоронні заходи, що проводяться з метою виявлення, запобігання і попередження будь-яких порушень у стані здоров'я працівника, з виробленням профілактичних та реабілітаційних заходів, що спрямовані на збереження здоров'я та відновлення працездатності працівників [3, с. 356].

Взагалі, існує чотири види медоглядів: попередні (при прийомі на роботу), періодичні (упродовж трудової діяльності), позачергові (на прохання працівника) та щорічні обов'язкові (для осіб віком до 21 року).

В юридичній літературі і практичній діяльності зустрічаються й інші види медичного огляду, які важко віднести до будь-якого з наведених. Їх різноманітність дає підґрунтя для проведення певної класифікації медоглядів, що може бути запропонована у такому вигляді:

- 1) залежно від часу проведення (попередні й періодичні);
- 2) за юридичною силою (обов'язкові попередні та періодичні необов'язкові);
- 3) за об'єктом (цільові, комплексні, метою яких є попередження небезпеки, які стосуються інтересів суспільної гігієни й санітарії, попереджують різні заразні захворювання, обов'язкові профілактичні, профілактичні огляди жінок);
- 4) за наслідками проходження (як передумова укладення трудового договору з метою з'ясування можливості продовження виконання працівником своєї роботи, для встановлення групи інвалідності і ступеню втрати загальної або професійної працездатності);
- 5) залежно від цільової спрямованості (ті, що проводяться в інтересах охорони здоров'я працівника з метою попередження небезпеки для останнього й оточуючих його на підприємстві, для забезпечення інтересів суспільної гігієни й санітарії, з метою попередження поширення різних заразних захворювань, для з'ясування фізичної придатності працівника до виконання певної роботи) [2, с. 8].

Частиною третьою ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлюється загальне правило, відповідно до якого вимоги щодо стану здоров'я працівника можуть передбачатися законодавством. Оскільки це правило сформульовано у статті «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору», можна стверджувати, що з нього випливає право власника або уповноваженого ним органу відмовити у прийнятті на роботу особі, яка не відповідає вимогам щодо стану здоров'я, встановленим законодавством. Частиною третьою ст. 5 Закону України «Про охорону праці» заборонено пропонувати працівникові роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Отже,



право власника або уповноваженого ним органу відмовити працівникові у прийнятті на роботу з мотивів стану здоров'я працівника, що існує в правовідносинах з працівником, який звернувся із заявою про прийняття на роботу, доповнюється зазначеним обов'язком власника, що має публічно-правовий зміст [4, с. 133].

Необхідність обов'язкових при укладенні трудового договору попередніх медичних оглядів для працівників певних категорій встановлюється статтею 169 КЗпП України [5], відповідно до якої власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають попередньому медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Стаття 17 Закону України «Про охорону праці» [6] має ідентичний зміст статті, викладеній в КЗпП України.

З урахуванням вимог статті 191 КЗпП слід зазначити, що попередньому медичному огляду при прийнятті на роботу підлягають усі особи віком до 18 років і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Необхідність попередніх медичних оглядів для працівників інших категорій визначається окремими нормативними актами [7; 8; 9; 10].

Окрім цього, Кабінет Міністрів України передбачив для окремих професій, посад і видів робіт необхідність обов'язкових профілактичних та попередніх психіатричних і наркологічних оглядів. Ці питання також регулюються окремими документами [11; 12].

Перелік посад, професій та видів робіт, до яких встановлюються обов'язкові попередні медичні огляди на конкретному підприємстві, має бути зафіксовано в колективному договорі. Такий перелік розробляють на підставі окремих нормативних актів за результатами атестації робочих місць за умовами праці (для посад і робіт, для яких передбачено проведення такої атестації) та для посад, для яких умови роботи не є шкідливими чи небезпечними, але які прямо передбачені у спеціальних нормативних актах.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою: визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь) [9].

Механізм проведення медичного огляду працівників має складну структуру, що охоплює сім послідовних етапів: 1) роботодавець подає заявку про визначення категорії працівників, які підлягають медичному огляду; 2) санітарно-епідеміологічна служба за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженою неї особи складає Акт встановлення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду; 3) роботодавець складає в 4-х примірниках поіменні списки працюючих, які підлягають огляду; 4) він укладає з ЛПЗ договір і надає йому список працівників, які підлягають медичному огляду; 5) ЛПЗ складає план-графік проведення оглядів, узгоджує його з роботодавцем і закладом санітарно-епідеміологічної служби; 6) комісія з проведення медоглядів ЛПЗ здійснює цю процедуру і заносить її результати до картки працівника; 7) вона формулює заключний акт за результатами періодичних медичних оглядів [2, с. 10].

Отже, для проведення медичних оглядів (як попередніх, так і періодичних) підприємство укладає договір з медичним закладом. У договорі доцільно зазначити оптимальний (як для медичного закладу, так і для підприємства) термін проходження медичної комісії ок-



ремо по кожній професії, посаді та виду робіт. Цей термін залежить від кількості медичних фахівців, у яких необхідно пройти огляд, та від кількості клінічних досліджень для кожної конкретної професії. Це потрібно для того, щоб обґрунтовано зобов'язати працівника проходити огляд у певні строки й безпідставно його не затягувати (з огляду на те, що за час проходження медичного огляду за працівниками зберігають місце роботи (посаду) і середній заробіток).

Визначення необхідності та строку проходження попереднього медичного огляду для кожного працівника перед оформленням трудових відносин обумовлено тим, що проходження медичних оглядів впливає на порядок оформлення та зміст деяких документів, що складають при укладенні трудового договору.

Перед видачею направлення на попередній медичний огляд особі в обов'язковому порядку має бути доведено строк проходження огляду та попереджено, що прийняття на роботу відбудеться лише у разі якщо за медичними висновками особу визнають придатною для виконання робіт за професією (посадою), зазначеною в направленні, та за умови своєчасного проходження медогляду і надання роботодавцю медичного висновку у встановлений термін.

Якщо з працівником укладають трудовий договір у письмовій формі, то строк, за який працівник зобов'язується пройти огляд та надати до кадрової служби медичний висновок, доцільно визначити у трудовому договорі.

У разі укладання трудового договору в усній формі строк, за який працівник зобов'язується пройти попередній медичний огляд і надати медичний висновок до кадрової служби підприємства, має бути зазначений в заяві про прийняття на роботу.

Дата видачі направлення на попередній медогляд та дата повернення роботодавцю медичного висновку відіграють важливу роль при визначенні дати початку трудового договору та при прийнятті рішення щодо його укладення.

Подальше оформлення трудових відносин (видання наказу про прийняття на роботу, оформлення трудової книжки тощо) відбувається лише у разі якщо особу, яка проходила медичний огляд, визнано придатною за станом здоров'я для виконання відповідних робіт.

Медичний висновок про проходження медичного огляду слугує підставою для подальшого оформлення трудових відносин. Датою початку трудової діяльності у цьому випадку буде дата початку проходження медичного огляду.

Якщо роботодавець не встановив працівнику конкретний термін проходження попереднього медичного огляду і не попередив про наслідки порушення цього терміну, то трудовий договір із працівником має бути укладено тоді, коли працівник фактично надасть роботодавцю медичний висновок, незалежно від терміну проходження огляду.

Проходження попереднього медичного огляду оплачується за рахунок кандидата, що приймається на роботу, з подальшим відшкодуванням витрат у разі позитивних результатів медогляду і прийому його на роботу. Проведення періодичних медичних оглядів здійснюється за рахунок підприємства.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про охорону праці» фінансування проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці або на тих, де є необхідність в професійному відборі, осіб у віці до 21 року, а також працівників, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення, здійснюється на кошти працедавця.

Попередній медичний огляд слід вважати обов'язковою умовою при прийнятті на роботу, оскільки під час його проходження здійснюється реєстрація вихідних об'єктивних показників здоров'я людини і робиться висновок стосовно можливості виконання нею без погіршення стану здоров'я покладених на неї професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих або небезпечних чинників виробничого середовища, трудового процесу, а також виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше на попередніх роботах [2, с. 9].

Норми проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) щодо медичних оглядів осіб під час прийняття не відрізняються від норм чинного КЗпП.



На нашу думку, в проєкті ТК України необхідно визначити правові ознаки медичного огляду, на основі них закріпити законодавче визначення медичного огляду, передбачити механізм його застосування, визначити строки проходження та закріпити, що медичні огляди при прийнятті на роботу повинні бути обов'язковими не лише для конкретного, законодавчо визначеного кола осіб, а абсолютно для всіх, та запровадити відповідальність роботодавця за допуск до роботи осіб, які не пройшли попередній медичний огляд, а працівника – за ухилення проходження медичного огляду під час прийняття на роботу.

Правова регламентація медичних оглядів здійснюється трудовими кодексами пострадянських країн. Так, трудовий кодекс Республіки Туркменістан [13], на відміну від чинного КЗпП, містить більш ширший перелік осіб, які мають проходити медичний огляд при укладенні трудового договору, а саме: особи, які не досягли вісімнадцяти років; чоловіки, які досягли шістдесят двох років; жінки, які досягли п'ятдесяти семи років; інваліди; особи, зайняті на роботах з несприятливими умовами праці, нічних роботах, а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту; особи, зайняті на роботах в охороні здоров'я і медичній промисловості, в харчовій промисловості, торгівлі та інших галузях, які безпосередньо обслуговують населення; педагогічні та інші працівники загальноосвітніх шкіл, дошкільних та інших установ, безпосередньо зайнятих навчанням або вихованням дітей; інші працівники відповідно до законодавства Туркменістану. Цей позитивний досвід має бути врахований у національному законодавстві, хоча, на нашу думку, все ж таки потрібно закріпити проходження попереднього медичного огляду для всіх осіб.

Відповідно до Трудового кодексу Республіки Білорусь [14] при укладенні трудового договору на наймача покладено обов'язки з організації проведення попередніх (при вступі на роботу) медичних оглядів: працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і (або) небезпечними умовами праці (ч. 1 ст. 228 ТК РБ); осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 275 ТК).

У Трудовому кодексі Республіки Молдова (ст. 238) [15] вказано тільки, що прийом на роботу та переведення на іншу роботу окремих категорій працівників здійснюються на підставі медичного висновку за результатами медичного огляду. Список категорій працівників, що проходять медичні огляди при прийнятті на роботу і періодичні медичні огляди, надається Міністерством охорони здоров'я. Працівники не мають права ухилятися від медичного огляду. Витрати, пов'язані з організацією і проведенням медичних оглядів, несе роботодавець. На нашу думку, важливою є імперативна норма, яка передбачає, що працівник не має права ухилятися від попереднього медичного огляду, і яка має бути врахована і в чинному КЗпП України.

За Трудовим кодексом Вірменії (ст. 249) [16] медичний огляд при прийомі на роботу проходять: працівники віком до вісімнадцяти років; працівники, які в місці роботи можуть бути під впливом факторів професійного ризику; працівники, зайняті на роботах у нічний час або на змінних роботах. Роботодавець зобов'язаний затверджувати список працівників, які підлягають обов'язковому медичному обстеженню, і погоджувати з органом, контролюючим здоров'я, графік проведення медичного обстеження. Працівники ознайомлюються з графіком проходження медичного обстеження під розписку. Обов'язкове медичне обстеження проводиться в робочий час. Введення обов'язкового медичного обстеження працівників у віці старше вісімнадцяти років проводиться за рахунок роботодавця, якщо це передбачено колективним або трудовим договором. Перелік професій, робіт, що підлягають обов'язковому попередньому і періодичному медичному обстеженню, а також порядок проведення медичного обстеження встановлюється Урядом Республіки Вірменія. Бачимо, що в кодексі вже наявний механізм проведення попереднього медичного огляду, що має бути закріплено і в чинному КЗпП України, але в більш удосконаленому вигляді.

Механізм проведення передбачений і в Трудовому кодексі Литовської Республіки [17], але все ж таки більш повний порядок передбачається локальними нормативно-правовими актами.

У Трудовому кодексі Республіки Казахстан [18] зазначено лише, що укладення трудового договору з працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах зі шкідливими



(особливо шкідливими) і (або) небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, повинне здійснюватися після проходження громадянином попереднього медичного огляду і визначення відсутності протипоказань за станом здоров'я відповідно до вимог, встановлених нормативно-правовими актами уповноваженого державного органу в галузі охорони здоров'я.

Згідно зі статтею 69 Трудового кодексу Російської Федерації попередні медогляди при прийомі на роботу повинні проходити неповнолітні громадяни. У даному випадку оплата процедури проводиться виключно за рахунок керівництва компанії, що приймає працівника. Друга група складається з декількох підгруп, кожна з яких також прописана в Трудовому кодексі РФ [19]: працівники, що надходять в організації, пов'язані з рухом транспорту, що передбачає шкідливі умови праці або важкі роботи; також фахівці, які планують вести діяльність, пов'язану з торгівлею, освітою в дитячих установах, харчовою промисловістю, лікувально-профілактичною діяльністю та іншими сферами, передбаченими статтею 213 Трудового кодексу РФ. Необхідність в проходженні попереднього обстеження для цієї категорії обумовлена вимогою забезпечення безпеки населення і виключення появи будь-яких захворювань в межах організації.

**Висновки.** Отже, проаналізувавши національне законодавство та законодавство пострадянських країн, можна сказати, що медичному огляду осіб під час прийняття на роботу не приділяється належної уваги. У законодавстві пострадянських країн наявні деякі позитивні зміни у цьому питанні: зазначений більш ширший перелік осіб, які повинні проходити попередній медичний огляд, у загальному вигляді наведений механізм проведення медичного огляду осіб під час прийняття на роботу, наявні законодавчі спроби зобов'язати проходити попередній медичний огляд. Цей позитивний досвід потрібно врахувати в чинному КЗпП України. Але як в національному законодавстві, так і в законодавстві пострадянських країн наявні прогалини в правовому регулюванні медичних оглядів осіб при прийнятті на роботу, існують проблеми із законодавчим закріпленням процедури проведення попередніх медичних оглядів, які потребують комплексного вивчення і вирішення. У проекті ТК України зазначені прогалини не усунуто, у зв'язку з чим пропонується визначити в ньому поняття та правові ознаки медичного огляду, передбачити механізм його застосування, строки проходження, закріпити, що медичні огляди при прийнятті на роботу повинні бути обов'язковими для всіх осіб, а також встановити відповідальність роботодавця і працівника за неналежне виконання норм проведення і проходження медичного огляду під час прийняття на роботу.

#### Список використаних джерел:

1. Хуторян Н.М. Трудове право України / Н.М. Хуторян. – К., 2004. – 624 с.
2. Конопельцева О.О. Медичний огляд як елемент фактичного складу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.О. Конопельцева ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х., 2011. – 19 с.
3. Горденко О.О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація / О.О. Горденко // Держава і право. Сер. Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 43. – С. 355–359.
4. Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників / Н. Лукашева // Підприємництво, господарство і право: Щомісячний науково-практичний господарсько-правовий журнал. – 2005. – № 11. – С. 133–137.
5. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
7. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.



8. Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана із обслуговуванням і може призвести до поширення інфекційних хвороб: Наказ міністерства охорони здоров'я України від 23.07.2002 р. // Офіційний вісник України. – 2002. – № 33. – Ст. 1538.
9. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: Наказ міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. // Офіційний вісник України. – 2007. – № 55. – Ст. 2241.
10. Про затвердження Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів: Наказ міністерства охорони здоров'я України та міністерства внутрішніх справ України від 31.01.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 17. – Ст. 589.
11. Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 46.
12. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність або оточуючих: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.
13. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV // Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04. – 30.06. 2009 года). – № 2. – Ч. 4. – Ст. 30.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года № 263-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – Ст. 2/70.
15. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года // Monitorul Oficial. – 29.07.2003 года. – № 159-162. – Ст. 648.
16. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 года № НО – 124.
17. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 года № IX – 926.
18. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 года №251-III // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – Май 2007 года. – № 9 (2490). – Ст. 65.
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ.

