Список літератури: 1. Закон України «Про міліцію» від 20.12.90 р. 2. Бущенко П.А. Испытание при приеме на работу в условиях НТП// Проблемы соц. законности. Х., 1980. Вып.5. 3. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Х., 1987. 4. Бару М.И. Технический прогресс и вопросы труд. права//Сов. гос. и право. 1975. № 12. 5. Трудовое право/ Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996. 6. Процевський О. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР// Рад. право. 1973. №5. 7. Голованова Е.А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М., 1975. 8. Закону України від 16.12.93 р. «Про державну службу» //Від. Верх. Ради України. 1993. № 52. 9. Закон України «Про службу безпеки України»// ЗНАУ з питань правопорядку. К., 1993. 10. Ведомости съезда народ. депутатов и Верх. Сонета. 1993 №2.

Надійшла до редколегії 29.11.04

О.В. Височина

Тимчасові та постійні переведення працівників на іншу роботу за станом здоров'я

Ринкова економіка вносить суттєві зміни у зміст трудових відносин і в правове становище роботодавців та працівників у зв'язку із впровадженням нових форм власності, методів господарювання і ринку праці, що опирається на попит і пропозицію робочої сили, саморегуляцію трудових ресурсів. Під впливом системи норм трудового законодавства формується правовий механізм соціального захисту працівників.

Стаття 3 Конституції України закріпила як вищу цінність людину, її життя і здоров'я, честь і гідність. У чинному законодавстві України закладено правові передумови для формування ринку праці. Так, у нових економічних умовах значно зросла кількість різних видів підприємницької діяльності, що у свою чергу дає можливість людям в отриманні праці. Але нас турбує питання щодо охорони здоров'я працюючих громадян. Зміст права громадян на охорону здоров'я визначається ст.6 Основ законодавства України про охорону здоров'я. Це право, зокрема, передбачає безпечні і здорові умови праці; кваліфіковану медико-санітарну допомогу, відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та інші права громадян [1, с.3].

Ще раніш підкреслювалося, що ефективність правового регулювання охорони праці робітників і службовців визначалася не тільки економічним аспектом, скільки етичним – турбота про життя і здоров'я працівників [2, с.161-163].

Для того, щоб здійснювати заходи щодо охорони здоров'я працюючих громадян, у трудовому законодавстві передбачені норми, які стосуються змін умов праці працівників за станом здоров'я. Такі зміни умов праці полягають у переведенні працівників, як постійних, так і тимчасових, на іншу роботу. У діючому законодавстві подано стислий аналіз таких переведень і тому, на нашу думку, необхідно виробити шляхи вдосконалення цього правового механізму.

Детально цим питанням займалися Є.І. Астрахан, Є.О. Голованова, В.С. Венедиктов, В.Ф. Жернаков, В.І. Прокопенко та інші науковці, розроб-

ки яких дають можливість проаналізувати такі переведення, коли працівник з причин здоров'я змінює місце роботи або саму роботу.

Слід вказати, що переведення на іншу роботу за станом здоров'я передбачені у таких випадках: 1) внаслідок каліцтва працівника; 2) у зв'язку з нещасним випадком на виробництві; 3) у зв'язку з професійним захворюванням, отриманим як при виконанні трудової функції, так, отриманим на іншому виробництві, з яким потерпілий не перебував у трудових відносинах; по вагітності жінок, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Причиною вказаних переведень на іншу роботу є обставини, пов'язані з необхідністю покращення умов праці, зміни режиму праці та надання психологічної підтримки.

Запровадження в економіку України ринкових форм господарювання вимагає від власників підприємств, господарських товариств та інших суб'єктів господарювання додержання норм чинного трудового законодавства. Але, на жаль, існують випадки, коли деякі керівники підприємств не бажають здійснювати переведення вищевказаних осіб на іншу роботу, а звільняють, порушуючи законодавство. Хоча трудовим законодавством встановлені випади, коли з метою охорони праці і здоров'я працюючих власник або уповноважений ним орган зобов'язаний задовольнити прохання працівника про переведення на іншу роботу [3, с.106-107].

Тому ми вважаємо, що переведення на іншу роботу за станом здоров'я можуть проводитись, коли працівник або тимчасово (інколи постійно) не може виконувати свою трудову функцію, але може справлятися з іншою легкою роботою, і коли немає підстав звільняти його за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Є.О. Голованова стверджувала, що створенню більш сприятливих умов для активної трудової діяльності людини передбачено нормами законодавства, що регламентують переведення робітників і службовців за станом здоров'я на більш легку роботу. Ці норми застосовуються до працівників, які не справляються у зв'язку з неналежним станом здоров'я з виконанням трудової функції, передбаченої трудовим договором, або коли продовження роботи спричинить шкоду здоров'ю працівника або здоров'ю інших осіб, але він може якісно без шкоди для себе і оточуючих виконувати іншу роботу [4, с.58–64].

На нашу думку, таке ствердження має сенс в тому, що переведення на іншу роботу за станом здоров'я проводиться як з метою профілактики, так і для полегшення умов праці. І тому такі переведення мають чітко регулюватися нормами трудового законодавства з тим, щоб не було порушено інтереси осіб, які потребують легшої роботи. Бажано ввести в чинне законодавство окрему норму, яка б дала повний перелік вимог до переведень на іншу роботу за станом здоров'я: вид переведення, строк, гарантії тощо. Так, у ст. 33 КЗпП дається аналіз тимчасовим переведенням працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором і зазначено, що без згоди працівника можна його перевести на місяць на іншу роботу, але якщо вона не протипоказана працівнику за станом здоров'я.

При укладенні трудового договору між працівником та власником підприємства, організації або уповноваженим ним органом або фізичною особою на кожного з них покладаються певні права та обов'язки. Так, на власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізичну особу покладається обов'язок забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 КЗпП); проінформувати під розписку про умови праці, небезпечні та шкідливі виробничі фактори, які ще не усунені, і можливі наслідки їх впливу на здоров'я; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони (ст. 29 КЗпП).

А працівник в свою чергу повинен: знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, обладнанням і іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного і індивідуального захисту; дотримуватися зобов'язань з охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) і правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, проходити у встановленому порядку попередні і періодичні медичні огляди; вживати заходів до усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю або здоров'ю чи оточуючих його людей і навколишнього природного середовища (ст. 159 КЗпП).

Порушення сторонами вказаних обов'язків тягне за собою виникнення відповідних охоронних правовідносин, яким властива відновлююча, або компенсаційна функція. Відносини щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, є похідними від правовідносин, які випливають з: 1) права працівників мати безпечні умови праці; 2) обов'язку власника або уповноваженого ним органу створювати для працівників безпечні та нешкідливі умови праці [5, с.228–239].

І якщо сталося так, що працівника необхідно перевести на легшу роботу за станом здоров'я, то підставою для такого переведення є висновок медичного закладу, який в однаковій мірі обов'язковий як для працівника, так і власника підприємства, установи, органу або фізичної особи. Слід зазначити, що таке положення було притаманне трудовому законодавству і колишнього СРСР, і сучасному.

В.І. Прокопенко зазначає, що медичний висновок про характер і умови роботи, які можуть виконуватись працівником без шкоди для здоров'я, є обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу [6, с.233–234].

А в ст. 170 КЗпП вказано, що 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.

У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» ст.31 передбачено, що «необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються ЛКК або МСЕК. За згодою потерпілого роботодавець зобов'язаний надати йому рекомендовану ЛКК або МСЕК роботу за наяв-

ності відповідних вакансій. Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування від нещасних випадків сплачує потерпілому страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку» [7, с.403].

Але якщо медичний висновок зобов'язує перевести працівника на легшу роботу у зв'язку з втратою працездатності, то чи потрібна згода на це працівника, чи не буде власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа брати на себе відповідальність за ускладнення в здоров'ї працівника, який не згодився з переведенням на іншу легшу роботу.

На нашу думку, доцільно внести до ст. 170 КЗпП доповнення, що після проведення МСЕК або ЛКК експертизи тривалої або стійкої втрати працездатності, рішення МСЕК або ЛКК буде обов'язковим як для працівника, так і для власника або уповноваженого ним органу або фізичної особи.

Працівник може втратити працездатність у зв'язку з каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я, що отримано на виробництві, або з отриманням професійного захворювання. Адже сучасний екологічний стан з кожним роком погіршується, і люди з слабким імунітетом все частіше зазнають ускладнення здоров'я після епідемій. То виникає питання, як повинен діяти власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа, коли на його виробництві буде працівник, який перехворіє грипом після якого будуть ускладнення здоров'ю і він не зможе продовжувати колишню роботу?

У чинному законодавстві немає норми, яка б дала відповідь на це питання. Тому на нашу думку, бажано доповнити ст. 170 КЗпП нормою, яка б передбачала переведення на більш легшу роботу не тільки відповідно до медичного висновку, а й через ускладнення здоров'я після загального захворювання.

Медичний висновок про необхідність переведення на більш легку роботу за станом здоров'я з визначенням строку переведення дається: для інвалідів – МСЕК; ступенем втрати професійної працездатності – МСЕК; потребою в переведенні на легшу роботу – лікарсько-консультаційною комісією. У висновку повинен бути вказаний вид або характер рекомендованої працівнику роботи. Не буде вважатися порушенням, якщо в ньому будуть вказані роботи, які може виконувати працівник поза професією, посадою [8, с.49–56].

Якщо в медичному висновку працівнику призначається І або ІІ групи інвалідності та інші висновки, які дають право власнику або уповноваженому ним органу звільнити працівника, то він буде звільнений з підстав п. 2 ст. 40 КЗпП, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

У зв'язку з цим виникло багато суперечностей і тому Пленум Верховного Суду України постановою від 6 листопада 1992 р. № 9 в п. 21 роз'яснив, що при розгляді справ про звільнення за п.2 ст.40 КЗпП суд може визначити правильним припинення трудового договору в тому разі,

якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують стан здоров'я працівника, який не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки, протипоказані за станом здоров'я, і неможливо перевести за його згодою на іншу роботу. З цих підстав може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі [9, с.69–76].

Відповідно до вимог ст. 11 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. передбачається, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний, у випадку неможливості виконання працівником колишньої роботи, забезпечити згідно з медичними рекомендаціями його перепідготовку та працевлаштування, встановити пільгові умови і режим роботи, а якщо власник не має можливості працевлаштування на своєму підприємстві, він повинен прийняти міри до працевлаштування його за допомогою державного фонду сприяння зайнятості населення [10, с.668].

Ще однією гарантією при переведенні працівника на іншу роботу за станом здоров'я є збереження попереднього заробітку протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або провадиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню (ст.170 КЗпП).

Інколи в житті людини, у якої знизився рівень працездатності або у зв'язку з інвалідністю або з професійним захворюванням, отримання відшкодування за спричинену шкоду здоров'ю працівника у матеріальному еквіваленті повною мірою не загоїть душевні рани. Тоді, на думку Я.М. Шевченко, О.М.Молявко, А.С.Салатко, відшкодування моральної шкоди не може розглядатися як грошовий еквівалент втраченого або порушеного блага; матеріальна компенсація призначається для зменшення тих моральних страждань, які потерпілий отримав від ушкодження здоров'я. Звичайно, таку духовну цінність, як фізична повноцінність у суспільстві, не можна замінити ніякою матеріальною компенсацією. Остання лише дає можливість особі створити умови, за яких вплив заподіяної моральної шкоди буде мінімальним [5, с.233–239].

А ст. 12 Закону України «Про охорону праці» дає визначення моральної шкоди: це страждання, заподіяні працівникові внаслідок фізичного або психічного впливу, що спричинило погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального характеру [10, с.668].

На нашу думку, редакція даної статті значною мірою звужує підстави відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові. Бажано доповнити ст. 12 Закону України «Про охорону праці» нормою, яка б передбачала відшкодування моральних страждань, заподіяних болем, страхом та іншими відчуттями.

Підсумовуючи вищевикладене, слід наголосити, що нами розглянуто шляхи правового регулювання питань переведень працівників на іншу легшу роботу у зв'язку зі станом здоров'я. На наш погляд, у чинному законо-

давстві існує аналіз даних переведень, але не в повній мірі, то ми вважаємо, що було б доцільно розглянути питання про внесення доповнень до існуючих норм трудового законодавства – це: по-перше, введення окремої норми, в якій зазначався б повний перелік вимог до переведень на іншу роботу за станом здоров'я; по-друге, доповнити ст. 170 КЗпП нормою, що після проведення МСЕК або ЛКК експертизи тривалої або стійкої працездатності, рішення МСЕК або ЛКК буде обов'язковим як для працівника, так і для власника або уповноваженого ним органу або фізичної особи; по-третє, доповнити ст. 170 КЗпП нормою, яка б передбачала переведення на більш легшу роботу у зв'язку з ускладненням здоров'я після загального захворювання і, останнє, доповнити ст. 12 Закону України «Про охорону праці» нормою, яка б передбачала відшкодування моральної шкоди працівникові, який зазнав фізичних страждань, заподіяних болем, страхом та іншими відчуттями. Реалізація зазначених пропозицій, на наш погляд, сприятиме більш ефективному регулюванню питань з приводу переведень працівника на іншу роботу за станом здоров'я між власником або уповноваженим ним органом або фізичною особою і працівником.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України. 1994. №4. 2. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 968. 3. Гончарова Г.С., Жернаков В.Ф. Трудовое право Украины. Х., 2001. 4.Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. М., 1986. 5. Шевченко Я.М., О.М. Молявко, А.Л. Салатко. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні. Х., 1999. 6. Прокопенко В.І. Трудове право України. Підручник. Х., 1998. 7. Гузь Л.Е. Подготовка некоторых категорий гражданских дел к слушанью и особенности их рассмотрения. Х., 2001. 8.Скоробагатько В.А., Федишин М.І. Трудові спори. Законодавство. Коментар. Судова практика. К., 2000. 9. Відомості Верховної Ради України. 1992. №49. 10.Відомості Верховної Ради України. 1999. №46-47.

Надійшла до редколегії 21.01.05

М.О.Дей

МОТИВАЦІЙНИЙ ВПЛИВ СТИМУЛЮВАННЯ НА ПСИХОЛОГІЮ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Формування поведінки працівників трудове право здійснює двома шляхами: правовою дією і правовим регулюванням. Правова дія може бути інформаційна (повідомлення працівникам про моделі поведінки і їх наслідки) і ціннісно-орієнтована (ґрунтується на здатності права формувати ціннісні уявлення, а через це – поведінку). Правове регулювання – це «здійснюване за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних розпоряджень і ін.) результативна, нормативно-організаційна дія на суспільні відносини з метою їх впорядкування, охорони, розвитку відповідно до суспільних потреб» [1, с.202].

Д.П. Богиня вважає, що під правовими засобами у сфері трудового права слід розуміти «об'єктивно існуючі правові явища, що володіють властивістю надавати регулятивні і інші правові дії на відносини, що становлять предмет українського трудового права» [2, с.34]. Вважаємо, що слід погодитися з вказаним визначенням, оскільки таке визначення, відобра-