

УДК 349.23:331.106.4

---

**К. М. Плєсньов**, здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

## **Розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я**

---

*У статті розкривається сутність та специфіка розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я. Досліджено поняття працездатності та непрацездатності особи. Зазначено, що наявність у працівника хронічного захворювання або інвалідності сама по собі не може бути підставою для його звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо це не впливає на якість його роботи і не є небезпечним для нього й оточуючих осіб.*

**Ключові слова:** розірвання трудового договору, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, працездатність, непрацездатність, звільнення.

Стаття 49 Конституції України [4] та Преамбула Основ законодавства України про охорону здоров'я [5] проголошують, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. Суспільство і держава відповідальні перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду народу України, забезпечують пріоритет-

ність охорони здоров'я в діяльності держави, поліпшення умов праці, навчання, побуту і відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем, вдосконалення медичної допомоги і запровадження здорового способу життя. За статтею 1 Основ законодавства України про охорону здоров'я здоров'я є станом повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутності хвороб і фізичних вад.

Стан здоров'я враховується для встановлення фізичної та психічної придатності особи до роботи за конкретно визначеною професією, спеціальністю чи посадою, тобто для її працездатності. Б. К. Бегичев працездатність визначає як здатність до трудової діяльності, яка полягає у сукупності фізичних, розумових та емоційних можливостей, що дає змогу працівникові виконувати роботу певного обсягу, характеру та якості [1, с. 163]. Тобто працездатність є здатністю людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи.

Працездатність людини не є абстрактною та статичною величиною, вона обумовлена певними факторами та перебуває в безперервній динаміці, яка залежить від динамічності численних біологічних і соціальних факторів, що її визначають. Ні вік, ні вид та умови праці окремо не визначають працездатності, потенційних можливостей трудової діяльності.

Працездатність поділяється на: а) загальну — здатність до виконання будь-яких робіт у звичайних умовах праці; б) професійну — здатність працювати за певною професією, спеціальністю, посадою; в) спеціальну — здатність працювати у спеціальних і несприятливих умовах; г) обмежену — здатність працювати з обмеженнями.

У свою чергу, непрацездатність (утрата працездатності) є станом здоров'я (функцій організму) людини, обумовленим захворюванням, травмою тощо, який унеможливує виконання роботи певного обсягу, професії без шкоди для здоров'я (п. 1.3 Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 9 квітня 2008 р. № 189 [7]).

Згідно зі ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я на підставах і в порядку, передбачених законами України, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності. Тобто втрата працездатності легально класифікована на тимчасову і постійну. Однак на такому класифікаційному рівні застосування терміна «постійна втрата працездатності» не є коректним, адже, приміром, групи інвалідності встановлюються залежно від ступеня стійкості розладу функцій організму, зумовленого захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, та можливого обмеження життєдіяльності при взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я особі. Таким чином, більш правильно говорити про поділ втрати працездатності на тимчасову та стійку.

Тимчасова непрацездатність – це непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або з інших причин, що не залежить від факту втрати працездатності (пологи, карантин, догляд за хворим тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування та реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи. Випадком тимчасової непрацездатності вважається тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку певного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування в одному або декількох закладах охорони здоров'я до відновлення працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності.

Право видачі листків непрацездатності надається: лікуючим лікарям державних і комунальних закладів охорони здоров'я; лікуючим лікарям стаціонарів протезно-ортопедичних установ системи Міністерства соціальної політики України; лікуючим лікарям туберкульозних санаторно-курортних закладів; фельдшерам у місцевостях, де відсутній лікар, а також на плаваючих судах; лікуючим лікарям закладів охорони здоров'я незалежно від форми власності та лікарям, що провадять господарську діяльність з медичної практики як фізичні особи – підприємці.

Експертиза тимчасової непрацездатності (ЕТН) здійснюється за умови наявності ліцензії Міністерства охорони здоров'я України на право провадження господарської діяльності з медичної практики та сертифіката державної акредитації закладу охорони здоров'я незалежно від форм власності. Завданнями ЕТН є: а) установлення у працівників факту тимчасової непрацездатності та визначення її строків, надання рекомендацій про відповідні умови праці для хворих, які не мають групи інвалідності, але потребують тимчасово чи постійно особливих умов праці за станом здоров'я; б) проведення повного та своєчасного обстеження, лікування хворих, надання відповідних рекомендацій; в) вирішення питання про направлення на медико-соціальну експертну комісію хворого при встановленні в нього стійкого чи незворотного характеру захворювання, наявності несприятливого трудового прогнозу незалежно від строку тимчасової непрацездатності.

У свою чергу, видами стійкої втрати працездатності слід визнати постійну і тривалу.

Визначення постійної або тривалої втрати працездатності покладено на МСЕК.

За статтею 7 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» [11] комісії визначають: групу інвалідності, її причину і час настання; види трудової діяльності, рекомендовані інваліду за станом здоров'я; причинний зв'язок інвалідності із захворюванням чи каліцтвом, що виникли у дитинстві, вродженою вадою; ступінь втрати професійної працездатності потерпілим від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання; ступінь втрати здоров'я, групу інвалідності, причину, зв'язок і час настання інвалідності громадян, які постраждали внаслідок політичних репресій або Чорнобильської катастрофи; медичні показання на право одержання інвалідами спеціального автомобільного транспорту і протипоказання до керування ним.

Мають певну компетенцію лікарсько-консультативні комісії (ЛКК) лікувально-профілактичних закладів: визначають наявність стійкого розладу функцій організму дитини та відповідно можливі обмеження її життєдіяльності при взаємодії

із зовнішнім середовищем; складають (коригують) індивідуальну програму реабілітації дитини-інваліда, в якій визначаються реабілітаційні заходи і строки їх виконання, та здійснюють контроль за повнотою та ефективністю виконання цієї програми; надають консультативну допомогу з питань реабілітації та стороннього догляду, диспансерного нагляду або допомоги дітям-інвалідам; забезпечують своєчасний огляд (переогляд) дітей з порушеннями стану здоров'я та дітей-інвалідів. Тобто ЛКК проводять медико-соціальну експертизу тільки дітей.

Пункт 21 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. [10] виходить із того, що розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України [3] можливе тільки у випадку стійкого зниження працездатності працівників. Цей стан здоров'я працівника повинен ґрунтуватися на медичному висновку. Якщо виходити із вищевказаного, то цим документом має бути висновок МСЕК.

Однак правозастосовна практика йде по шляху визнання доказом, що засвідчує неможливість виконання працівником дорученої роботи, також і інших медичних документів. Приміром тих, що видані за результатами медичного огляду. Відповідно до Порядку проведення обов'язкового профілактичного наркологічного огляду громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 листопада 1997 р. № 1238 [6], у разі виявлення ознак наркологічного захворювання або у разі незгоди з результатами профілактичного наркологічного огляду громадянин має пройти додатковий наркологічний огляд, психологічне тестування та медичне лабораторне обстеження в умовах стаціонару. Рішення про наявність наркологічного захворювання після додаткового наркологічного огляду в умовах стаціонару приймається ЛКК. Після проведення профілактичного наркологічного огляду і додаткового профілактичного наркологічного огляду в умовах стаціонару громадянину видається сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду, в якому зазначається наявність чи відсутність у нього наркологічних протипоказань до

виконання функціональних обов'язків та провадження видів діяльності згідно з переліком.

Такого роду стан справ є неприпустимим, адже в результаті маємо ситуацію, коли для звільнення як за п. 2 ст. 40 КЗпП, так і за п. 5 ст. 40 КЗпП (нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності) достатньо документів, виданих одними і тими ж медичними закладами. У той же час направлення хворого для огляду до МСЕК здійснюють ЛКК лікувально-профілактичних закладів за місцем проживання або лікування при наявності стійкого чи необоротного характеру захворювання, а також у тому разі, коли хворий був звільнений від роботи протягом чотирьох місяців з дня настання тимчасової непрацездатності чи протягом п'яти місяців у зв'язку з одним і тим самим захворюванням за останні дванадцять місяців, а при захворюванні на туберкульоз – після 10 місяців безперервного лікування або 12 місяців лікування з перервами протягом останніх двох років. Тобто МСЕК являє собою наступний щабель визначення працездатності особи порівняно із ЛКК. У ситуації, коли при розірванні трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України маємо справу зі стійкою втратою працездатності, яка є більш тяжкою формою втрати працездатності у порівнянні з тимчасовою, що фігурує у п. 5 ст. 40 КЗпП, а у подальшому йдеться про більш негативні наслідки як особистого, так і правового характеру для звільнюваного працівника, вважаємо за доречне законодавчо закріпити, що для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я стійка втрата працездатності має бути підтверджена виключно висновком МСЕК в порядку, встановленому законодавством.

Наявність у працівника хронічного захворювання або інвалідності сама по собі не може бути підставою для його звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП, якщо це не впливає на якість його роботи і не є небезпечним для нього й оточуючих осіб.

Стаття 170 КЗпП України закріплює, 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. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток 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. «За наявності медичного висновку і згоди працівника роботодавець зобов'язаний надати йому рекомендовану ЛКК або МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій», – робить висновок О. Іванова [2, с. 39].

У випадку якщо робота, яку виконує працівник, протипоказана йому за станом здоров'я і це підтверджено медичним висновком, але працівник відмовляється від переведення на іншу, легшу роботу, роботодавець має право його звільнити у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я. Проте роботодавець не має права звільнити працівника, стан здоров'я якого погіршився внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. Позаяк за ч. 3 ст. 9 Закону України «Про охорону праці» [9] за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Звільнення за станом здоров'я відбувається і у випадках, коли продовження працівником роботи небезпечно для членів трудового колективу підприємства і громадян, які його оточують під час трудової діяльності. Наприклад, згідно зі ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [8] у разі якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до

поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, встановленому законом. Зазначені особи можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я для виконання певних видів робіт. Рішення про тимчасову чи постійну непридатність осіб, які є бактеріоносіями, для виконання певних видів робіт приймається МСЕК на підставі результатів лікування, даних медичних оглядів тощо. Таке рішення комісії може бути в установленому порядку оскаржено до суду.

#### Список використаних джерел

1. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан [Текст] / Б. К. Бегичев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 248 с.
2. Иванова, Е. Перевод на другую работу [Текст] / Е. Иванова // На логи и бух. учет. – 2013. – № 26 (1628). – С. 39.
3. Кодекс законів про працю України [Текст] : затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Конституція України [Текст] : прийм. на 5-й сесії Верхов. Ради України 28 червня 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я [Текст] : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
6. Порядок проведення обов'язкового профілактичного наркологічного огляду громадян [Текст] : затв. постановою Каб. Міністрів України від 06.11.1997 № 1238 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 46.
7. Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацездатності [Текст] : наказ М-ва охорони здоров'я України від 09.04.2008 № 189 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 51. – Ст. 1716.
8. Про захист населення від інфекційних хвороб [Текст] : Закон України від 6 квітня 2000 р. № 1645-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – № 29. – Ст. 228.
9. Про охорону праці [Текст] : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів [Текст] : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 // Укр. Інвест. Газ. – 2009. – № 32.



11. Про реабілітацію інвалідів в Україні [Текст] : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.

*Стаття надійшла 15 липня 2013 р.*

**К. Н. Плеснёв**

**Расторжение трудового договора в случае  
выявленного несоответствия работника занимаемой должности  
или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья**

*В статье раскрывается сущность и специфика расторжения трудового договора в случае выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с состоянием здоровья. Исследованы понятия «работоспособность» и «нетрудоспособность» лица. Отмечается, что наличие у работника хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием для его увольнения по п. 2 ст. 40 КЗоТ, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих лиц.*

**Ключевые слова:** *расторжение трудового договора, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, работоспособность, нетрудоспособность, увольнение.*

**K. N. Plesnev**

**The termination of the labor contract in the case of employee's  
inconsistencies with job or work tasks because of health status**

*The article reveals the essence and specificity of termination of the labor contract in the case of employee's inconsistencies with job or work tasks because of health status. Examines the concept of labor ability and labor disability of person. Labor ability is a man's ability to be active, characterized by the possibility of work execution, functional organism status in the work process. In turn, labor disability is a person's health status caused by diseases, infractions, what makes impossible execution of work in the definite volume, the profession without the harm for health. Examination of the temporary disability carries out with the license of the Ministry of health protection of Ukraine that allow to carry out the business activity concerns with the medical practice and also its needed the certificate of state accreditation of health institutions irrespective of forms of ownership.*

*Employee's chronic disease or disability on its own can't be a ground for his dismissal, if it doesn't effect on the quality of his work and it is not dangerous for him and surrounding persons. In the case when the employee's work is contraindicated for health reasons, and its confirmed by a medical certificate, but the employee refuses to transfer to an easier job, the employer has the right to dismiss because of his inaptitude to the position held on a health status. However, the employer couldn't dismiss an employee, whose health status was deteriorated due to an industrial accident or occupational disease.*

*Dismiss on health status happening in cases when continuation of the employee's work is dangerous to the members of the labor collective and to citizens who surround him during execution of the work. If it's impossible to transfer such persons to another job, they dismiss from theirs work in accordance with the law. Such persons can be recognized as temporarily or permanently unworkable because of his health status.*

**Keywords:** *termination of labor contract, employee's inconsistency with job or work tasks, labor ability, labor disability, dismissal.*