ТЕСЛІКОВА І. І.,
здобувач кафедри правознавства
(Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-3-2-2>

НЕВІДПОВІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНИЙ ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я ЯК ОДНА З ПІДСТАВ ЗВІЛЬНЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню однієї з підстав звільнення працівника – невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я. Запропоновано під невідповідністю за станом здоров'я працівника розуміти такий фізіологічний стан, який перешкоджає працівнику виконувати свою трудову функцію, що пов'язується не тільки з наявністю певного хронічного або стійкого захворювання, а саме з неможливістю продовжувати свою роботу за конкретною трудовою функцією внаслідок виявлених і встановлених протипоказань.

Ключові слова: працівник, роботодавець, невідповідність, стан здоров'я, підстава звільнення.

Статья посвящена исследованию одного из оснований увольнения работника – несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья. Предложено под несоответствием по состоянию здоровья работника понимать такое физиологическое состояние, которое препятствует работнику выполнять свою трудовую функцию, связанное не только с наличием определенного хронического или стойкого заболевания, а именно с невозможностью продолжать свою работу по конкретной трудовой функции вследствие выявленных и установленных противопоказаний.

Ключевые слова: работник, работодатель, несоответствие, состояние здоровья, основание увольнения.

The article is devoted to the research of one of the grounds for the dismissal of an employee – the mismatch of the position occupied or the work performed on the state of health. It is suggested that under the employee's health mismatch, to understand a physiological condition that prevents an employee from performing his labor function, which is associated not only with the presence of a certain chronic or persistent disease, namely, the inability to continue his work on a particular labor function due to the detected and established contraindications.

Key words: employee, employer, inconsistency, state of health, grounds for dismissal.

Вступ. Трудова діяльність займає особливе місце у структурі соціальних пріоритетів людини. Це зумовлено тим, що праця є найбільш важливою її життєзабезпечуючою функцією, основоположною потребою.

Досягнення цілей власника або уповноваженого ним органу теж багато в чому залежить від продуктивної трудової діяльності працівників, що складає основний ресурс будь-якої організації. Основна мета роботодавця полягає в ефективному використанні потенціалу

трудового колективу підприємства, установи чи організації, в моделюванні та подальшому формуванні таких продуктивних здібностей людини, які найповніше відповідали б вимогам, що ставляться до трудівників на конкретному робочому місці, а також у створенні умов праці, за яких відбуватиметься максимальне використання здібностей і схильностей особи до того чи іншого виду трудової діяльності. У процесі ж трудової діяльності відбувається подальший розвиток її виробничих здібностей, перевіряється як відповідність умов праці вимогам працівника, так і відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Одним із дискусійних питань сьогодення є звільнення персоналу, зокрема дедалі ширших масштабів набуває звільнення працівників у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. Воно є надзвичайно важливим саме в даний час, в період фінансової кризи, як для власника підприємства, організації чи установи, так і для працівника.

Питанням, порушеним у статті, приділялася увага в роботах Н.Б. Болотіної, О.С. Бондара, Н.М. Вапнярчук, М.В. Дедюєвої, І.А. Іоннікової, Н.М. Лукашевої, О.О. Мазурова, А.О. Мовчан, А.С. Маталіна, В.О. Пашиєва, К.М. Плєсньова, О.І. Процєвського, О.Р. Серопяна, О.М. Ярошенка та ін.

Постановка завдання. Мета статті – охарактеризувати одну з підстав звільнення працівника – невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, виокремивши характерні ознаки цього явища.

Результати дослідження. КЗпП України у п. 2 ст. 41 [1] підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця називає виявлену невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Однак ні названий кодифікований акт, ні інші акти трудового законодавства правової дефініції категорії «невідповідність» не містять. Як підкреслює Н.О. Мельничук, категорія «невідповідність», на жаль, не є нормативно визначеною, отже, має оціночний характер, що й викликає можливість суб'єктивного підходу власника або уповноваженого ним органу й може викликати порушення трудових прав працівника [2, с. 59].

Спроби наукового тлумачення конструкції «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі» зустрічаємо у працях деяких учених-правознавців. Так, М.Д. Бойко невідповідністю працівника виконуваній роботі вважає його нездатність взагалі чи належним чином виконувати доручену роботу за браком у нього потрібних теоретичних знань і практичних навичок для цього або коли через певні життєві обставини виникають перешкоди для здійснення даної роботи [3, с. 7]. На думку М.В. Дедюєвої, невідповідність працівників посади або виконуваній роботі – це неможливість для них виконувати належним чином свою трудову функцію та (або) наявність перешкод для продовження дорученої роботи, виявлена після прийому на роботу встановленим законодавством способом, що може мати місце як із вини працівників, так і за її відсутності та яка є підставою для вжиття передбачених законом заходів [4, с. 67, 68]. А.В. Биков зазначає, що про невідповідність працівника виконуваній роботі йдеться у разі, коли між передбаченими законом критеріями невідповідності та конкретними фактами неналежного виконання ним трудових обов'язків наявний прямий причинно-наслідковий зв'язок, а також коли працівнику була створена й забезпечена можливість виконання роботи на належному рівні, а невиконання залежало від нього самого. Незалежно від причин невідповідність працівника виявляється у процесі здійснення трудової діяльності й полягає у неспроможності працівника внаслідок низького рівня теоретично-практичних знань, умінь і навичок належним чином виконувати трудові обов'язки в межах своєї трудової функції [5, с. 11].

У свою чергу, К.М. Плєсньов виокремив істотні ознаки невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі:

1. Невідповідність поширюється тільки на осіб, котрі перебувають у трудових правовідносинах, тобто є працівниками. Юридичною підставою для виникнення індивідуальних

трудових відносин є трудовий договір, згідно з яким особа включається у трудовий колектив, зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись єдиним правилам колективної праці, а роботодавець зобов'язується оплачувати її працю й забезпечувати належні умови праці. Як відзначали С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський, правовими межами індивідуальних трудових відносин є рамки трудового договору. Індивідуальні трудові відносини – це відносини в межах трудового договору, відносини за його межами не належать до таких [6, с. 102].

2. Невідповідність полягає в неможливості працівника продовжувати належним чином виконувати покладену на нього трудову функцію. У системі суб'єктів трудового права роботодавець посідає важливе місце, оскільки: а) порівняно з іншими бере участь у доволі широкому спектрі трудових відносин; б) створює організаційно-економічні та правові умови для трудової діяльності працівника, для реалізації ним свого права на працю шляхом укладення трудового договору; в) забезпечує організаційно-економічне й організаційно-правове підґрунтя для створення й діяльності інших суб'єктів (трудових колективів, професійних спілок та ін.) [7, с. 108].

У проєкті ТК України у ст. 23 до основних прав роботодавця віднесено: право на добір працівників, у т. ч. шляхом проведення конкурсу, тестування; право на укладення, зміну та розірвання трудового договору з працівником; право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів роботодавця, нормативно-правових актів з охорони праці, дбайливого ставлення до переданого йому майна для виконання своїх трудових обов'язків; право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод, колективних договорів; право заохочувати працівників за результатами виконання трудових обов'язків; право на застосовування до працівників, винних у невиконанні своїх трудових обов'язків, дисциплінарного стягнення; право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником внаслідок невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків; право видавати нормативні акти; право на створення організацій роботодавців та участь у їх діяльності; право на захист своїх прав і законних інтересів, у т. ч. в суді; право на формування кваліфікаційних вимог до своїх працівників та ін. [8].

До основних обов'язків роботодавця у проєкті ТК України належать: повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; дотримання вимог трудового законодавства; створення працівникам належних, безпечних і здорових умов праці, включаючи обов'язок надання інформації про умови праці та вимоги з охорони праці на робочому місці; своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами; здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; створення працівникам належних виробничих і побутових умов, пов'язаних із виконанням ними обов'язків за трудовим договором; письмове інформування працівників, котрі виконують роботу за трудовим договором на визначений строк, про появу вакансії на виконання роботи за трудовим договором на невизначений строк; забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту згідно з вимогами актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів; сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); участь у колективних переговорах відповідно до закону; надання на вимогу працівників повної та достовірної інформації щодо їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків, що містять їх персональні дані; надання працівникам і їх представникам повної та достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням умов

колективного договору; забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним даним та ін.

Як бачимо, роботодавець має право і зобов'язаний організовувати працю трудівників, проводити заходи з удосконалення процесу трудової діяльності, здійснювати контроль ефективності функціонування структурних підрозділів і якості роботи окремих працівників. Інакше кажучи, роботодавець вправі використовувати працю працівників, але в межах ним же визначених параметрів відповідно до їхніх трудових функцій. Основний обов'язок роботодавця впливає з його права й полягає саме в тому, щоб забезпечити працівника роботою згідно з окресленою договором трудовою функцією, з установленням умов праці, визначених законодавством, локальними нормативно-правовими актами й цією угодою. Цілком очевидно, що в умовах ринкових відносин ці обов'язки роботодавця необхідно розглядати як його права щодо належної й оптимальної організації виробничого процесу й ефективного використання наявного кадрового потенціалу підприємства, установи чи організації [9, с. 112].

Зрозуміло, що в такій ситуації роботодавець заінтересований у працевлаштуванні й подальшій роботі в його організації висококваліфікованого і здорового працівника. Однак інколи відразу, а здебільшого через деякий час після укладення трудового договору роботодавець установлює, що працівник не спроможний виконувати покладену на нього трудову функцію. Чинне законодавство надає власникові або уповноваженій ним особі можливість розірвати з таким працівником трудовий договір.

3. Про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі йдеться тільки у разі, коли між конкретними фактами неналежного виконання ним обов'язків за трудовим договором і передбаченими законом критеріями наявний прямий причинно-наслідковий зв'язок, а також коли працівникові було створено й забезпечено можливість виконання роботи на визначеному рівні.

4. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі зумовлена станом його здоров'я. Загальними медичними психіатричними протипоказаннями для окремих видів діяльності, що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, котра провадить таку діяльність, або оточуючих, є хронічні й затяжні психічні розлади (захворювання), що супроводжуються затьмаренням свідомості, порушенням сприйняття, мислення, волі, емоцій, інтелекту чи пам'яті, які позбавляють або істотно обмежують здатність людини адекватно усвідомлювати навколишню дійсність, свій психічний стан і поведінку. До відповідних категорій працюючих (з урахуванням видів діяльності) належать, зокрема, працівники: а) зайняті на підземних і відкритих гірничих роботах; б) які працюють на гідрометеорологічних станціях, спорудах зв'язку, розташованих у гірських районах або в особливих природних і географічних умовах; в) експлуатаційних підрозділів газовидобувних, газотранспортних і спеціалізованих підприємствах газового господарства; г) які для виконання своїх професійних завдань та обов'язків повинні мати дозвіл на право придбання, зберігання, носіння, перевезення й використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту й активної оборони, боєприпасів, вибухових речовин і матеріалів; д) пожежної охорони, рятувальних, гірничорятувальних, газорятувальних служб, служб запобігання виникненню відкритих газових і нафтових фонтанів; е) екстреної медичної допомоги і спеціалізованих медичних бригад та ін. [10] Спроба встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у спосіб, який чинним законодавством не передбачено, є протиправною й надалі служить підставою для поновлення на роботі незаконно звільненого працівника.

5. Невідповідність установлюється у передбачений законодавством спосіб. З метою забезпечення прав найманого працівника його невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі встановлюється у спосіб, передбачений законодавством.

6. Звільнення працівника у разі виявлення невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі відбувається з дотриманням законодавчо встановленого порядку. На основі виокремлених ознак К.М. Плєсньов робить висновок, що невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – це встановлена в передбачений законодавством спосіб неможливість працівника продовжувати належним чином виконувати покладену на нього трудову функцію внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я працівника, і це може бути підставою його звільнення з дотриманням законодавчо встановленого порядку і з наданням додаткових пільг і гарантій [11, с. 70–82]. Як стверджує Н.М. Вапнярчук, у разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я роботодавець вправі звільнити працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України, якщо внаслідок цього останній не може забезпечити належне виконання покладених на нього трудових обов'язків і коли такого працівника неможливо, за його згодою, перевести на іншу роботу [12, с. 166].

М.Ю. Дедюєва переконана, що невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі можуть бути притаманні такі ознаки: 1) може стосуватися лише осіб, котрі перебувають у трудових правовідносинах; 2) полягає у неможливості належним чином виконати трудову функцію; 3) створює перешкоди у виконанні певної роботи; 4) може бути встановлена лише способом, який передбачений законодавством; 5) має місце як внаслідок винної поведінки працівника, так і без його провини; 6) є підставою для застосування передбачених законом наслідків [4, с. 44].

Висновки. На підставі вищевикладеного пропонуємо під невідповідністю за станом здоров'я працівника розуміти такий фізіологічний стан, що перешкоджає працівнику виконувати свою трудову функцію і пов'язується не тільки з наявністю певного хронічного або стійкого захворювання, а саме з неможливістю продовжувати свою роботу за конкретною трудовою функцією внаслідок виявлених і встановлених протипоказань.

Невідповідність за станом здоров'я характеризується такими ознаками: 1) наявністю стійкої втрати працездатності, яка підтверджується у встановленому порядку; 2) встановленими певними протипоказаннями до деяких видів робіт; 3) через такий фізіологічний стан працівник не може продовжувати виконувати свою трудову функцію, оскільки серед протипоказань є ті, що безпосередньо стосуються тієї роботи, яку виконує працівник; 4) медичний висновок містить вказівку щодо необхідності легшої роботи.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2006. 212 с.
3. Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у запитаннях і відповідях. *Довідник кадровика*. 2010. № 5 (95). С. 7.
4. Дедюєва М.В. Несоответствие работников выполняемой работе : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2007. 224 с.
5. Биков А.В. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 20 с.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории : монография. Москва : Наука, 1978. 366 с.
7. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : дис. ... док. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. 432 с.
8. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
9. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... док. юрид. наук : 12.00.05. Дніпропетровськ, 2008. 423 с.

10. 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: пост. Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р., № 1465. *Офіційний вісник України*. 2000. № 39.

11. Плєсньов К.М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 212 с.

12. Вапнярчук Н.М. До питання про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (п. 2 ст. 40 КЗпП України). *Вісник Академії правових наук України*. 2012. № 2 (69). С. 159–166.