

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ТЕСЛІКОВА ІРИНА ІВАНІВНА

УДК 349.22-043.65:616-056.2

**СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА
ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З
ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ

**дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук**

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент **Арсентьєва Олена Сергіївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, декан юридичного факультету.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, доцент **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

– кандидат юридичних наук, доцент **Кулачок-Тітова Людмила Вікторівна**, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, доцент кафедри державно-правових дисциплін.

Захист відбудеться 24 грудня 2019 р. о 14.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а).

Автореферат розіслано 22 листопада 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Здоров'я працівників є основним елементом якості робочої сили. В умовах розвинутого індустріального суспільства вона з другорядного фактора переходить у групу основних чинників управління продуктивністю праці. Без фізичного й духовного благополуччя працівників повноцінний і конкурентоспроможний розвиток підприємств, установ та організацій в умовах ринкової економіки неможливий. Здоров'я працівника є інтегральним показником його фізіологічного, психічного і психологічного стану.

Незадовільний стан здоров'я працюючих призводить до втрат робочого часу на виробництві через хвороби і травми, викликає необхідність здійснення додаткових витрат, пов'язаних з виплатою за листками тимчасової непрацездатності, а також з тимчасовим заміщенням хворого трудівника, що, у свою чергу, позначається на економічних результатах діяльності всього підприємства. У випадках установа праці працівникові інвалідності йому буде важко або й взагалі неможливо пристосуватися до необхідних темпів виробництва через свою фізичну або психічну неспроможність виконувати покладену на нього трудову функцію.

Отже, стан здоров'я працівника варто відносити до його професійно важливих якостей, позаяк під час оцінювання особистості останнього доцільно розглядати не окремі його якості – ділові, моральні чи особисті, а їх у сукупності. Наявність чи переважання тих чи інших якостей при оцінюванні працівника залежно від займаної ним посади (виконуваної роботи) буде змінюватись, але незмінним має залишатися те, що в кожному конкретному випадку вони належатимуть до професійно важливих якостей.

У КЗпП України не визначаються конкретні вимоги до стану здоров'я працівників, лише в ч. 2 ст. 24 КЗпП України закріплено, що працівник у передбачених законодавством випадках зобов'язаний подати документ про стан здоров'я. Але ці вимоги стосуються, як правило, охорони праці в аспекті санітарного й епідемічного благополуччя населення та його захисту від інфекційних хвороб. Тому норми КЗпП України потребують суттєвих доопрацювань і змін, що стосуються вимог до стану здоров'я трудівників, визначення порядку встановлення відповідності останніх цим вимогам і закріплення правових наслідків виявленої невідповідності, одним з яких у тому числі може бути розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

На практиці все ще існує чимало проблем, що виникають під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника, причому як під час дотримання порядку такого звільнення, так і під час реалізації гарантій, установлених для таких категорій працівників. Практична юридична невизначеність у зазначених питаннях погіршується

ще й тим, що вченими-правниками не досліджується феномен стану здоров'я працівника, що між іншим відчутно впливає на стабільність трудових правовідносин взагалі. Лише в деяких наукових дослідженнях опосередковано порушувалась ця тематика.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження послужили роботи таких учених-правознавців у галузі трудового права, як Н. Б. Болотіна, О. С. Бондар, М. В. Дедюєва, І. А. Іоннікова, Н. М. Лукашева, О. О. Мазуров, А. О. Мовчан, А. С. Маталін, В. О. Пашиєв, К. М. Плєсньов, О. І. Процевський, О. Р. Серопян, О. М. Ярошенко та ін. Однак названими науковцями висвітлювалися проблеми розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі – внаслідок як недостатньої кваліфікації, так і стану здоров'я загалом. А ось окремі вагомі аспекти розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я залишаються вивченими недостатньо.

Наведене свідчить про актуальність розкриття вищезазначених та інших питань з метою напрацювання наукових пропозицій і рекомендацій щодо визначення порядку встановлення невідповідності працівників вимогам до стану їх здоров'я і щодо правових наслідків виявлення останньої, одним з яких і може бути розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики кафедри правознавства юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дослідження спрямовано на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.

Мета й завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є визначення особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника, а також формулювання висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі завдання:

– з'ясувати зміст і значення стану здоров'я працівника як критерію

відповідності займаній посаді й виконуваній роботі;

- розкрити поняття «непрацездатність працівника» як підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

- здійснити характеристику підстав для розірвання трудового договору з працівником за станом здоров'я;

- визначити порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника;

- охарактеризувати переведення на іншу роботу як гарантію для працівника, який за станом здоров'я не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі;

- установити випадки професійного навчання й перекваліфікації як гарантій для працівників, які за станом здоров'я не можуть виконувати попередню роботу.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника.

Предметом дослідження є стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Методи дослідження. Для проведення комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання нових висновків застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника в його взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 2.1; 2.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків між станом здоров'я працівника і стабільністю трудових правовідносин (підрозділи 1.1; 1.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства щодо правової регламентації розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Герменевтичний метод, як набір способів текстуального й контекстуального тлумачення юридичних текстів – як нормативно-правових, так і доктринальних, – дозволив з'ясувати сутність понять, що використовуються при правовій регламентації розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника. Зокрема, сформульовано визначення правової конструкції «невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров'я», з'ясовано сутність категорії «непрацездатність працівника», її

характеристику тощо (підрозділи 1.1; 1.2; 2.2; 3.1; 3.2). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші методи.

Основні висновки, положення й результати наукового дослідження ґрунтуються на вивченні чинного законодавства про працю, судової практики і юридичної наукової й навчальної літератури, що стосується розглядуваної царини.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині трудового права комплексною теоретико-правовою роботою, яку присвячено визначенню особливостей процедури розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника, а також обґрунтуванню нових теоретичних положень, практичних рекомендацій і пропозицій з досліджуваних питань.

Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– зроблено висновок, що під час припинення дії трудового договору за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України судам слід урахувувати, за якою саме підставою контракту його було розірвано, проаналізувати норму закону, оскільки наразі заборона на звільнення працівника під час тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом саме через розміщення цієї норми у ст. 36 зазначеного Кодексу. Контракт містить окремі специфічні підстави його розірвання з ініціативи роботодавця. Оскільки ж у наказі про його розірвання і в трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча фактично за контрактом підставою була ініціатива роботодавця), то працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення в період тимчасової непрацездатності;

– аргументується, що відмова працівника від проходження медичного огляду сама по собі не свідчить про непридатність особи до виконуваної роботи за станом здоров'я. Це може розглядатись просто як порушення трудової дисципліни, за яке роботодавець вправі притягти працюючого до дисциплінарної відповідальності;

– доведено, що підставою для розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) особа не може належним чином виконувати покладені на неї трудові обов'язки або ж їх виконання протипоказано за станом здоров'я, що підтверджено висновком МСЕК, згідно з яким цього працівника визнано інвалідом і йому рекомендується інша робота. Розглядаючи такий трудовий спір, суди мають установити, чи страждає працівник на підтверджену висновком МСЕК хворобу, яка є перешкодою для продовження ним виконуваної роботи;

– встановлено, що під час розірвання трудового договору за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України правового оцінювання потребує не лише сам факт виходу працівника на роботу, а й факт перебування на робочому місці, в результаті якого працівник дійсно приступив до виконання своїх службових обов'язків. Адже факт виходу на роботу не є доказом переривання чотиримісячного строку тимчасової непрацездатності працівника й підставою для визнання незаконним його звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України;

– обґрунтовується, що висновки ЛКК не можуть служити підставою для звільнення працівника за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, позаяк вони не свідчать про непридатність особи працювати за певним фахом, а лише містять інформацію щодо його захворювань, які мають тимчасовий характер, причому без зазначення повної або часткової стійкої втрати працездатності.

Удосконалено:

– розуміння невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я як фізіологічного стану, який перешкоджає особі виконувати свою трудову функцію, що пов'язано не тільки з наявністю певного хронічного або стійкого захворювання, а саме з неможливістю продовжувати свою роботу за конкретними трудовими вимогами внаслідок виявлених і встановлених протипоказань;

– науковий підхід до тлумачення категорії «інша робота», яку роботодавець повинен запропонувати працівникові, який має протипоказання за станом здоров'я. Такою має вважатися робота (в тому числі й за іншою професією чи спеціальністю), яку працівник може виконувати, тобто якщо в нього достатньо досвіду і знань, щоб її здійснювати або якщо ця робота не потребує спеціальної підготовки. Адже ключовим моментом під час вирішення питання про переведення працівника на роботу, яка йому не протипоказана, є той факт, щоб остання не була заборонена йому медичним висновком і не шкодила в подальшому його здоров'ю.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо ознак невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, до яких належать: (а) стійка втрата працездатності, що підтверджується у встановленому порядку; (б) встановлені певні протипоказання щодо виконання деяких видів робіт; (в) фізіологічний стан працівника, через який він не в змозі продовжувати виконувати покладену на нього трудову функцію, оскільки серед протипоказань є ті, що безпосередньо стосуються роботи, яку він здійснює; (г) медичний висновок, що містить указівку про необхідність для особи зайнятися легшою роботою;

– науковий підхід до визнання підставою для звільнення працівника

за невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я повну або часткову стійку (постійну, а не тимчасову) втрату працездатності. Тому тривала тимчасова непрацездатність або часто повторювана через це відсутність працівника на роботі не є підставою для його звільнення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Практичне значення одержаних результатів роботи.

Сформульовані в дисертації наукові положення, висновки й пропозиції можуть бути використані:

– у *науково-дослідницькій діяльності* – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблеми, вдосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника;

– у *навчальному процесі* – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у *правотворчості* – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо закріплення підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника відповідно до наданих пропозицій;

– у *правозастосуванні* – при використанні наведених висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Сучасні проблеми розвитку державності та напрями їх вирішення через призму правотворчої діяльності» (м. Харків 17-18 трав. 2019 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Северодонецьк, 24-25 квіт. 2019 р.); «Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Запоріжжя, 24-25 трав. 2019 р.); «Сучасне правотворення: питання теорії та практики» (м. Дніпро, 31 трав. – 1 черв. 2019 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у п'яти статтях у фахових наукових виданнях України, одній статті у науковому періодичному виданні іншої держави і тезах чотирьох доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації зумовлені предметом, метою й завданнями дослідження, логікою й послідовністю розкриття теми й

викладення отриманих результатів. Вона складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які включають 6 підрозділів, з висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації – 175 сторінок, із них основного тексту – 153 сторінки, кількість використаних джерел – 199 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1 «Стан здоров'я працівника як критерій відповідності чи невідповідності виконуваній роботі» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «Стан здоров'я працівника як критерій відповідності займаній посаді й виконуваній роботі» аналізуються підходи до з'ясування сутності категорії «стан здоров'я» та розмежування термінів «придатність» і «відповідність» як ступенів професійної придатності працівника виконувати певну роботу чи займати певну посаду за станом здоров'я.

Запропоновано під невідповідністю працівника якісно виконувати роботу або займати певну посаду за станом здоров'я розуміти такий фізіологічний стан, який перешкоджає йому виконувати покладену на нього трудову функцію, що пов'язується не тільки з наявністю хронічного або стійкого захворювання, а саме з неможливістю продовжувати свою роботу за конкретною спеціальністю (посадою) внаслідок виявлених і встановлених протипоказань. На підставі цього автором доведено, що невідповідність трудівника за станом здоров'я характеризується певними ознаками, зокрема, якщо: (а) визначено стійку втрату ним працездатності, що підтверджується в установленому порядку; (б) установлені певні протипоказання до деяких видів робіт; (в) через цей свій фізіологічний стан він не в змозі продовжувати виконувати свою трудову функцію, оскільки серед протипоказань є ті, що безпосередньо стосуються роботи, яку він виконує; (г) медичний висновок містить вказівку щодо необхідності надання цій особі легшої роботи.

У підрозділі 1.2 «Непрацездатність працівника як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» вивчаються наукові підходи до розуміння категорій «працездатність», «втрата працездатності» та «непрацездатність».

Відстоюється позиція, що працездатність є загальною та професійною. Загальна працездатність – це здатність до некваліфікованої роботи у звичайних умовах. Професійна працездатність – здатність працівника до роботи за своєю професією (фахом) і кваліфікацією чи за іншою адекватною їй професією (фахом). Повна загальна працездатність – здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах праці. Повна професійна працездатність – здатність працівника виконувати всі трудові функції за професією, яка у нього є, або згідно з його посадою в тих виробничих умовах, у яких він працює чи працював. Часткова працездатність – здатність до професійної або некваліфікованої праці, що зберіглася в осіб, які зазнали каліцтва або перенесли захворювання. Обсяг часткової працездатності залежить від ступеня втрати професійної й загальної працездатності.

Втрата працездатності може бути постійною й тимчасовою. Постійна втрата працездатності – це повна або часткова втрата здатності людини до загальної чи професійної праці. Повна втрата працездатності означає взагалі непрацездатність особи.

Непрацездатність розглядається з об'єктивно-фізіологічної, тобто за станом здоров'я чи при неповнолітті, й об'єктивно-юридичної точки зору, коли на законодавчому рівні дозволяється не працювати з досягненням певного віку. Крім цього автор непрацездатність розглядає з позиції її тривалості, зокрема проаналізовано такі її види: постійна, стійка й тимчасова.

Розділ 2 «Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Підстави для розірвання трудового договору з працівником за станом його здоров'я» зауважується, що підставою для розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України служать фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не спроможний якісно виконувати покладені на нього трудові функції або їх виконання протипоказане за станом його здоров'я, що підтверджено висновком МСЕК, згідно з яким ця особа визнана особою з інвалідністю та їй рекомендовано іншу роботу. Розглядаючи такий трудовий спір, суд повинен установити, чи дійсно страждає працівник на підтверджену висновком МСЕК хворобу, яка перешкоджає йому продовжувати виконувати свою роботу.

Окрему увагу автором приділено проблемам, які виникають на практиці у зв'язку з припиненням контракту з підстав, визначених у ньому (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) і щодо співвідношення цієї норми з приписом ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Констатовано, що наразі заборона на звільнення працівника під час тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки припинення контракту з підстав, передбачених у ньому саме

через розташування цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте контракт теж містить окремі підстави його розірвання з ініціативи роботодавця, специфічні саме для цього контракту, а оскільки в наказі про його розірвання й у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча фактично це була ініціатива роботодавця), працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення в період тимчасової непрацездатності.

Доведено, що відмова працівника від проходження медичного огляду сама по собі не свідчить про його непридатність до виконуваної роботи за станом здоров'я. Це повинно розглядатись як порушення трудової дисципліни, за яке роботодавець вправі притягти працівника до дисциплінарної відповідальності.

Відстоюється позиція, що під час розірвання трудового договору за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України правового оцінювання потребує не лише сам факт виходу працівника на роботу й перебування на ній з метою, не пов'язаною з виконанням трудових функцій, а факт знаходження на робочому місці, в результаті якого особа дійсно приступила до виконання своїх прямих службових обов'язків. Адже сам факт виходу на роботу не є доказом переривання чотиримісячного строку тимчасової непрацездатності працівника й підставою для визнання незаконним звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

У підрозділі 2.2 «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника» аргументовано, що сам факт установлення інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, оскільки звільнення з мотивів інвалідності заборонене законом. Водночас допускається звільнення особи з інвалідністю у випадках, коли за висновком МСЕК стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, а продовження трудової діяльності може призвести до погіршення її здоров'я.

Доведено, що висновки ЛКК не містять застережень щодо непридатності особи працювати за певним фахом, а містять лише інформацію щодо захворювань, що мають тимчасовий характер, причому без зазначення повної або часткової сталої втрати працездатності. Підґрунтям для звільнення працівника за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України виступають або фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) особа не може належно виконувати покладені на неї трудові обов'язки, або стійке порушення функцій організму, визнання працівника інвалідом і наявність протипоказань щодо продовження ним трудової діяльності, що підтверджено довідкою медико-соціальної експертної комісії. Будь-які інші медичні документи, що свідчать про неможливість працівника виконувати роботу за станом здоров'я (без установлення йому групи інвалідності чи

зумовлені стійким порушенням функцій організму) не можуть бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України

Якщо працівникові встановлено інвалідність, роботодавець повинен досконало проаналізувати рекомендації МСЕК з наведеними висновками про умови й характер праці в додатку до акта огляду МСЕК або в повідомленні установи про результати огляду МСЕК. Крім цих висновків, слід брати до уваги також індивідуальні програми реабілітації особи з інвалідністю.

Доведено, що немає жодних правових підстав для проведення атестації з метою встановлення причинного зв'язку між станом здоров'я та виробничими факторами й умовами праці, в яких працює трудівник. На підставі висновку МСЕК встановлюється, чи протипоказана та чи інша робота чи умови роботи (нічний час, робота з механічними пристроями, «сидяча» робота або, навпаки, перебування «на ногах» протягом робочого дня тощо) конкретному працівникові за станом його здоров'я. Цього вже буде достатньо, щоб у роботодавця виник обов'язок пропонувати працівникові іншу роботу, не протипоказану йому за станом здоров'я. Роботодавець не може зволікати з такою пропозицією МСЕК лише на тій підставі, що в нього є бажання провести атестацію робочого місця для встановлення причинного зв'язку між хворобою й виробничими чинниками або умовами праці. Такі дії роботодавця будуть протиправними, оскільки висновки ЛКК і МСЕК є обов'язковими для роботодавців і мають безумовно виконуватись.

Розділ 3 «Гарантії працівникам при звільненні за станом здоров'я» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «Переведення на іншу постійну роботу як гарантія для працівника, який не відповідає за станом здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі» доведено, що при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника під «іншою роботою», на яку власник повинен запропонувати його переведення, має вважатися робота (в тому числі й за іншою професією чи спеціальністю), яку працівник у змозі виконувати, тобто останній має достатньо досвіду і знань, щоб здійснювати таку роботу або якщо вона не вимагає спеціальної підготовки. Ключовим моментом під час вирішення питання про переведення трудівника на роботу, не протипоказану йому за станом здоров'я, має бути той факт, щоб ця робота не була заборонена йому медичним висновком і не шкодила його здоров'ю.

Роботодавець зобов'язаний запропонувати всі ті існуючі на підприємстві вакансії, які відповідають вимогам МСЕК, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працював працівник. Роботодавець виконає цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які існували на день його звільнення. Вжиття

роботодавцем заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з ним трудового договору відповідно до вимог ч. 2 ст. 40 КЗпП України не є обов'язком роботодавця.

У підрозділі 3.2 «Професійне навчання і перекваліфікація як гарантії для працівників, які за станом здоров'я не можуть виконувати попередню роботу» констатовано, що за працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи й середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання особою з інвалідністю попередньої роботи роботодавець зобов'язаний організувати їй навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до рекомендацій МСЕК.

На роботодавця зобов'язання щодо організації навчання, перекваліфікації чи працевлаштування осіб з інвалідністю покладається у випадку, коли працівник отримав інвалідність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням. Якщо ж інвалідність настала внаслідок загального захворювання, у роботодавця такого обов'язку не виникає.

Професійне навчання працівників з інвалідністю може передбачати: (а) відновлення знань і навичок, (б) підвищення кваліфікації, (в) набуття фаху тими, хто не мав його раніше, (г) зміну фаху тими, хто не може продовжувати працювати на попередньому місці роботи через обмеження життєдіяльності.

Професійне навчання під конкретне робоче місце в багатьох випадках задовольняє вимоги роботодавця до працівника з інвалідністю певної кваліфікації. Спосіб такого професійного навчання – система наставництва, коли досвідченого працівника офіційно закріплюють за учнем для передачі йому навичок і знань.

ВИСНОВКИ

У дисертації на підставі системного аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника.

1. Придатність працівника виконувати певну роботу чи займати певну посаду характеризується тим, що під час професійного відбору та/або

під час чергової атестації не виявлено якостей чи обставин, які могли б перешкоджати йому виконувати відповідну роботу чи займати певну посаду. Відповідність певній роботі або тій чи іншій посаді означає, що в установленій законодавством спосіб виявлено конкретні якості й характеристики трудівника, що свідчать, що він може належним чином виконувати доручену йому роботу чи займати відповідну посаду.

2. Під невідповідністю за станом здоров'я працівника слід розуміти такий фізіологічний стан, який перешкоджає виконувати йому свою трудову функцію, що пов'язано 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.

3. Невідповідність трудівника за станом здоров'я характеризується певними ознаками, а саме якщо: (а) визначено у встановленому порядку стійку втрату працездатності; (б) наявні відповідні протипоказання до певних видів робіт; (в) через такий фізіологічний стан він не в змозі продовжувати виконувати свою трудову функцію, оскільки серед протипоказань є ті, що безпосередньо стосуються роботи, яку він виконує; (г) медичний висновок містить указівку щодо необхідності надати особі легшу роботу.

4. Зміст правової конструкції «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40 і 41 цього Кодексу. Це виключає охоплення змістом зазначеної конструкції будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в названих статтях. Підстави розірвання контрактів, які містяться у змісті останніх, з-поміж іншого включають особливі підстави їх розірвання саме з ініціативи наймача. Проте за результатами такого розірвання контракту в наказі про це й у трудовій книжці робиться посилання на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Ось чому суди, що розглядають трудові спори, роблять висновки, що норма про заборону звільнення в період тимчасової непрацездатності не застосовується під час припинення трудових правовідносин за вказаним п. 8 ч. 1 ст. 36 цього Кодексу. Тому виникає проблема, коли працівника звільнено з особливої підстави, яка визначена в контракті і яка передбачає його розірвання саме з ініціативи роботодавця. Але ж КЗпП України у п. 8 ч. 1 ст. 36 установив, так би мовити, узагальнюючу норму, передбачивши можливість припинення трудового договору з будь-якої підстави, визначеної контрактом. У таких випадках судам слід урахувувати, за якою саме підставою було розірвано контракт, проаналізувати його положення, оскільки наразі заборона на звільнення працівника під час тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки припинення трудового

договору з підстав, передбачених контрактом саме через розташування цієї норми у вказаній вище статті. Проте в контракті також містяться окремі, специфічні саме для нього підстави розірвання цього контракту з ініціативи роботодавця. Оскільки ж у наказі про його розірвання й у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча за контрактом фактично підставою була ініціатива роботодавця), працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення в період тимчасової непрацездатності.

5. Відмова працівника від проходження медичного огляду сама по собі не свідчить про його непридатність до виконуваної роботи за станом здоров'я. Це може розглядатись як порушення трудової дисципліни, за яке роботодавець вправі притягти працівника до дисциплінарної відповідальності.

6. Підставою для розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не в змозі належно виконувати покладені на нього трудові функції або їх виконання протипоказане йому за станом здоров'я, що підтверджено висновком МСЕК, згідно з яким він визнаний інвалідом і йому рекомендовано роботу іншу, ніж виконувана. Розглядаючи такий трудовий спір, суд має встановити, чи страждає працівник на підтверджену висновком МСЕК хворобу, яка перешкоджає продовженню виконуваної ним діяльності.

7. Невідповідність трудівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для його звільнення за наявності повної або часткової (причому постійної, а не тимчасової) втрати працездатності, тому тривала тимчасова непрацездатність або неодноразові випадки відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не є підставою для його звільнення на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

8. У разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за станом здоров'я працівника «іншою роботою», яку наймач повинен запропонувати останньому (в тому числі й за іншою професією чи спеціальністю) має вважатися така, яку той може виконувати, тобто якщо в нього достатньо досвіду і знань, щоб здійснювати доручені йому функції, або якщо вони не потребують спеціальної підготовки. Адже ключовим моментом під час вирішення питання про переведення трудівника на інше робоче місце, де праця не протипоказана йому за станом здоров'я, має бути той факт, щоб вона не була заборонена йому медичним висновком і не шкодила його здоров'ю.

9. Висновки ЛКК не можуть служити підставою для звільнення працюючого за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, позаяк вони не містять застережень стосовно його непридатності працювати за певним фахом, а

лише фіксують інформацію щодо захворювань, які мають тимчасовий характер, причому без зазначення повної чи часткової сталої втрати працездатності. Підґрунтям для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України виступають або фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може якісно виконувати покладені на нього трудові обов'язки, або стійке порушення функцій організму, визнання працівника інвалідом і наявність протипоказань щодо продовження ним трудової діяльності, підтвержені довідкою медико-соціальної експертної комісії. Інші медичні документи, що свідчать про неможливість особи виконувати доручену їй роботу за станом здоров'я (без установлення групи інвалідності або зумовлені стійким порушенням функцій організму), не можуть бути підставою для її звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

10. Під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України правової оцінки вимагає не лише факт виходу працівника на роботу, а факт перебування на робочому місці, в результаті якого він дійсно приступив до виконання своїх службових обов'язків. Адже сам факт виходу на роботу не є ні доказом переривання чотиримісячного строку тимчасової непрацездатності працівника, ні підставою для визнання незаконним його звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

11. На відміну від трудового законодавства, в ч. 2 ст. 87 Закону України «Про державну службу» передбачається ще одна можливість обрахування часу непрацездатності – понад 150 календарних днів протягом року (без урахування часу відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами). Наявність такої підстави зумовлена тим, що тривала відсутність державного службовця у випадку тимчасової непрацездатності може негативно впливати на функціонування державного органу, де особа проходить державну службу. Разом із цим до періодів, які не повинні враховуватись у ці 150 календарних днів протягом року (крім часу відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами), варто віднести також періоди настання страхового випадку у зв'язку з необхідністю догляду (а) за хворою дитиною, (б) за хворим членом сім'ї, (в) за дитиною віком до 3-х років або дитиною-інвалідом віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною, через накладений органами санітарно-епідеміологічної служби карантин і в разі проходження санаторно-курортного лікування, якщо тривалість щорічної (основної й додаткової) відпустки недостатня для лікування і проїзду до санаторно-курортного закладу й назад відповідно до законодавства про соціальне страхування.

12. Факт установлення інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, оскільки звільнення працюючих через цей мотив забороняється законом. Водночас допускається

звільнення особи з інвалідністю у випадках, якщо за висновком МСЕК стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків або якщо продовження трудової діяльності може призвести до погіршення її здоров'я.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації:

1. Теслікова І. І. Особливості розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зарубіжних країнах. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Вип. 1(22). Т. 3. С. 59-63.

2. Теслікова І. І. Переведення на іншу постійну роботу як одна із гарантій для працівників, невідповідаючим за станом здоров'я займаній посаді чи виконуваній роботі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2018. Вип. 50. Т. 1. С. 142-145.

3. Теслікова І. І. Профессиональное обучение и переквалификация как гарантии реализации прав и свобод лиц с инвалидностью. *Leges et Vita*. 2019. № 6/2. С. 84-88.

4. Теслікова І. І. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я як одна із підстав звільнення. *Право і суспільство*. 2019. № 3. Ч. 2. С. 9-14.

5. Теслікова І. І. Стан здоров'я – одна із основних ознак, характеризуюча відповідність особи визначеній роботі чи посаді. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2019. № 56. Т. 1. С. 131-134.

6. Теслікова І. І. Непрацездатність працівника як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Приватне та публічне право*. 2019. № 2. С. 75-79.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Теслікова І. І. Підготовки та підвищення кваліфікації – одна з гарантій реалізації працівником права на працю. Сучасні проблеми розвитку державності та напрями їх вирішення через призму правотворчої діяльності: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків 17-18 трав. 2019 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 136-139.

8. Теслікова І. І. До питання невідповідності працівника виконуваній роботі за станом здоров'я. Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. науковців, юристів та аспірантів (м. Северодонецьк, 24-25 квіт. 2019 р.). Северодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. С. 126-128.

9. Теслікова І. І. Професійна придатність – невід'ємний критерій відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24-25 трав. 2019 р.). Запоріжжя: ЗМГО

«Істина», 2019. С. 42-44.

10. Теслікова І. І. Щодо підстав для розірвання трудового договору з працівником за станом здоров'я. Сучасне правотворення: питання теорії та практики: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 31 трав. – 1 черв. 2019 р.). Дніпро: ГО «Правовий світ», 2019. С. 79-82.

АНОТАЦІЯ

Теслікова І. І. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. Харків, 2019.

У дисертації встановлено, що під правовою конструкцією «невідповідність за станом здоров'я працівника» слід розуміти фізіологічний стан останнього, який перешкоджає виконувати йому свою трудову функцію, що пов'язується не тільки з наявністю в нього певного хронічного або стійкого захворювання, а саме з неможливістю продовжувати доручену роботу за конкретною функцією внаслідок виявлених і встановлених протипоказань.

Доведено, що підставою для розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не в змозі належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки або ж їх якісне виконання протипоказано за станом здоров'я, що підтверджено висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), згідно з яким трудівника визнано інвалідом і йому рекомендовано іншу роботу. Розглядаючи такий трудовий спір, суд має встановити, чи страждає працівник на підтверджену висновком МСЕК хворобу, яка перешкоджає йому продовжувати покладені на нього функції.

Висновки ЛКК не можуть служити підставою для звільнення людини праці за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, позаяк не містять застережень щодо непридатності працювати їй за певним фахом, а лише містять інформацію щодо захворювань, які мають тимчасовий характер, причому без зазначення повної або часткової сталої втрати працездатності. Підґрунтям для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України виступають або фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не в змозі як слід виконувати покладені на нього трудові обов'язки, або ж стійке порушення функцій організму, визнання працівника інвалідом і наявність протипоказань щодо продовження ним

трудої діяльності, підтвержені довідкою медико-соціальної експертної комісії. Інші медичні документи, що свідчать про неможливість особи виконувати роботу за станом здоров'я (без установа групи інвалідності), зумовлені сталим порушенням функцій організму, не можуть бути підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Ключові слова: стан здоров'я, стійка втрата працездатності, інвалідність, медико-соціальна експертиза, тимчасова непрацездатність, трудові правовідносини, невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

АННОТАЦІЯ

Тесликова І. І. Состояние здоровья работника как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2019.

В диссертации установлено, что под правовой конструкцией «несоответствие работника по состоянию здоровья» следует понимать физиологическое состояние последнего, которое препятствует ему выполнять свою трудовую функцию, что связывается не только с наличием у него определенного хронического или стойкого заболевания, а именно с невозможностью продолжать порученную работу за конкретной функцией вследствие выявленных и установленных противопоказаний.

Доказано, что основанием для расторжения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины являются фактические данные, которые подтверждают, что вследствие состояния здоровья (устойчивого снижения трудоспособности) работник не в состоянии должным образом выполнять возложенные на него трудовые обязанности или их качественное выполнение противопоказано по состоянию здоровья, что подтверждено заключением медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК), согласно которому работник признан инвалидом и ему рекомендована иная работа. Рассматривая такой трудовой спор, суд должен установить, страдает ли работник на подтвержденную заключением МСЭК болезнь, которая препятствует ему продолжать возложенные на него функции.

Выводы ВКК не могут служить основанием для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины, поскольку не содержат оговорку относительно непригодности работать по определенной специальности, а лишь содержат информацию относительно заболеваний, которые имеют временный характер, причем без указания полной или частичной постоянной утраты

трудоспособности. Основанием для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины выступают или фактические данные, которые подтверждают, что вследствие состояния здоровья (устойчивого снижения трудоспособности) работник не в состоянии как следует выполнять возложенные на него трудовые обязанности, или же стойкое нарушение функций организма, признания работника инвалидом и наличие противопоказаний для продолжения трудовой деятельности, подтвержденные справкой медико-социальной экспертной комиссии. Другие медицинские документы, свидетельствующие о невозможности человека выполнять работу по состоянию здоровья (без установления группы инвалидности), обусловленные постоянным нарушением функций организма, не могут быть основанием для увольнения по п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины.

Ключевые слова: состояние здоровья, стойкая утрата трудоспособности, инвалидность, медико-социальная экспертиза, временная нетрудоспособность, трудовые правоотношения, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

SUMMARY

Teslikova I. I. The state of health of the employee as the basis for the termination of an employment contract on the initiative of the employer. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

Thesis for the degree of Candidate of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2019.

In the thesis it has established that under the employee's health mismatch it is necessary to understand the physiological condition that prevents an employee from fulfilling 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 detected and established contraindications.

The author proved that the grounds for termination of an employment contract under item 2, part 1, Article. 40 of the Labor Code of Ukraine are the factual data that confirm that due to the state of health (permanent deterioration of the work capacity), an employee can not properly fulfill his labor obligations, or their performance is contraindicated in the state of health, as confirmed by the conclusion of the MSEC, in accordance with which employee is recognized as disabled and recommended to him is different from what he is doing. In considering such a labor dispute, the court must, in particular, determine whether the worker suffers a confirmed illness MSEC finding that prevents the continuation of the work performed.

The conclusions of the LCC can not serve as the basis for dismissal under paragraph 2 of Part 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, as they do not contain clauses on the incapacity to work in a specialty, they only contain information on diseases that are temporary in nature, without indicating complete or partial permanent disability. Grounds for dismissal under Clause 2 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine are either factual data that confirm that due to the state of health (permanent deterioration), an employee can not properly perform his labor duties, or a persistent violation of the functions of the body, the recognition of the worker with a disabled person and the presence of contraindications to prolong him work activity, confirmed by the certificate of the medical and social expert commission. Other medical documents proving that it is impossible to perform work for health without establishing a disability group due to persistent violation of the functions of the body, can not be the reason for dismissal under paragraph 2 of Art. 40 Labor Code of Ukraine

It has argued that the inconsistency between the position occupied or the work performed on the state of health may be the reason for dismissal in the presence of a full or partial permanent, rather than a temporary disability, therefore a temporary incapacity or a frequent absence of an employee at work in connection with temporary disability did not is the reason for the dismissal of an employee on the basis of paragraph 2 of Part 1 of Art. 40 Labor Code of Ukraine.

It has proved that the fact of establishing a disability can not be the reason for the dismissal of an employee under item 2, part 1, Article 40 of the Labor Code of Ukraine, since dismissal of workers for reasons of disability is prohibited by law. At the same time, the dismissal of a person with a disability is allowed in cases where, according to the MSEC opinion, his state of health impedes the performance of his professional duties or the continuation of his employment may lead to a deterioration in the health of a person with a disability.

In the case of termination of an employment contract on the initiative of the employer for the health of the employee «other work», to which the employer must offer the transfer of an employee, should be considered work, including, in other profession or specialty, provided that the employee can perform such work. That is, the worker has enough experience and knowledge to carry out such work or if such work does not require special training, as the key to resolving the issue of transferring an employee to work that is not controversial to his health is the fact that this work is not He was banned from medical examination and did not harm his health.

The position that during the termination of an employment contract on the initiative of the employer under clause 5 of Part 1 of Art.40 of the Labor Code of Ukraine, a legal assessment requires not only the fact of the employee's return to work, but the fact of staying at work as a result of which the employee actually began to perform his official duties. After all, the fact of entering the work is not evidence of interruption of the four-month period of temporary disability of the

employee and the grounds for the recognition of illegal dismissal under paragraph 5 of Part 1 of Art. 40 Labor Code of Ukraine.

Unlike labor laws, the Law of Ukraine «On Civil Service» in Part 2 of Art. 87 provides another possibility for calculating the time of disability – «more than 150 calendar days throughout the year» (excluding the time of leave in connection with pregnancy and childbirth). The dissertation is proposed for periods that should not be taken into account during these 150 calendar days during a year, except for the time of leave in connection with pregnancy and childbirth, also include the periods of the occurrence of an insured event in connection with the need to care for a sick child; a sick family member; a child under the age of three or a disabled child under the age of 18 in the case of a mother or other person caring for the child; quarantine imposed by the organs of the sanitary and epidemiological service; in case of sanatorium treatment, if the length of the annual (basic and additional) leave is insufficient for treatment and travel to the sanatorium and back in accordance with the legislation on social insurance.

Key words: state of health, permanent disability, disability, medical and social examination, temporary disability, labor relations, inconsistency of the employee's position or work performed, termination of an employment contract on the initiative of the employer.

Підписано до друку 04.11.2019 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 539.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.