

УДК 349.22-043.65:616-056.2

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2019.2.14>

НЕПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Вступ. Соціально-правовою категорією, яка відбиває здатність людини до праці й визначається рівнем її фізичного й духовного розвитку, станом здоров'я, професійними знаннями, вміннями й досвідом, є її працездатність. Працездатність є здатністю людини до праці, що залежить від стану здоров'я, фізичного, духовного розвитку (розумових та емоційних можливостей), а також професійних знань, умінь і досвіду працівника, що дає йому змогу виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості. Інакше кажучи, здатність людини до праці оцінюється не лише за можливістю виконання роботи та функціональним станом організму, а й за додатковими критеріями (стан здоров'я, професійні знання, вміння, досвід). За кількісною ознакою, тобто залежно від ступеня її зниження, працездатність поділяється на повну працездатність, часткову й повну непрацездатність. Часткова й повна непрацездатність залежно від тривалості такого стану може бути постійною, стійкою або тимчасовою непрацездатністю [1, с. 26].

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати одну з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме непрацездатність працівника.

Результати дослідження. Відповідно до п. 1.3 Положення про експертизу тимчасової непрацездатності непрацездатність – це стан здоров'я (функцій організму) людини, зумовлений захворюванням, травмою тощо, який унеможливує виконання роботи визначеного обсягу, професії без шкоди для здоров'я; це втрата загальної або професійної здатності людини до праці внаслідок захворювання, нещасного випадку або природженого фізичного дефекту; це стан здоров'я (функцій організму) людини, який зумовлений захворюванням, травмою тощо і який унеможливує виконання роботи певного обсягу чи спеціальності без шкоди для неї [2].

Розрізняють об'єктивно-фізіологічну непрацездатність, тобто за станом здоров'я чи у випадку неповноліття, та об'єктивно-юридичну, коли на законодавчому рівні дозволяється не працювати з досягненням певного віку. За тривалістю у часі непрацездатність можна поділити на: постійну, стійку та тимчасову.

С. Синчук непрацездатність розглядає як (а) об'єктивно-фізіологічний стан людини, який характеризується втратою чи зменшенням природних функцій організму або зниженням кваліфікації, значним зменшенням обсягу чи припинення трудо-

вої діяльності, та (б) як об'єктивно-юридичний стан людини, тобто коли закон дозволяє вже не працювати незалежно від того, може чи не може особа виконувати певну трудову діяльність. Соціальний аспект непрацездатності свідчить про нездатність особи матеріально забезпечити себе та членів своєї родини на рівні, достатньому для проживання людини [3, с. 247].

За стійкої непрацездатності порушення функцій організму набуває необоротного або частково необоротного характеру [4]. Стійким розладом функцій організму, який зумовлений захворюванням, наслідком травм або вродженим дефектом, який призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті, є інвалідність. Обмеження життєдіяльності – це повна або часткова втрата здатності обслуговувати себе, самостійно пересуватись, орієнтуватись, спілкуватись, контролювати свою поведінку, вчитись, займатись трудовою діяльністю.

До ознак стійкої непрацездатності С. Синчук відносить: (1) її визначають виключно обставинами, визначеними в законодавстві, зокрема юридичними фактами: встановлення групи інвалідності та ступеня втрати працездатності. Правник зазначає, що ступінь обмеження життєдіяльності існує трьох видів: (а) помірно виражене обмеження життєдіяльності, зумовлене такими порушеннями функцій органів та систем організму, що призводить до помірного обмеження можливостей навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності; (б) виражене обмеження життєдіяльності, зумовлене порушенням функцій органів та систем організму, що полягає у вираженому порушенні можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності, (в) значне обмеження життєдіяльності виникає внаслідок значних порушень функцій органів та систем організму, що призводить до неможливості або значного порушення здатності чи можливості до навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності, та супроводжується необхідністю у сторонньому догляді (сторонній допомозі); (2) непрацездатність установлює уповноважений на це державою орган – МСЕК; (3) тривалість стійкої непрацездатності визначає МСЕК [3, с. 248–250].

Експертиза стійкої втрати працездатності здійснюється медико-соціальними експертними комісіями, які встановлюють ступінь та причину інвалідності, визначають для інвалідів роботи і професії, доступні їм за станом здоров'я, перевіряють правильність використання праці інвалідів згідно з висновком експертної комісії та сприяють відновленню працездатності інвалідів, складають (коригують) індивідуальну програму реабілітації інваліда, в якій визначають реабілітаційні заходи згідно із Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [5].

Висновки органів медико-соціальної експертизи про умови і характер праці інвалідів є обов'язковими для власників підприємств, установ і організацій. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи встановлено Кабінетом Міністрів України постановою від 3 грудня 2009 р. за № 1317 [6]. Так, у медико-соціальних експертних комісіях (МСЕК) проходять огляд громадяни, які частково чи повністю втратили здоров'я внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, а також особи, які за чинним законодавством мають право на соціальну допомогу, з метою виявлення компенсаторно-адаптаційних можливостей особи для реалізації заходів реабілітації та адаптації інвалідів.

Тимчасова непрацездатність – це такий стан організму людини, за якого порушення функцій організму має оборотний характер. Під тимчасовою втратою працездатності розуміють неспроможність особи виконувати свою трудові обов'язки внаслідок короткотривалих обставин об'єктивного характеру. Тимчасова непрацездатність може бути спричинена: фізичною нездатністю особи здійснювати трудову діяльність (хвороба, травма, вагітність та пологи тощо); неможливістю працювати у зв'язку з необхідністю здійснювати догляд за іншим членом сім'ї (хворою дитиною; хворим членом сім'ї; за дитиною до трьох років; за дитиною до досягнення трьохрічного віку або дитиною-інвалідом до 16 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною та ін.); неможливістю працювати у зв'язку з настанням обставин, спричинених діями державних органів (карантин, накладений органами санітарно-епідеміологічної служби) [7, с. 263–268].

Тимчасова непрацездатність 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. Тимчасова непрацездатність застрахованих осіб засвідчується листком непрацездатності. Порядок видачі документів, які засвідчують тимчасову непрацездатність, затверджений Інструкцією про порядок видачі документів, які засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р. за № 455 [8].

Експертиза тимчасової непрацездатності – це комплексна оцінка порушень функціонального

стану організму та інших причин, якими вона зумовлена, що визначають факт тимчасової втрати працездатності, встановлення строку непрацездатності, визначення клінічного та трудового прогнозу відповідно до встановленого діагнозу. Так, відповідно до ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я [9] експертиза тимчасової непрацездатності громадян здійснюється в закладах охорони здоров'я лікарем або комісією лікарів, які встановлюють факт необхідності надання відпустки у зв'язку з хворобою, каліцтвом, вагітністю та пологами, для догляду за хворим членом сім'ї, в період карантину, для протезування, санаторно-курортного лікування, визначають необхідність і строки тимчасового переведення працівника у зв'язку з хворобою на іншу роботу у встановленому порядку, а також приймають рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для визначення наявності та ступеня стійкого розладу функцій організму, причини, часу настання і групи інвалідності.

З метою встановлення єдиного порядку організації та проведення експертизи тимчасової непрацездатності наказом Міністерства охорони здоров'я України від 9 квітня 2008 р. № 189 затверджено Положення про експертизу тимчасової непрацездатності [1], яке застосовується під час визначення тимчасової непрацездатності, а саме встановлення 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.

Тимчасова непрацездатність – це стан здоров'я людини, наслідком якого є захворювання, травми або інші причини, що не залежать від факту втрати нею працездатності (пологи, карантин, догляд за хворим тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування й реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи. Під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності фіксується факт необхідності надання листка непрацездатності чи іншого документа, яким засвідчується тимчасова втрата працездатності у зв'язку із хворобою, травмою, вагітністю чи пологами, доглядом за хворим членом сім'ї чи хворою дитиною, карантин, установлений санітарно-епідеміологічною службою, протезуванням, санаторно-курортним лікуванням, а також визначаються необхідність і строки тимчасового переведення працівника на іншу роботу у зв'язку із хворобою, приймається рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для встановлення наявності і ступеня стійкого розладу функцій організму, причини й часу його настання і групи інвалідності [10, с. 52].

Як зазначають О.С. Заржицький та О.С. Козаков, підхід до визнання особи непрацездатною й визначення рівня непрацездатності мають бути виключно індивідуальними, а не такими узагальне-

ними, як у законодавстві. Критерієм поділу працездатності на види служить той факт, що сама по собі праця може бути фізичною або інтелектуальною. Фізична – це спроможність виконувати фізичну працю, безпосередньо пов'язану з можливістю особи виконувати певні рухи частинами тіла; інтелектуальна – це здатність здійснювати розумову працю, безпосередньо пов'язану з інтелектуальними можливостями особи, її свідомістю, психічним станом. Втрата інтелектуальної працездатності може мати місце у випадках: втрати цивільної дієздатності; специфічних захворювань, що унеможливають розумову працю; втрати особою здатності до будь-яких рухів. Втрата фізичної працездатності можлива в разі: а) фізичних вад в особі, які заважають їй виконувати певну роботу, але можуть не заважати виконанню інтелектуальної праці; б) втрати цивільної дієздатності; в) досягнення певного віку, коли внаслідок старіння, що призводить до суттєвого зниження продуктивності праці, особа не може виконувати певну роботу [11, с. 99].

За загальним правилом, тимчасова непрацездатність є однією з підстав, коли не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відповідно до ч. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Тобто це гарантія, яку містить трудове законодавство щодо недопущення звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності з ініціативи власника (роботодавця). Однак ця норма має два виключення: по-перше, така гарантія не діє в разі звільнення працівника на підставі п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України – нез'явлення працівника на роботу більше як чотирих місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності (до цього строку не зараховуються відпустки по вагітності і пологах) та, по-друге, це вето не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства.

Як справедливо зазначається в науковій юридичній літературі, розвиток трудових відносин зумовлює певні ситуації у практиці, коли вже суди мають тлумачити норми чинного трудового законодавства щодо звільнення в період тимчасової непрацездатності. Так, у ст. 38 КЗпП України передбачено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника чи уповноважений ним орган письмово за два тижні. Говорячи про вказану норму, на практиці трапляються випадки, коли працівник виявив бажання розірвати трудовий договір, письмово повідомив про це роботодавця за два тижні до бажаного звільнення, але протягом цього періоду захворів і в останній день роботи перебуває на лікарняному. У такій ситуації виникають труднощі в застосуванні ч. 3 ст. 40 КЗпП України, якою встановлено заборону звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності. У такому випадку в роботодавця виникає складність у поведженні з найманим працівником, і постає цілком логічне

питання: звільнити працівника в період його хвороби або чекати його одужання? [7, с. 265]

Міністерство соціальної політики України звернуло увагу на таку ситуацію і у своєму листі від 27 квітня 2012 р. за № 70/06/186-12 [12] зауважило, що обмеження щодо звільнення працівника, який знаходиться на лікарняному, стосується тільки звільнення з ініціативи власника. Тобто чинним законодавством не заборонено звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України). Якщо працівник не бажає відкликати свою заяву про звільнення за власним бажанням у період хвороби, роботодавець може забезпечити вимогу працівника на звільнення, оскільки в даному випадку ініціатива розірвання трудового договору належить працівнику.

Пленум Верховного Суду України в Постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосуються як передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України, так і інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність (п. 17) [13].

Певну невизначеність зумовлює норма, визначена у ст. 26 КЗпП України. Зокрема, під час укладення трудового договору може мати місце зумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Тобто під час випробування працівник вважається прийнятим на роботу, але з умовою, що укладений із ним трудовий договір буде розірвано, якщо він не витримає випробування. Розірвання трудового договору із працівником під час терміну випробування відбувається за п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, тобто з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. У випадку такого звільнення на працівника поширюються правила про недопустимість звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності, визначені ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Проте на практиці можна зустріти судові рішення, в яких суди займають зовсім протилежну позицію.

У проекті ТК України (реєстраційний № 1658, підготовлений до 2-го читання) [14] у ст. 107 визначені обмеження розірвання трудового договору, зокрема, забороняється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, крім випадків розірвання трудового договору на підставі статей 94–96 цього Кодексу та в разі ліквідації юридичної особи – роботодавця або припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця.

Висновки. Аргументовано, що невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення за наявності повної або часткової постійної, а не тимчасової втрати працездатності, тому тривала тимчасова непрацездатність або часта відсутність працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не є підставою для звільнення працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шлапко Т. Характеристика інвалідності як однієї з підстав виникнення пенсійних правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 9. С. 25–28.
2. Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацездатності: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.04.2008 р. № 189. *Офіційний вісник України*. 2008. № 51. Ст. 1716.
3. Синчук С. Стійка непрацездатність в системі соціальних ризиків: правові аспекти. *Вісник Львівського Університету. Серія юридична*. Вип. 42. 2006. С. 244–251.
4. Непрацездатність. Фармацевтична енциклопедія. URL : <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1230/nepracezdatnist>.
5. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.
6. Питання медико-соціальної експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317. *Офіційний вісник України*. 2009. № 95. Ст. 3265.
7. Кабаченко М. Тимчасова непрацездатність: деякі актуальні питання. *Публічне право*. 2014. № 2 (14). С. 263–268.
8. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: наказ МОЗ України від 13.11.2001 р. № 455. *Офіційний вісник України*. 2001. № 49. Ст. 2216.
9. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
10. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 201 с.
11. Заржицький О., Козаков О. До питання про визнання особи непрацездатною. *Право України*. 2006. № 5. С. 97–100.
12. Щодо звільнення за власним бажанням : лист Мінсоцполітики України від 27.04.2012 р. № 70/06/186-12 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070739-12>.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
14. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Теслікова І.І. НЕПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

У статті розглянуто непрацездатність працівника як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Аргументовано, що невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення за наявності повної або часткової постійної, а не тимчасової втрати працездатності, тому тривала тимчасова непрацездатність або часта відсутність працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не є підставою для звільнення працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Ключові слова: працівник, роботодавець, звільнення, трудовий договір, непрацездатність.

Теслікова И.И. НЕТРУДОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье рассмотрена нетрудоспособность работника как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Аргументировано, что несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья может быть основанием для освобождения при наличии факта полной или частичной постоянной, а не временной потери трудоспособности, поэтому длительная временная нетрудоспособность или частое отсутствие работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью не является основанием для увольнения работника на основании п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗоТ Украины.

Ключевые слова: работник, работодатель, увольнение, трудовой договор, нетрудоспособность.

Teslikova I.I. INSUFFICIENCY OF THE EMPLOYEE AS A REASON FOR THE SUCCESSION OF LABOR CONTRACT FROM THE INDEPENDENT EMPLOYEE

The article deals with the disability of the employee as a ground for termination of an employment contract on the initiative of the employer.

Socio-legal category, which reflects the ability of a person to work and is determined by the level of his physical and spiritual development, the state of health, professional knowledge, skills and experience, is its capacity to work. Disability is the ability of a person to work, which depends on the state of health, physical, spiritual development (mental and emotional capabilities), as well as professional knowledge, skills and experience of the worker, which enables him to perform a certain amount of work, character and quality. In other words, the human ability to work is evaluated not only by the possibility of performing work and the functional state of the organism, but also by additional criteria (state of health, professional knowledge, skills, experience). On a quantitative basis, that is, depending on the degree of its reduction, the work capacity is divided into full capacity, partial and complete

disability. Partial and complete disability, depending on the duration of such a state, may be permanent (persistent or temporary disability).

Disability is a state of health (functions of an organism) of a person caused by a disease, an injury, etc., which makes it impossible to perform a certain amount of work, a profession without harm to health; it is a loss of the general or professional ability of a person to work due to a disease, accident or congenital physical defect; This is the state of health (functions of an organism) of a person, which is caused by illness, injury, etc., which makes it impossible to perform a certain volume or specialty without compromising it.

Distinguish objective physiological disability, that is, health or under age, and objectively legal, when at the legislative level is allowed not to work with the achievement of a certain age. For duration in time, disability can be divided into: permanent, stable and temporary.

Temporary disability – this is the state of the human organism, in which the violation of the functions of the body is reversible. Under temporary incapacity for work means an insolvency of a person to perform his labor duties as a result of short-term circumstances of an objective nature.

As a general rule, temporary disability is one of the grounds when the employee is not allowed to be dismissed on the initiative of the owner or an authorized body in accordance with Part 3 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Labor Code of Ukraine). That is, this is a guarantee, which contains labor law to prevent the dismissal of an employee during his temporary disability on the initiative of the owner (employer). However, this rule has two exceptions: firstly, such a guarantee does not apply in the case of dismissal of an employee on the basis of clause 5 of Part 1 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine is the non-appearance of an employee for more than four consecutive months as a result of temporary disability (no maternity leave is included before this period) and, secondly, this does not apply to the event of the complete liquidation of the enterprise.

It is argued that 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 temporary disability, therefore continued temporary disability or frequent absence of an employee at work due to temporary incapacity 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.

Key words: employee, employer, dismissal, employment contract, disability.