

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Прикарпатський національний  
університет імені Василя Стефаника  
Юридичний інститут

# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЧИН- НОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Збірник наукових статей  
Випуск XXIII



м. Івано-Франківськ, 2010

## ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

УДК 349.226+ 349.24

**Постановка проблеми.** Однією з основних функцій трудового права є захисна функція, тенденцію до посилення якої можемо спостерігати в сучасних умовах. Її здійснюють тією мірою, якою норми трудового права забезпечують створення здорових умов праці, охорону прав працівників у галузі трудових правовідносин [1, с. 32].

Характерна риса захисної функції трудового права полягає в тому, що її сутність спрямована на захист широкої сфери трудової діяльності працівників, їх прав та законних інтересів при виникненні трудових відносин, при їх існуванні, змінненні чи припиненні.

Особливої уваги заслуговує правовий аналіз дії захисної функції трудового права при зміні умов трудового договору, що здійснюється у формі переведення. Як правило, найяскравіше дія захисної функції трудового права проявляється при переведенні працівника на легшу роботу в разі погіршення його стану здоров'я.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання переведення працівників на іншу роботу, в тому числі переведення на легшу роботу за станом здоров'я, досліджували такі видатні вчені, як С.І. Астрахан, Л.Ю. Бугров, І.Б. Морейн, А.Ю. Пашерстник, В.І. Прокопенко, А.І. Ставцева, а також питання переведення висвітлюється в працях сучасних провідних вітчизняних науковців: Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян та інших. Однак проблема правового регулювання переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я потребує подальшого дослідження.

**Метою** даної статті є здійснення теоретичного аналізу змісту правової природи переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я, а також класифікація та визначення умов і порядку здійснення такого переведення.

**Виклад основного матеріалу.** В результаті погіршення стану здоров'я, працівник може потребувати переведення його на легшу роботу, наприклад, внаслідок каліцтва, у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, у зв'язку з професійним захворюванням тощо. Водночас, при цьому слід зважати, що під поняттям «здоров'я» законодавець розуміє

стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [2].

Відповідно до ст. 170 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівників, які потребують за станом здоров'я легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку [3].

Таке переведення може здійснюватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. Однак такі переведення завжди здійснюються в інтересах працівника.

Відповідно до ч. 5 ст. 6 Закону України «Про охорону праці» працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства [4].

А тому переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я є засобом охорони праці і виконують захисну (гарантійну) функцію (по суті опосередковують дію захисної функції трудового права).

Висновок про необхідність **переведення працівника на іншу постійну легшу роботу** дають медико-соціальні експертні комісії (МСЕК). Зазначення на трудову рекомендацію для осіб, щодо яких встановлена стійка втрата працездатності (інвалідність), дається в довідці МСЕК. Крім того, інвалідам видаються індивідуальні реабілітаційні програми. Їх копії направляються підприємствам за місцем роботи, які зобов'язані здійснити трудову реабілітацію інваліда. МСЕК може дати висновок про необхідність переведення працівника на іншу постійну роботу і в тих випадках, коли працівник інвалідом не визнається [5, с. 493].

Переведення працівника на постійну легшу роботу оформляється наказом роботодавця на підставі, як правило, заяви працівника та медичного висновку.

При такому переведенні працівника на постійну легшу роботу вносяться відповідні записи про переведення до трудової книжки.

Слід відзначити, що переведенням працівників на постійну легшу роботу притаманні загальні ознаки постійних переведень на іншу роботу. Видається, що ці ознаки можна ще назвати **умовами, при дотриманні яких переведення працівника на іншу роботу матиме законний характер**. До них належать:

- необхідна обов'язкова згода працівника на таке переведення;
- таке переведення є безстрокове (постійне);

- таке переведення може здійснюватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця, а також незалежно від волі сторін;
- під час переведення випробування не встановлюється;
- про таке переведення обов'язково вноситься запис до трудової книжки працівника;
- забезпечення гарантій реалізації трудових прав працівника, зокрема при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення (ст. 114 КЗпП України).

Вважаємо за потрібне ще закріпити в законодавстві обов'язок одержання попередньої згоди профспілкового органу щодо переведення працівників-членів профспілки.

**Розглядаючи тимчасові переведення працівників на іншу роботу, що здійснюються в інтересах працівника**, то до них можна віднести:

- 1) переведення на легшу роботу працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи (ст. 170 КЗпП України);
- 2) переведення на легшу роботу вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Тимчасове переведення працівника на легшу роботу здійснюється на підставі медичного висновку. У медичному висновку можуть бути зазначені роботи, на які рекомендується перевести працівника. Такий висновок видають лікар або комісія лікарів лікувального закладу за місцем проживання або роботи працівника.

В ч. 2 ст. 170 КЗпП України передбачено, що при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [3].

При переведенні працівника на легшу нижчеоплачувану роботу у зв'язку із трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, то відповідно до ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» за такими працівниками зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер устанавлюються ЛКК або МСЕК [6].

Правом на переведення на легшу роботу можуть також скористатися вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років.

Відповідно до ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою [3].

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток жінок, яких переводять на легшу роботу, є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Розглядаючи порядок такого переведення, то слід сказати, що рішення про переведення вагітних жінок та жінок, які мають дитину віком до трьох років, оформляється наказом. Таке рішення приймається на підставі, як правило, заяви працівниці і медичного висновку, в якомузначають вид роботи, яку можна виконувати жінці. Що ж стосується жінок, які мають дитину віком до трьох років, підставою для прийняття рішення може бути заява працівниці, медичний висновок чи інші об'єктивні дані, які дають підстави говорити про неможливість виконання попередньої роботи.

Для вдосконалення правового регулювання тимчасових переведень працівників на легшу роботу, зокрема, що стосується, жінок, які мають дітей віком до трьох років, вважаємо за доцільно в ст. 178 КЗпП України внести зміни, передбачивши можливість переведення на легшу роботу чоловіків-батьків, які виховують дитину до трьох років. Такі зміни відповідатимуть принципу гендерної рівності, аналогічно так як, наприклад, відповідно до ч. 7 ст. 179 КЗпП України відпустки по догляду за дитиною можуть бути використані батьком дитини.

Записи про тимчасові переведення на легшу роботу, так як і про переведення на іншу тимчасову роботу, до трудової книжки працівника не вносяться.

Ще одним випадком переведення працівника на легшу роботу є переведення, що здійснюється щодо осіб та в порядку, передбаченому ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб». Так, у разі якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб,

такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, непов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, встановленому законом. На період відсторонення від роботи цим особам виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Рішення про тимчасову чи постійну непридатність осіб, які є бактеріоносіями, для виконання певних видів робіт приймається медико-соціальними експертними комісіями на підставі результатів лікування, даних медичних оглядів тощо. Таке рішення медико-соціальної експертної комісії може бути в установленому порядку оскаржено до суду [7].

Важко погодитися з позицією законодавця, що тимчасове переведення осіб, які є бактеріоносіями та робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, здійснюється тільки за їх згоди. Якщо ці особи не погодяться на переведення, то це може спричинити негативні наслідки на стан здоров'я і інших людей. А тому, пропонуємо, такі тимчасові переведення здійснювати без згоди працівників.

**Висновки.** Отже, переведення працівників на легшу роботу є проявом реалізації захисної функції трудового права, а також засобом охорони праці. Такі переведення можуть здійснюватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця, однак вони завжди здійснюються в інтересах працівника. За строком дії такі переведення можуть бути постійні чи тимчасові і здійснюються на підставі медичного висновку відповідних медичних органів.

Для удосконалення механізму правового регулювання переведення працівників на легшу за станом роботу вважаємо за доцільне в новому Трудовому кодексі України закріпити окрему статтю, яка буде присвячена цьому виду переведення. Також необхідно більш детально врегулювати порядок здійснення переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я, що сприятиме усуненню конфліктів між сторонами трудового договору, які виникають в процесі зміни трудових правовідносин у формі переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я.

1. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. – М.: Изд. «Наука», 1978. – 368 с.
2. Основи законодавства України про охорону здоров'я, прийняті Верховною Радою України 19 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України – 1993. – № 4. – Ст. 19.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Закон України «Про охорону праці» в редакції Закону України «Про внесення

змін до Закону України “Про охорону праці” від 21 листопада 2002 р. // Відомості Верховної Ради України – 2003. – № 2. – Ст. 10.

5. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар Законодавства України про працю / Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
6. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
7. Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. // Голос України. – 2000. – № 84. – 19 травня.

Кернякевич Ю. В.

#### ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ’Я

У статті розглядаються переведення працівників, які здійснюються в інтересах працівників, а саме переведення на легшу роботу за станом здоров’я. Досліджуються тимчасові і постійні переведення на легшу роботу, порядок їх здійснення та гарантії забезпечення прав працівників при здійсненні таких переведень. А також подаються пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання переведень працівників на легшу роботу за станом здоров’я.

**Ключові слова:** здоров’я, легша робота, постійні переведення працівників, тимчасові переведення працівників.

Кернякевич Ю. В.

#### ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА БОЛЕЕ ЛЕГКУЮ РАБОТУ ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ

В статье рассматриваются переводы работников, которые осуществляются в интересах работников, а именно перевод на более легкую работу по состоянию здоровья. Исследуются временные и постоянные переводы на более легкую работу, порядок их осуществления и гарантии обеспечения прав работников при осуществлении таких переводов. А также предлагаются предложения по усовершенствованию правового регулирования переводов работников на более легкую работу по состоянию здоровья.

**Ключевые слова:** здоровье, более легкая работа, постоянные переводы работников, временные переводы работников.

Kernyakevych Y.V.

#### TRANSFERENCE OF EMPLOYEES TO EASIER WORK FOR HEALTH REASONS

The article deals with the transference of employees undertaken in the interests of workers, namely transference of employees to easier work for health reasons. It investigates the temporary and permanent transference to easier works, the order of their implementation and guarantee, the rights of workers in the implementation of such transference. The proposals to improve the regulation of transference of employees to easier work for health reasons are submitted.

**Keywords:** health, easier work, the permanent transference of employees, temporary transference of employees.