

ЯКОВЛЄВ О. А.,  
доцент кафедри трудового права Національно-  
го юридичного університету імені Ярослава  
Мудрого, кандидат юридичних наук

## МЕДИЧНІ ОГЛЯДИ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті медичний огляд трактується як здійснюване закладом охорони здоров'я вивчення стану здоров'я працівника з метою визначення його придатності до виконання певної роботи (професії). При цьому, (1) його організація і фінансування розглядається як обов'язок роботодавця, а (2) проходження як обов'язок працівника. Ухилення від медичного огляду є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у визначеному трудовим законодавством порядку.

Встановлено, що має місце колізія між положеннями ч. 2 ст. 17 Закону України «Про охорону праці», що зобов'язує роботодавця відсторонити працівника від виконуваної роботи, та ст. 46 КЗпП України, яка тільки допускає відсторонення працівника від роботи роботодавцем у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів. Ця суперечність підлягає усуненню шляхом закріплення у законодавчих актах єдиного припису, який би зобов'язував роботодавця відсторонювати працівника у зазначеному випадку.

**Ключові слова:** працівник, умови праці, право на охорону здоров'я, медичний огляд, відсторонення від роботи.

**Постановка проблеми.** «Кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я», – зазначено у Преамбулі Основ законодавства України про охорону здоров'я [1]. І. Я. Сєннюта (а) наводить переконливі аргументи щодо розгляду цього права як природного і (б) пропонує його трактувати як можливість людини використовувати всі соціальні, насамперед державні, засоби, спрямовані на збереження, зміцнення, розвиток та, у випадку порушення, відновлення максимально досяжного рівня фізичного й психічного стану її організму [2, с. 35].

Право громадянина на охорону здоров'я, окрім іншого, передбачає безпечні і здорові умови праці. КЗпП України [3], проголосивши у ст. 1, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, ні цей Кодекс, ні Закон України «Про охорону праці», ні інші Закони України легальної дефініції терміну «умови праці» не містять. Натомість, ст. 6 Закону України «Про охорону праці» [4] наголошує, що умови праці на робочому місці повинні відповідати вимогам законодавства. Вторять їй і інші норми вказаного нормативного акту. За прикладом О. І. Процевського, умови праці пропонуємо трактувати як сукупність соціальних і виробничих чинників, за наявності яких відбувається процес праці [5, с. 103]. При цьому до соціальних чинників будемо відносити розмір оплати праці, тривалість робочого часу, від-

пустки тощо, а до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові й інші умови.

Однією із організаційно-правових форм реалізації права на безпечні і здорові умови праці є медичний огляд.

**Аналіз останніх досліджень.** Науково-теоретичними дослідженнями у розглядуваній царині слід визнати роботи таких учених, як В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, О. Д. Зайкін, М. Л. Захаров, Р. І. Іванова, П. Д. Камінська, О. Є. Мачульська, О. В. Москаленко, В. Д. Роїк, Е. Г. Тучкова, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на їх вагомий здобутки, в Україні відчувається брак комплексних наукових робіт, присвячених проблемам правової регламентації медичних оглядів.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Медичний огляд (далі – МО) – це здійснюване закладом охорони здоров'я вивчення стану здоров'я працівника з метою визначення його придатності до виконання певної роботи (професії).

Відповідно до ст. 169 КЗпП України та ст. 17 ЗУ «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний за власні кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) МО працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, що-

річного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Тобто, організація та фінансування МО – це ні що інше як обов'язок роботодавця. У той же час, проходження попередніх та періодичних МО – це вже обов'язок працівників.

Ухилення від МО є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності відповідно до ч. 2 ст. 17 ЗУ «Про охорону праці». Крім того, за цією нормою роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника, який ухиляється від проходження М. О., від роботи без збереження заробітної плати. Однак у даному разі має місце колізія між положеннями ч. 2 ст. 17 ЗУ «Про охорону праці», що зобов'язує роботодавця відсторонити працівника, та ст. 46 КЗпП України, яка тільки допускає відсторонення працівника від роботи роботодавцем у разі відмови або ухилення від обов'язкових МО. Ця суперечність підлягає усуненню шляхом закріплення у законодавчих актах єдиного припису, який би зобов'язував роботодавця відсторонювати працівника у зазначеному випадку.

Як свідчить практика, у наказах (розпорядженнях) роботодавця про відсторонення працівника від роботи його строк частіше за все визначається не конкретною датою, а наступом певної події – проходженням МО. Внаслідок того, що наказ про відсторонення видається за фактом не проходження працівником М. о., роботодавець повинно бути відомо, з чієї вини – особисто його, працівника або лікувально-профілактичного закладу – не пройдено МО. Вина роботодавця в тому, що працівник вчасно не пройшов МО може полягати в тому, що останньому несвоєчасно було видано направлення на огляд; він не був звільнений від виконання своїх трудових обов'язків або ж у лікувально-профілактичний заклад не було своєчасно перераховано грошові кошти на огляд. Нарешті, у тому, що працівник своєчасно не пройшов МО, може бути винним і лікувально-профілактичний заклад – в зв'язку з відсутності профільних лікарів, введенням карантину та ін. У цьому випадку працівнику проводиться оплата за час відсторонення як за простій. За ч. 1 ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

МО включає в себе комплекс основних медичних обстежень: (а) загальне обстеження лікарями-спеціалістами (лікар-терапевт, лікар-дерматовенеролог, лікар-отоларинголог, лікар-стоматолог, інші спеціалісти за потреби); (б) лабораторне і функціональне обстеження; (в) індивідуальне додаткове обстеження (призначаються в окремих випадках для уточнення діагнозу особи).

МО працівників поділяються на (1) власне медичний, (2) психіатричний і (3) наркологічний.

У рамках цих видів вирізняють три типи М. о.: (а) попередні (при прийомі на роботу); (б) періодичні (упродовж трудової діяльності); (в) позачергові (роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий МО працівників: за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки).

Обов'язкові МО проводяться для (а) працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, (б) працівників, зайнятих на роботах де є потреба у професійному доборі, а також (б) осіб віком до 21 року.

Попередній МО проводиться під час прийняття на роботу з метою: 1) визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; 2) виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруєнь).

Періодичні МО проводяться з метою: 1) своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників; 2) забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; 3) вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; 4) розробки індивідуальних та групових закладів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами МО до групи ризику; 5) проведення відповідних оздоровчих заходів.

МО проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Під час прийняття на роботу роботодавець повинен видати направлення на обов'язковий попередній МО працівника. Роботодавець за рахунок власних коштів забезпечує організацію проведення медичних оглядів, витрати на поглиблене медичне обстеження працівника з підозрою на професійні та виробничо зумовлені захворювання та їх медичну реабілітацію, диспансеризацію працівників груп ризику розвитку професійних захворювань. Порядок проведення МО визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

З метою встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я вона підлягає обов'язковому попередньому та періодичним психіатричним оглядам. Порядок проведення обов'язкових оглядів і перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), затверджений постановою КМ України від 27 вересня 2000 р., № 1465 [6].

Наявність чи відсутність в особи наркологічних протипоказань для виконання окремих видів діяльності встановлюється відповідно до Порядку про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд громадян, затверджений постановою КМ України від 6 листопада 1997 р., № 1238 [7]. Метою проведення такого огляду є виявлення хворих на алкоголізм, наркоманію та токсикоманію, а також визначення наявності чи відсутності наркологічних протипоказань до виконання функціональних обов'язків і провадження видів діяльності, зазначених у переліку професій, та видів діяльності, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичний наркологічний огляд.

За час проходження МО за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Роботодавець несе обов'язок відмовити особі у прийнятті на роботу, якщо згідно з медичним висновком вона не відповідає встановленим вимогам.

**Висновки.** Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Правий К. В. Плесньов, на думку якого звільнення працівника за цією підставою відбувається у випадках, якщо: (а) виконання покладених на працівника трудових обов'язків створює загрозу безпосередньо його життю чи здоров'ю; (б) за станом здоров'я працівник не в змозі належно виконувати свої трудові обов'язки; (в) виконання покладених на працюючого трудових обов'язків створює загрозу безпосередньо для здоров'я чи життя членів трудового колективу підприємства і громадян, які його оточують під час його трудової діяльності [8, с. 165, 166].

Однак, зауважмо, що звільнення за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Розірвання трудового договору за вказаною підставою може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Не допускається звільнення працівника за розглядуваною підставою у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці.

При припиненні трудового договору з розглядуваної підстави працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 141.
2. Сенюта І. Я. Право людини на охорону здоров'я та його законодавче забезпечення в Україні (загальнотеоретичне дослідження) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2006. 217 с.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
5. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
6. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів і переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих : пост. КМУ від 27.09.2000 р. № 1465. *Офіційний вісник України*. 2000. № 39.
7. Порядок проведення обов'язкового профілактичного наркологічного огляду громадян : затв. пост. КМУ від 06.11.1997 р. № 1238. *Офіційний вісник України*. 1997. № 46.
8. Плесньов К. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 212 с.

#### REFERENCES

1. *Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorovia: Zakon Ukrainy vid 19.11.1992 r. №2801-XII. (1993). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 4, art. 141.*

2. Senyuta, I.Ya. (2006). Pravo liudyny na okhoronu zdorov'ia ta yoho zakonodavche zabezpechennia v Ukraini (zahalnoteoretychne doslidzhennia). *Candidate's thesis*. Lviv [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSS vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady of the USSR*, 50 (Annex), art. 375.
4. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 r. №2694-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 668.
5. Protsevsky, O.I. (1999). Novyi zmist prava na pratsiu – osnova formuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 6, 101–105 [in Ukrainian].
6. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia obov'iazkovykh poperednykh ta periodychnykh psykhiatrychnykh ohliadiv i pereliku medychnykh psykhiatrychnykh protypokazan shchodo vykonannia okremykh vydiv diialnosti (robit, profesii, sluzhby), shcho mozhut stanovyty bezposeredniu nebezpeku dlia osoby, yaka provadyt tsiu diialnist, abo otochuiuchykh: post. KMU vid 27.09.2000 r. № 1465. (2000). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 9.
7. Poriadok provedennia obov'iazkovoho profilaktychnoho narkolohichnogo ohliadu hromadian: zatv. post. KMU vid 06.11.1997 r. № 1238. (1997). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 46.
8. Pliesnov, K.M. (2014). Nevidpovidnist pratsivnyka zaimanii posadi abo vykonuvanii roboti yak pidstava rozirvannia trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].

ЯКОВЛІВ А. А.,

доцент кафедри трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого, кандидат юридических наук

#### МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ:

#### ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В статье медицинский осмотр трактуется как осуществляемое заведением здравоохранения изучение состояния здоровья работника с целью определения его пригодности к выполнению определенной работы (профессии). При этом, (1) его организация и финансирование рассматривается как обязанность работодателя, а (2) прохождение как обязанность работника. Уклонение от медицинского осмотра является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в определенном трудовым законодательством порядке.

Установлено, что имеет место коллизия между положениями ч. 2 ст. 17 Закона Украины «Об охране труда», обязывающей работодателя отстранить работника от выполняемой работы, и ст. 46 КЗоТ Украины, которая только допускает отстранение работника от работы работодателем в случае отказа или уклонения от обязательных медицинских осмотров. Это противоречие предлагается устранить путем закрепления в законодательных актах единого предписания, которое бы обязывало работодателя отстранять работника в указанном случае.

Ключевые слова: работник, условия труда, право на охрану здоровья, медицинский осмотр, отстранение от работы.

IAKOVLEV O. A.,

associate professor of the Labour Law Department of Yaroslav Mudryi National Law University, PhD

#### MEDICAL EXAMINATION: SEPARATE PROBLEMATIC ISSUES ON LEGAL SUPPORT

**Problem setting.** The Preamble of the Fundamentals of the Ukrainian legislation on health care says: “Every person has a natural, essential and unbreakable right to health protection”. I. Ia. Senyuta (a) adduces convincing arguments concerning consideration this right as a natural one, and (b) suggests to interpret this right as the ability of a person to use all the social, primarily the state, funds aimed at the preservation, strengthening, development and, in case of violation, recovery of the highest attainable standard of physical and mental condition of his body.

**Analysis of recent researches and publications.** Works of such scientists V. M. Andriyiv, N. B. Bolotina, O. D. Zaykin, M. L. Zakharov, R. I. Ivanova, P. D. Kaminska, O.Ie. Machulska, O. V. Moskalenko, V. D. Royik, E. G. Tuchkova, O. M. Yaroshenko, etc, should be recognized as scientific and theoretical researches in this area. However, despite their significant achievements, there is a lack of comprehensive scientific papers in Ukraine on problems concerning legal regulation of medical examination.

**Article's main body.** It is established that there is a conflict between the provisions of part 2 of article 17 of the Law of Ukraine "On Labour Protection", whereunder there is an obligation of employer to remove employee from work, and article 46 of the Labour Code of Ukraine, which allows only the removal of employee from work by the employer in case of refusal or circumvention of compulsory medical examination. This contradiction is a subject to elimination by fixing in legislation of the uniform instruction obliging employer to dismiss the employee in the specified case.

**Conclusions and prospects for the development.**

The discrepancy between employee and current position or active job because of health conditions is grounds for termination of the employment contract on the initiative of the employer according to § 2 part 1 of article 40 of the Labour Code of Ukraine. K. V. Plesniiov considers that the dismissal of employee on this basis occurs in the following cases: (a) employee's active job creates direct threat of his life or health; (b) because of health conditions employee is unable to perform his duties properly; (c) employee's active job creates direct threat of health or life of labour collective's members and the citizens who surround him during labour activity. However, it should be noted that the dismissal according to § 2 part 1 of article 40 of the Labour Code of Ukraine is allowed in case of impossibility to transfer employee, with consent of employee, to another job.

**Keywords:** employee, labour conditions, right to health protection, medical examination, dismissal from work.