

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі - це документально підтверджена неможливість продовжувати виконання роботи працівником за умови що така робота потребує певної кваліфікації чи стану здоров'я. При цьому Кодексом законів про працю не передбачено, яким чином повинна бути виявлена та засвідчена невідповідність стану здоров'я працівника виконуваній роботі. Тому у разі звільнення з цих підстав, з метою недопущення порушення трудових прав працівників, слід звернути увагу на наявність таких обов'язкових передумов:

1) виявлення невідповідності стану здоров'я працівника виконуваній роботі, тобто наявність протипоказань продовженню роботи в існуючих умовах праці в період дії трудового договору;

2) наявність медичного висновку, що підтверджує стан здоров'я працівника;

3) існування спеціальних вимог до стану здоров'я працівника при виконанні певної роботи чи зайнятті посади;

4) письмова відмова працівника від переведення на іншу роботу.

Виявлена невідповідність займаній посаді за станом здоров'я полягає в тому що: працівник за станом здоров'я не може впоратися з трудовими обов'язками (при цьому відсутня провина працівника в неналежному виконанні обов'язків), або продовження даної роботи протипоказано працівникові за станом здоров'я (відповідно до карти умов праці на робочому місці) та створює загрозу його життю й здоров'ю, або через стан здоров'я подальше виконання працівником трудових обов'язків створює небезпеку для членів трудового колективу, або громадян, яких обслуговує працівник і це перешкоджає подальшому продовженню роботи.

Відповідно до статті 9 [Основ законодавства про охорону здоров'я](#) громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій. Згідно з частиною 3 статті 69 зазначених Основ, під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється факт необхідності надання листка непрацездатності чи іншого документа, що засвідчує тимчасову втрату працездатності у зв'язку з хворобою, травмою, вагітністю та пологам, доглядом за хворим членом сім'ї, хворою дитиною, карантин, встановленим санітарно-епідеміологічною службою, протезуванням, санаторно-курортним лікуванням, визначаються необхідність і строки тимчасового переведення працівника у зв'язку з хворобою на іншу роботу, приймається рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для визначення наявності та ступеня стійкого розладу функцій організму, причини, часу настання і групи інвалідності.

Отже, на етапі медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється лише наявність чи відсутність тимчасової непрацездатності у працівника та надається висновок щодо його тимчасового переведення на іншу (легшу) роботу.

Пунктом 3 Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого [Постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317](#)

визначено, що медико-соціальна експертиза проводиться особам, що звертаються для встановлення інвалідності, за направленням лікувально-профілактичного закладу охорони здоров'я після проведення діагностичних, лікувальних і реабілітаційних заходів за наявності відомостей, що підтверджують стійке порушення функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності.

Тому підставою для звільнення за пунктом 2 статті 40 КЗпП України є або фактичні дані, які підтверджують, що внаслідок стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладені на нього трудові обов'язки або стійке порушення функцій організму, визнання працівника інвалідом та наявність протипоказань щодо продовження ним трудової діяльності, підтверджені довідкою медико-соціальної експертної комісії. Інші медичні документи, що свідчать про неможливість виконувати роботу за станом здоров'я, без встановлення групи інвалідності, зумовленої стійким порушенням функцій організму не можуть бути підставою для звільнення за пунктом 2 статті 40 КЗпП України.

Звільнення допускається тільки у випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу, не протипоказану за станом здоров'я. Таке переведення оформлюється наказом (розпорядженням) із урахуванням положень частини 1 статті 32, частини 1 статті 114 і частини 2 статті 170 КЗпП України.

Оскільки звільнення на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України належить до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу воно допускається лише за наявності попередньої згоди первинної профспілкової організації членом якої є працівник.

Не погоджуючись з прийнятим стосовно себе рішенням про звільнення працівник вправі звернутись з мотивованою заявою до власника або уповноваженого ним органу з проханням скасувати наказ та поновити працівника на роботі.

Відповідно до ст.17, 20 Закону України “Про звернення громадян” заява може бути подана до власника або уповноваженого ним органу протягом одного року з моменту його прийняття, але не пізніше одного місяця з часу ознайомлення громадянина з прийнятим рішенням. Звернення розглядаються і вирішуються у термін не більше одного місяця від дня їх надходження, а ті, які не потребують додаткового вивчення, - невідкладно, але не пізніше п'ятнадцяти днів від дня їх отримання. Якщо в місячний термін вирішити порушені у зверненні питання неможливо, керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації або його заступник встановлюють необхідний термін для його розгляду, про що повідомляється особі, яка подала звернення. При цьому загальний термін вирішення питань, порушених у зверненні, не може перевищувати сорока п'яти днів.

Відповідно до ст. 233 КзпП України звільнений працівник може звернутися з заявою про

вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Згідно зі ст.234 КзпП України у разі пропуску з поважних причин строків звернення до суду, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

Відповідно до п.1 частини 1 ст.5 Закону України “Про судовий збір” позивачу у справах про поновлення на роботі від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються.

За детальними роз`ясненнями та консультаціями з будь-яких правових питань – звертайтеся до відділу «Брусилівське бюро правової допомоги» », **смт. Брусилів, вул. Лермонтова, 3, тел. 30095**

Брусилівське бюро правової допомоги