

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Арабчук А.І.

студентка,

Науковий керівник: **Грекова М.М.**

кандидат юридичних наук, доцент,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПОРЯДКУ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

Частина 1 ст. 39 КЗпП однією із підстав для дострокового розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника називає хворобу або інвалідність працівника, що перешкоджають йому виконувати роботу відповідно до трудового договору [1]. Проте у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) чітко не зазначено, чи є обов'язковою умовою для звільнення працівника на підставі цієї норми надання останнім для підтвердження своєї хвороби або інвалідності висновку (довідки) закладу охорони здоров'я. В зв'язку з цим виникають труднощі при практичній реалізації даного права працівника, що зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблемність даної ситуації, на нашу думку, є зіткненням інтересів роботодавця у частині доказовості факту захворювання чи інвалідності працівника з одного боку, та інтересів працівника, який наврядчи бажає, щоб інформація про його стан здоров'я стала відома його роботодавцю чи колегам. Проаналізувавши положення чинного законодавства, що регулюють дану сферу правовідносин, можна зазначити наступне.

Медицина інформація, тобто свідчення про стан здоров'я людини, історію хвороби, мету запропонованих досліджень і лікувальних заходів, прогноз можливого розвитку захворювання, є інформацією з обмеженим доступом. Поширюватися, передаватися третім особам така інформація може виключно за згодою особи, якої вона стосується (ст. 32 Конституції України [2], ст. 21 Закону

України «Про інформацію» [3], ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» [4]).

Право особи на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також відомості, одержані при її медичному обстеженні, передбачене також ч. 1, 2 ст. 286 Цивільного кодексу України [5], ст. 39-1 Основ законодавства про охорону здоров'я [6].

Таким чином, відповідно до вищевказаних положень, працівник не зобов'язаний надавати роботодавцю медичний висновок (довідку), який би засвідчував стан його здоров'я і підтверджував неможливість виконання ним своїх трудових функцій, а роботодавець, зі свого боку, не має права вимагати від нього надання таких документів.

Втім, для уникнення суперечливих ситуацій на практиці, вважаємо за доцільне у ч. 1 ст. 39 КЗпП зазначити, що надання працівником висновку (довідки) закладу охорони здоров'я для підтвердження своєї хвороби або інвалідності для звільнення на цій підставі не вимагається.

Припинення трудових відносин у даному випадку має оформлятися виданням наказу (розпорядження) роботодавця, у якому мають бути вказані підстави припинення трудового договору конкретним посиланням на статтю, пункт закону. Тобто в наказі про звільнення повинно бути вказано, що працівник звільняється у зв'язку з хворобою (ч. 1 ст. 39 КЗпП). Підставою у даному випадку буде виступати заява працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

3. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>

4. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>

5. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

6. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII [Електронний ресурс]: Офіційний сайт Верховної Ради України. Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>

Головачова К.В.

студентка,

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

доктор юридичних наук, професор,

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

ДОТРИМАННЯ ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ ЯК УМОВА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У процесі трудової діяльності можна виділити, з одного боку, людину, котра працює, а з другого, – виробництво (простір, в якому відбувається трудова діяльність, де виникає небезпека і де людина зазнає її впливу). Створення безпечних умов праці на виробництві всіх форм власності було і залишається одним з головних пріоритетів суспільства. Ані розмір заробітної плати, ані рівень рентабельності підприємства, ані цінність вироблюваного продукту не можуть служити підставою для зневаги правил техніки безпеки та виправданям існуючих погроз життю чи здоров'ю робітників. Правильно організована робота у сфері безпеки праці підвищує дисциплінованість робітників, що, в свою чергу, призводить до покращення продуктивності праці, сприяє зниженню кількості нещасних випадків, підвищує ефективність виробництва.

Питання належних та безпечних умов праці в своїх дослідженнях розглядали такі вчені, як К.Ю. Мельник, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, В.Г. Ротань, та інші. Серед численних прав людини, що вказані в міжнародних договорах та угодах, в Основному законі України набули закріплення та відображення основні трудові права, серед яких знаходиться й право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці (ч. 4 ст. 43 КУ) [1]. Сьогодні, в умовах ринкових відносин, українська держава, що