

УДК 349.2:613.6

DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i85.1871>*Н. С. Пузирна*

## СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА: ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ

**Постановка проблеми.** Стан здоров'я працівника є важливою категорією, яка впливає на його трудову діяльність. Актуальність цього дослідження зумовлена негативною тенденцією збільшення кількості професійних захворювань, а також зростанням чисельності працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. Я поділяю позицію деяких авторів, які зазначають, що здоров'я працівників є основним елементом якості робочої сили. Незадовільний стан здоров'я працівників на рівні підприємства призводить до втрат робочого часу через хвороби і травми, викликає необхідність проведення додаткових витрат, пов'язаних із виплатою за листками тимчасової непрацездатності, тимчасовим заміщенням хворого працівника, що позначається на економічних результатах діяльності підприємства [1, с. 131–132].

За даними Фонду соціального страхування України у 2019 році було зареєстровано 2410 випадків професійних захворювань. Порівняно з 2018 роком встановлених професійних захворювань стало більше на 28,3%, або на 531 захворювання [2]. Ситуація, яка нині склалася, викликає необхідність докладної теоретичної розробки категорії «стан здоров'я працівника» для визначення напрямів подальшого удосконалення трудового законодавства, а також розробки основних напрямів державної політики у цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковій проблемі, пов'язаній із дослідженням питань здоров'я працівників, у трудовому праві приділяли увагу вітчизняні та закордонні науковці В.О. Демидко, Ю.В. Іванчина, О.О. Конопельцева, Б.О. Логвиненко, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.М. Скобелкін, Б.І. Сташків, І.І. Теслікова та інші. Проте погляди на понятійний апарат і правову природу стану здоров'я працівника з урахуванням сучасних тенденцій розвитку трудового законодавства потребують окремої уваги.

**Метою статті** є дослідження поняття «стан здоров'я працівника», його правової природи та проблеми розуміння.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Насамперед необхідно визначитися з поняттям «здоров'я працівника». Поняття «здоров'я» міститься в енциклопедичній літературі й визначається як стан організму, при якому нормально функціонують всі його органи [3]. З погляду валеології здоров'я – це самостійний стан організму, не пов'язаний із патологією. Його прийнято трактувати як триєдність фізичного, психічного й соціального статусів [4, с. 52].

За концепцією Міжнародного науково-навчального центру інформаційних технологій і систем Національної академії наук та Міністерства освіти і науки України здоров'я розглядається як складно організована інформаційна система біологічної, психічної, соціальної природи, вивчення якої потребує системного підходу,

що дає змогу досліджувати структурно-функціональну організацію об'єкта з погляду речовинних, енергетичних, інформаційних процесів [5, с. 4].

Здоров'я – вічна, незмінна цінність людини й суспільства, одне з найважливіших соціальних благ, що потребує державної охорони і підтримки [4, с. 56]. Здоров'я людини в сучасному розумінні – це нормальне функціонування всіх її статусів як потенційного базису індивідуума й адекватний системно-середовищний вияв особистості [6, с. 23].

В юридичній науковій літературі вчені визначають здоров'я як особисте благо, що є одним із найважливіших умов нормальної для певної людини життєдіяльності всіх її частин, органів і систем; це такий стан людини, який забезпечує виконання нею різних біологічних і соціальних функцій [7, с. 7]; як конституційно визначену соціальну цінність, яка відображає стан належного нехворобливого функціонування органів та систем, організму людини загалом, відтворює фактичну реальну можливість особи реалізовувати на практиці свої права [8, с. 233].

Відповідно до статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я «здоров'я розглядається як стан фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб і фізичних дефектів» [9]. Українське законодавство визначає поняття «здоров'я» у ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я, під яким розуміється стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад [10]. Однак ця дефініція не охоплює всіх ознак, які розкривали б повноту та багатогранність загальної категорії «здоров'я», адже здоров'я є системоутворюючим чинником, який пов'язує всі сфери людського існування – науку, культуру, економіку, екологію, етику, освіту, працю, політику тощо [11, с. 163–164].

Нормативного визначення поняття «здоров'я працівника» немає. У науці трудового права використовуються такі поняття як «стан здоров'я працівника», «фізичний стан особи», «фізична здатність працювати» тощо. Так, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова оперують поняттями «фізичний і психічний стан особи» [12, с. 771], В.М. Скобелкін зазначає про «фізичну можливість працювати» [13, с. 165]. При цьому названі автори під вказаними термінами розуміють саме стан здоров'я працівника. Ю.В. Іванчина під здоров'ям працівника розуміє «нормальне функціонування його організму або окремих його частин, що впливає на виконання ним трудової функції» [14].

Б.І. Сташків визначає стан здоров'я як стійке зниження працездатності, внаслідок чого працівник не може належним чином виконувати свої трудові обов'язки, протипоказані йому за станом здоров'я, або яке є небезпечним для оточуючих його осіб, і таке протипоказання буде виявлено після укладення трудового договору [15, с. 613]. Незалежно від термінології погоджуюся з беззаперечним фактом, що здоров'я та життя працюючих залишається основною цінністю будь-якої соціально спрямованої та демократичної держави [16, с. 121].

Що стосується правового регулювання стану здоров'я працівників, то необхідно зазначити, що визначення поняття «стан здоров'я» трудове законодавство не містить. Водночас Кодекс законів про працю України містить словосполучення «стан здоров'я» в таких статтях:

1) ст. 2-1, яка закріплює заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, в тому числі залежно від стану здоров'я;

2) ч. 3 ст. 22 передбачає положення, що вимоги щодо стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України;

3) ч. 2 ст. 24 встановлює, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний у випадках, передбачених законодавством, серед інших надати також документ про стан здоров'я;

4) ч. 5 ст. 24 містить заборону укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота, протипоказана за станом здоров'я;

5) ч. 2 ст. 32 передбачає норму про те, що власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я;

6) ч. 2 ст. 33 закріплює положення про те, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не передбачену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою;

7) п. 2 ст. 40 передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу при виявленні невідповідності працівника займаний посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи;

8) ст. 170 містить положення про те, що працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести за їх згодою на таку роботу згідно з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

Аналіз вказаних вище положень свідчить, що стан здоров'я працівника як самостійна категорія є юридичним фактом, який впливає на динаміку трудових правовідносин. Юридичними фактами в теорії трудового права зазвичай називають певні життєві обставини, які є підставою виникнення, зміни або припинення трудових правовідносин. Стан здоров'я працівника впливає на виникнення трудових правовідносин (наприклад, при обов'язковому медичному огляді окремих категорій працівників перед укладенням трудового договору), їх зміну (переведення або відсторонення працівника від роботи за медичним висновком) і припинення правовідносин (відмова працівника від переведення на іншу роботу за медичним висновком).

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (в редакції від 21.11.2002 № 229-IV) державна політика в галузі охорони праці базується на принципах пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Необхідно зазначити, що окремі нормативно-правові акти, не використовуючи термін «стан здоров'я», містять положення, з яких можна зробити висновок про належний стан здоров'я працівника при виконанні конкретної роботи. Так, згідно зі ст. 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 № 1645-III у разі, якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і це може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо ж зазначених осіб перевести на іншу роботу не можливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, визначеному законом.

Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 № 4004-XII передбачено, що обов'язкові попередні й періодичні медичні огляди повинні проходити працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь тощо.

У ст. 21 Закону України «Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз» від 05.07.2001 № 2586-III зазначається, що хворим на активні форми туберкульозу з числа осіб, які підлягають обов'язковим медичним оглядам на туберкульоз, забороняється обіймати посади та виконувати роботи, пов'язані з ризиком зараження на туберкульоз контактних осіб. Власник або уповноважений ним орган не має права звільняти працівника у зв'язку з його захворюванням на туберкульоз, крім випадків, визначених законом.

**Висновки.** Необхідно зазначити, що стан здоров'я працівника впливає на його трудову діяльність. При цьому стан здоров'я працівника може обмежувати його трудову дієздатність аж до зведення її до мінімуму за умови визнання особи повністю нездатною до трудової діяльності та встановлення зазначеного ступеня втрати працездатності безстроково. Під станом здоров'я працівника я розумію нормальне функціонування його організму, що дозволяє працівнику належним чином виконувати свої трудові обов'язки.

Ґрунтуючись на аналізі нормативних правових актів, присвячених цьому питанню, необхідно зробити висновок про те, що в певних випадках стан здоров'я працівника безпосередньо впливає і на ефективність виконання трудової функції. На моє переконання, стан здоров'я працівника належить до його професійно важливих якостей, які характеризують, зокрема, й відповідність особи визначеній роботі чи посаді.

### *Література*

1. Теслікова І.І. Стан здоров'я – одна із основоположних ознак, що характеризує відповідність особи визначеній роботі чи посаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО.* 2019. Вип. 56, т. 1. С. 131–134.
2. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік: офіційний сайт Фонду соціального страхування в Україні. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/968035> (дата звернення: 11.05.2020).

3. Словник української мови в 11 томах. URL: <http://sum.in.ua/s/zdorov.ja> (дата звернення: 11.05.2020).
4. Гриценко В., Белов Б., Котова А., Пустовойт О. Здоров'я людини як багатоаспектна проблема. *Вісник Національної академії наук України*. 2006. № 6. С. 51–56.
5. Открытая концепция здоровья / Ю.Г. Антомонов, В.М. Белов, В.И. Гриценко, А.Б. Котова и др.; НАН Украины. Ин-т кибернетики им. В.М. Глушкова). Киев, 1993. 27 с.
6. Гриценко В., Вовк М., Котова А. У пошуках «зони здоров'я»: становлення біокомединици. *Вісник Національної академії наук України*. 2001. № 8. С. 23–27.
7. Чефранова Н.С. Изучение и предупреждение преступлений, связанных с распространением венерических заболеваний (на материалах преступности несовершеннолетних) : автореф. канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Криминология» / Харьков, 1975. 21 с.
8. Логвиненко Б.О. Здоров'я як правова категорія: до постановки питання. *Форум права*. 2017. № 5. С. 230–235. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2017\\_5\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2017_5_36) (дата звернення: 11.05.2020).
9. Статут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) від 22 липня 1946 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_599](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_599) (дата звернення: 11.05.2020).
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
11. Конопельцева О.О. Стан здоров'я працівника як одна з вимог при прийнятті на роботу. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 163–166. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7945/1/Konopelceva.pdf> (дата звернення: 11.05.2020).
12. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Статут, 2009. 879 с.
13. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. Москва : Вердикт-1 М., 1999. 372 с.
14. Иванчина Ю.В. Состояние здоровья работника как профессионально важное качество. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2012. № 11. URL: <https://hr-portal.ru/article/sostoyanie-zdorovya-rabotnika-kak-professionalno-vazhnoe-kachestvo> (дата звернення 11.05.2020).
15. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П-С. 736 с.
16. Демидко В.О. Правове регулювання права на здорові та безпечні умови праці: проблеми та напрями удосконалення. *Наше право*. 2013. № 10. С. 119–124.

## Анотація

**Пузирна Н. С. Стан здоров'я працівника: проблеми розуміння.** – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню поняття «стан здоров'я працівника» та його правової природи. Вказано на необхідність теоретичної розробки категорії «стан здоров'я працівника» для визначення напрямів подальшого удосконалення трудового законодавства, а також розробки основних напрямів державної політики в цій сфері. Проаналізовано визначення поняття «стан здоров'я працівника» в юридичній літературі та використання цього терміну в чинному законодавстві України. Зазначено, що стан здоров'я працівника є важливою категорією, що впливає на його трудову діяльність.

Нині в Україні спостерігається негативна тенденція збільшення кількості професійних захворювань, а також зростання чисельності працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам. Погляди на понятійний апарат і правову природу стану здоров'я працівника з урахуванням сучасних тенденцій розвитку трудового законодавства потребують окремої уваги.

У статті зауважено, що нормативного визначення поняття «здоров'я працівника» немає. Наука трудового права використовує такі поняття як «стан здоров'я працівника», «фізичний стан особи», «фізична здатність працювати» тощо. Розкрито основні положення Кодексу законів про працю України та інших законів України, які прямо чи побічно використовують термін «здоров'я працівника» в процесі правового регулювання трудових відносин. У статті також зазначено, що стан здоров'я працівника як самостійна категорія є юридичним фактом, який впливає на виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що під станом здоров'я працівника необхідно розуміти нормальне функціонування його організму, що дозволяє працівнику належним чином виконувати свої трудові обов'язки. Стан здоров'я працівника може обмежувати його трудову дієздатність аж до зведення її до мінімуму за умови визнання особи повністю нездатною до трудової діяльності та встановлення зазначеного ступеня втрати працездатності безстроково. Автор також зазначає, що аналіз нормативних правових актів,

присвячених питанням здоров'я працівників у сфері праці, свідчить про те, що в певних випадках стан здоров'я працівника безпосередньо впливає і на ефективність виконання трудової функції. У статті також зроблено висновок, що стан здоров'я працівника належить до його професійно важливих якостей, які характеризують, зокрема, і відповідність особи визначеній роботі чи посаді.

*Ключові слова:* здоров'я, працівник, законодавство, трудова діяльність, трудові обов'язки.

### Summary

**Puzurna N. S. Employee health: comprehension problems.** – Article.

The article is devoted to the concept of “employee health” and to its legal nature. The necessity of theoretical development of the category “employee health” to define directions of further improvement of labour legislation, as well as the development of basic directions of state policy in this sphere. Analyzed the definition of “employee health” in the legal literature and the use of this term in the current legislation of Ukraine. Noted that employee health status is an important category that affects his career.

Today in our country there is a negative trend of increasing the number of occupational diseases, as well as an increase in the number of employees employed in conditions that do not meet sanitary and hygienic requirements. It is noted that views on the conceptual apparatus and the legal nature of the health of the employee, taking into account current trends in labor legislation need special attention. The article noted that the statutory definition of “employee health” no. The science of labor law use concepts such as “employee health”, “physical health”, “physical ability to job” and the like.

The basic provisions of the Labor Code of Ukraine and other laws of Ukraine that directly or indirectly use the term “employee health” in the process of legal regulation of labour relations. The article also stated that the health status of an employee as an independent category is a legal fact that affects the emergence, change and termination of labor relations. It is concluded that under the condition the employee needs to understand the normal functioning of his organism that allows an employee to adequately fulfill their job duties.

The health employee may limit employment capacity up to information it to the minimum condition for the recognition of persons fully unable to job and establish the degree of disability indefinitely. The author also notes that the analysis of normative legal acts on the issues of health of employees in employment, suggests that in certain cases, the state of health of an employee directly affects the efficiency of performing job functions. The article also concluded that the health status of an employee relates to his professionally important qualities, which characterize including the compliance person in a particular job or position.

*Key words:* health, employee, law, employment activities, job duties.