

5. De Vos M. How the future of work can work for the workers. Law, labour and the humanities. Contemporary European perspectives. London: Routledge, 2020. P. 46–61.

УДК 349.2(043.2)

**Гарашенко Л.П.**, к.ю.н., доцент,  
Верховний Суд, науковий консультант, м. Київ, Україна

## **МЕДИЧНІ ОГЛЯДИ ПРАЦІВНИКІВ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ**

Проведення медичних оглядів працівників є надзвичайно важливим заходом у питанні забезпечення виявлення загальних, професійних та інфекційних захворювань.

Законодавством України визначено перелік професій, видів діяльності, виробництв, працівники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам, а отже, завданням роботодавця є не тільки здійснення контролю щодо проходження цієї процедури, але й організація проведення медичних оглядів працівників.

Застосування норм законодавства з питань організації та проходження медичних оглядів породжує низку спорів, які виникають з причин: відсторонення працівника від роботи у зв'язку з відмовою працівника від проходження медичного огляду; невиконання роботодавцем обов'язку щодо оплати працівнику таких послуг тощо. Так, у справі № 754/3152/18-ц звертаючись до суду із позовом, позивач зазначав, що у 2014 році роботодавець змусив його пройти медичний огляд за власні кошти, а сам відмовився оплатити проходження медичного огляду. Суд першої інстанції позов задовольнив частково, і мотивував тим, що оскільки позивач на момент працевлаштування проходив медичний огляд, на який його направив роботодавець, і оформив відповідну карту, є підстави вважати, що посада позивача віднесена до переліку робіт, де необхідно проходити медичний огляд при прийнятті на роботу. У зв'язку з тим, що відповідно до статті 169 КЗпП України саме роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього медичного огляду працівників, то відповідач неправомірно відмовив позивачу у відшкодуванні частки його заробітної плати, витраченої на медичний огляд під час трудових відносин. Апеляційний суд рішення районного суду скасував та постановив нове рішення, яким позов залишив без задоволення.

Верховний Суд погодився з висновком суду апеляційної інстанції про те, що на час проходження медичного огляду позивач не перебував у

трудових відносинах з відповідачем, заробітна плата йому не нараховувалась, а тому сплачені ним кошти за проходження медичного огляду не були персональною часткою його заробітної плати.

Таким чином, доводи касаційної скарги про те, що роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, є безпідставними, оскільки посада технолога, на яку приймали позивача, не входить до Переліку шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язковим є попередній (періодичний) медичний огляд працівників, Переліку робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичний) медичний огляд працівників, та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, а також позивач не потребував щорічного обов'язкового медичного огляду за віком відповідно до статті 169 КЗпП України (до 21 року), унаслідок чого у відповідача був відсутній обов'язок оплачувати йому такий огляд при прийнятті на роботу.

Отже, роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медоглядів певних категорій працівників. Відсутність посади працівника у Переліку професій, для яких проходження медичного огляду є обов'язковим, не зобов'язує роботодавця здійснити оплату таких послуг [1].

У іншій справі № 428/2053/17, суд встановив, що позивач був прийнятий на роботу ВП «Шахта «Червоний Партизан», а згодом переведений до ВП «Шахтоуправління Червонопартизанське» ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит».

04 жовтня 2016 року керівництвом відокремленого підрозділу «Шахтоуправління Червонопартизанське» ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» виданий наказ про проведення обов'язкового щорічного медичного огляду працівниками шахти, однак відповідач не організував проходження своїми працівниками медичного огляду, не сплативши кошти за це. Оскільки особистих коштів у позивача не було, він був позбавлений можливості пройти медичний огляд.

30 січня 2017 року відповідачем виданий наказ про відсторонення працівників, у тому числі і позивача, від роботи як особи, яка ухилялася від проходження обов'язкового щорічного медичного огляду.

Задовольняючи частково позовні вимоги про визнання незаконним та скасування наказу про відсторонення від роботи, суд першої інстанції, з висновком якого погодився і апеляційний суд, виходив із того, що не можна вважати законним відсторонення працівника від роботи у разі, якщо роботодавець не вжив організаційних заходів для проходження

медичного огляду працівниками.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив таке. Установивши, що роботодавець не здійснив оплату витрат на проведення медичного огляду, зокрема позивача, тобто не виконав свій обов'язок щодо організації проведення такого огляду, суди першої та апеляційної інстанцій зробили правильні висновки, що відсторонення позивача від роботи здійснене з порушенням законодавства, а тому відповідний наказ є незаконним і підлягає скасуванню.

Таким чином, відмова від проходження медичного огляду не є підставою для відсторонення працівника від роботи у разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо організації проведення такого огляду [2].

У справі № 712/3841/17 позивач оскаржував наказ про відсторонення від роботи та вважав незаконною процедуру відкликання адміністрацією лікарні медичного висновку комісії лікарів.

Скасувавши рішення апеляційного суду та залишаючи у силі рішення місцевого суду Верховний Суд зазначив. Норми статті 46 КЗпП України та статті 17 Закону України «Про охорону праці» надають право роботодавцеві відсторонювати працівників від роботи у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів та не застосовують безумовно у разі проходження медичного огляду у медичному закладі, який не визначений роботодавцем.

Отже, проходження працівником відповідно до вимог пункту 2.8 Порядку № 246 медичного огляду, але в іншій медичній установі, не свідчить про те, що медичний огляд не пройдено, а тому відсутні підстави для відсторонення його у зв'язку з цим від роботи.

Враховуючи зазначене, суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що медичний висновок про придатність позивача до роботи на посаді начальника енергоінспекції Черкаського міського РЕМ ПАТ «Черкасиобленерго» від 21 вересня 2016 року був чинним до 21 вересня 2017 року, тому наказ від 26 грудня 2016 року про відсторонення ОСОБА 1 від роботи без збереження заробітної плати є незаконним та підлягає скасуванню.

Отже, законодавство не зобов'язує працівника проходити медичний огляд тільки в тому медичному закладі, який визначений роботодавцем [3].

Підсумовуючи зазначимо, що практика застосування норм законодавства щодо проходження працівниками медичних оглядів ще раз доводить, що саме на роботодавця покладено обов'язок щодо організації проведення медичного огляду працівників, посади яких передбачено в Переліку професій, для яких проходження медичного огляду є обов'язковим. Відсутність дій з боку роботодавця щодо організації

медичного огляду для працівників унеможливило застосування норм законодавства щодо відсторонення таких працівників від роботи.

#### *Література*

1. Постанова Верховного Суду від 06 лют. 2020 р. у справі № 754/3152/18-ц (провадження № 61-11296св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87453155>.

2. Постанова Верховного Суду від 03 лип. 2020 р. у справі № 428/2053/17 (провадження № 61-7217св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90280126>.

3. Постанова Верховного Суду від 21 серп. 2019 р. у справі № 712/3841/17 (провадження № 61-24905св19). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84005754>.

УДК 349.2(043.2)

**Гетьманцева Н.Д., д.ю.н.,**  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,  
м. Чернівці, Україна

### **СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАХИСТУ У СФЕРІ ПРАЦІ НА ДОГОВІРНОМУ РІВНІ**

Незважаючи на пріоритетне та фундаментальне значення державного захисту у сфері праці, варто визнати, що його можливості об'єктивно обмежені. Така ситуація, в свою чергу, обумовлена різноманіттям соціальних зв'язків в межах трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а також – численністю індивідуальних ситуацій, що мають місце у сфері праці. З цією метою та для забезпечення гармонійного функціонування трудових відносин існує інститут договірному захисту. За своєю природою саме такий захист дозволяє врахувати всі індивідуально конкретні аспекти трудового життя при дотриманні однієї умови – не суперечити базисним положенням державного захисту та не погіршувати становище працівника. Захист на договірному рівні реалізується за допомогою одного з центральних та ключових інститутів трудового права – інституту договору, а в межах трудових правовідносин забезпечується шляхом укладення колективних та трудових договорів. Варто зауважити, що для вирішення даного питання, необхідно встановити, які фактори та передумови сприяли появі та активному використанню договору як такого в рамках галузі трудового права.

Активне використання центрального інституту трудового права, яким є «трудовий договір», пов'язано з обґрунтуванням праці як особливого об'єкта правового регулювання, який не вкладається в рамки цивільно-