

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.22

Лукашева Н.М.

НАСЛІДКИ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ВИМОГАМ ДО СТАНУ ЗДОРОВ'Я

У статті пропонується визначити порядок установлення невідповідності працівників виконуваній роботі чи займаній посаді за станом здоров'я. Більш того, автор пропонує удосконалити не тільки законодавство, що пов'язане із розірванням трудового договору при виявленні невідповідності працівника за станом здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі, але і практику його застосування. Досліджується та аналізується проблема об'єктивного погіршення стану здоров'я працівників, які досягли певного віку, похилого віку, та можливість звільнення з роботи таких працівників.

Ключові слова: вік, здоров'я працівника, стан здоров'я, відповідність працівника, наслідки невідповідності, порядок встановлення невідповідності.

Метою цієї статті є розгляд проблеми розірвання трудового договору при виявленні невідповідності працівника за станом здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі, вдосконалення законодавства, яке пов'язане з цим, та практики його застосування.

Законодавство, що стосується медичних оглядів працівників, нині представлено численними нормативно-правовими актами, які недостатньо узгоджені між собою. Тому є потреба дослідити проблеми розірвання трудового договору у зв'язку з погіршенням стану здоров'я працівників, в т.ч. з досягненням ними певного віку.

Виявлення невідповідності претендентів на посади чи робочі місця встановленим вимогам до стану їх здоров'я при прийнятті на роботу породжує право роботодавця перед такими претендентами на відмову в прийнятті на роботу. Обов'язок роботодавця відмовити у прийнятті на роботу, який існував би у приватних правовідносинах роботодавця з працівником, в таких випадках не виникає. Чинне законодавство не дає підстав для висновку про існування такого обов'язку. Разом з тим у зв'язку з проходженням претендентами на посади та робочі місця медичних оглядів при прийнятті на роботу виникають публічні правовідносини. В силу цих правовідносин роботодавець несе обов'язок відмовити особі у прийнятті на роботу, якщо згідно з медичним висновком він не відповідає встановленим вимогам. Механізм забезпечення виконання таких обов'язків включає адміністративну, а у відповідних випадках – кримінальну відповідальність. Цей механізм доцільно було б доповнити правом відповідних державних органів (з нагляду за охороною праці, санітарно-епідеміологічного нагляду) давати обов'язкові до виконання приписи про звільнення з роботи працівників, прийнятих на роботу всупереч медичному висновку.

Зміна стану здоров'я працівників у бік його погіршення з віком є закономірним явищем. Тому і припинення трудових правовідносин у зв'язку з тим, що їх продовжено перешкоджає стан здоров'я, є неминучим. Таке припинення рівною мірою відповідає об'єктивним інтересам обох сторін трудових правовідносин. Але критерії відповідності працівників виконуваній роботі чи займаній посаді за станом здоров'я не є достатньо визначеними. Недостатньо визначеним є і порядок установаження невідповідності працівника за станом здоров'я виконуваній роботі чи займаній посаді. За таких умов підставою звільнення працівників із роботи за ініціативою роботодавця невідповідність працівника виконуваній роботі чи займаній посаді за станом здоров'я визнається в документах про звільнення з роботи досить рідко. Перевага надається переговорам роботодавця з працівником, результатом яких є заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням. Це – тіньовий метод вирішення відповідних конфліктних ситуацій. Він не такий безпосередньо загрозливий, як метод тіньового бізнесу. Але довготривалі неправові методи вирішення конфліктних ситуацій призводять до відчуження людей від державно-правових інституцій і розвитку такого явища, яке позначається як правовий нігілізм, а тому такі методи є неприйнятними.

Отже, є потреба в удосконаленні як законодавства, що пов'язане із розірванням трудового договору при виявленні невідповідності працівника за станом здоров'я займаній посаді або виконуваній роботі, так і практики його застосування.

Кодекс законів про працю Української РСР 1922 р. підставою розірвання трудового договору з ініціативи наймача визнавав виявлену непридатність працівника. Критерії непридатності в цьому Кодексі не називались, але в науково-практичній літературі вказувалося на три критерії непридатності працівників: 1) кваліфікація; 2) стан здоров'я; 3) моральне обличчя [5, с. 88-90].

У Кодексі законів про працю 1971 р. [1] здійснення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку визнане самостійною підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Що стосується кваліфікації і стану здоров'я, то вони були прямо названі в п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП критеріями невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі. Одночасно законодавець відмовився від використання не досить коректного терміну “непридатність” та став уживати термін “невідповідність”. Як бачимо, формулювання підстави розірвання трудового договору, яка розглядається, стало більш розгорнутим, але воно залишається недостатньо визначеним.

У п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП виявлена невідповідність “працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи” називається як єдина підстава розірвання трудового договору. Але ж сполучником “або” тут об'єднуються дві окремі обставини, що породжують невідповідність працівника. Не виключається, що підставою для звільнення власник або уповноважений ним орган назве одночасно і недостатню кваліфікацію, і стан здоров'я працівника, які перешкоджають продовженню роботи. Це, однак, не звільняє власника або уповноважений ним орган від обов'язку чітко встановити обставини, які свідчать про недостатню кваліфікацію, і обставини, що підтверджують неналежний стан здоров'я.

Слід визнати, що в деяких випадках це є неможливим. Зокрема, з віком і кваліфікація може втрачатись, і стан здоров'я погіршується. Лише стосовно окремих

категорій працівників, найширшою із яких є державні службовці, передбачено звільнення з роботи в зв'язку з досягненням пенсійного віку. В решті випадків виникає конфліктна ситуація, бо за відсутності досвіду об'єктивної оцінки кадрів у нашій країні працівник знаходить аргументи, що як мінімум дають йому право претендувати на звання заслуженого працівника з відповідної професії, а власник або уповноважений ним орган доводять прямо протилежне. Вирішуються такі конфліктні ситуації зазвичай заявою працівника про звільнення з роботи за власним бажанням. В окремих випадках виникають тривалі трудові спори.

Свого часу частина перша ст. 40 КЗпП Української РСР [1] включала в себе пункт 11, що передбачав можливість розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації підприємства, установи, організації у зв'язку з досягненням працівником пенсійного віку. Пункту 11 частини першої ст. 40 КЗпП відповідав пункт 11 частини першої ст. 17 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республіки про працю, який Комітет конституційного нагляду Союзу РСР визнав таким, що не відповідає Конституції Союзу РСР, є неконституційним. Це призвело до виключення названого пункту із ст. 40 КЗпП. На думку автора, таке законодавче рішення було помилковим. Роботодавці виконують важливу соціальну функцію. І якщо їх інтереси суспільство не враховує, то для цього треба мати достатньо вагомі аргументи. Прагнення пригнічувати носіїв капіталу як таких є не виправданим. У даному випадку аргументів проти надання роботодавцям права на розірвання трудових договорів із працівниками, які досягли пенсійного віку, немає. Якщо в країні або даній місцевості є дефіцит робочих місць, логічно звільнити з роботи того, хто може отримати чи уже отримує пенсію, тобто, має певне джерело доходів, а особі, яка не має такого джерела, – надати можливість отримати робоче місце і джерело доходів. Якщо має місце дефіцит робочої сили, працівник, що звільнений із роботи у зв'язку з досягненням пенсійного віку, легко знайде собі нову роботу. За наявності кваліфікації і необхідного стану здоров'я працівник, звільнений з роботи у зв'язку з досягненням пенсійного віку, має можливість укласти трудовий договір з іншим роботодавцем, який відчуває більшу потребу в його робочій силі.

Протилежні аргументи, відповідно до яких треба посилювати захист права на працю цієї категорії працівників, не враховують тієї обставини, що робочі місця певною мірою є суспільним надбанням, незалежно від того, хто ці робочі місця створив та хто їх займає. Тому надання переваги на зайняття робочих місць представникам окремих соціальних груп є можливим лише за умови, що відповідна соціальна група з тих чи інших причин зазнає певної дискримінації. В даному випадку перевага надається, виходячи із доведеного до абсурду принципу стабільності робочої сили та протидії її плінності.

Отже, надання роботодавцям права на розірвання трудового договору з особами, які досягли пенсійного віку, з власної ініціативи сприяє досягненню більшої рівноваги інтересів капіталу і праці, досягненню більшої відповідності між станом робочої сили та вимогами робочих місць. Для пом'якшення підходу до працівників підставами звільнення можна було б визнати досягнення працівником віку, що на 5 років перевищує пенсійний.

Якщо вже так гостро стоїть проблема захисту права на працю осіб, які досягли пенсійного віку, то положення про право роботодавця звільняти таких працівників доцільно було б доповнити обов'язком роботодавця виплатити вихідну допомогу в

розмірі, наприклад, шестимісячної заробітної плати. Роботодавці використовували б це право у випадках, коли працівник досяг віку, що на п'ять років перевищує пенсійний, але відсутні обставини, які дають право на розірвання трудового договору на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП [1]. За наявності таких обставин роботодавець міг би звільнити працівника з посиланням на досягнення віку, що має бути пов'язане з підвищеними затратами на виплату вихідної допомоги.

Диференціація віку, досягнення якого давало б роботодавцеві право на розірвання трудового договору за критерієм статі, не має достатніх соціальних підстав. Але раз суспільство визнало за жінками право на пенсію при досягненні віку 55 років, то логічно є і диференціація віку, досягнення якого дає роботодавцеві право на розірвання трудового договору.

Стан здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи та є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, прийнято розуміти як такий, що пов'язаний із тимчасовою втратою працездатності, яка встановлюється "лікарем або комісією лікарів" (частина перша ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я [3]) та підтверджується листком непрацездатності. Підставою для розірвання трудового договору на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП слід визнати стійку втрату працездатності, що засвідчується висновком медико-соціальної експертизи (МСЕК).

Але із закону не випливає категорична заборона на розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, за відсутності відповідного висновку МСЕК. Роботодавець, в принципі, має право звільнити працівника на підставі об'єктивних даних про стан здоров'я, що проявляється в неповному чи неналежному виконанні трудових обов'язків. При цьому він буде нести певний ризик, оскільки роботодавець зазвичай не є спеціалістом у галузі експертизи працездатності. Цей ризик не є занадто істотним. Якщо виявиться, що працівник неналежно виконував трудові обов'язки внаслідок не стану здоров'я, а недостатньої кваліфікації, то звільнення працівника має бути визнане судом законним за умови підтвердження обставин, що стали підставою звільнення (неповне чи неналежне виконання трудових обов'язків). Правда, звільнення працівника не може бути визнане законним, якщо судом буде встановлено, що неповне чи неналежне виконання трудових обов'язків є наслідком недобросовісного ставлення працівника до виконання трудових обов'язків, оскільки звільнення за п. 3 частини першої ст. 40 КЗпП [1] потребує наявності інших юридичних фактів та дотримання процедури застосування дисциплінарних стягнень. Але ж роботодавець має бути достатньо обізнаним у питаннях оцінки праці, щоб відрізняти випадки, коли працівник із власної вини неналежно виконує трудові обов'язки, від випадків, коли це трапляється внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає належному виконанню роботи.

Викладене, однак, не є беззаперечним. Свого часу стверджувалося, що „неможливість виконання певної роботи за станом здоров'я має бути підтверджена ЛТЕК або ЛКК” [5, с. 90; 6, с. 129; 7, с. 81; 8, с. 79]. Траплялось і більш категоричне висловлювання: „Без медичного висновку про неможливість виконання певної роботи за станом здоров'я звільнення працівника визнається неправомірним” [9, с. 96]. Така ж думка відстоюється російськими науковцями і нині [10, с. 300]. З іншого боку, висловлювалася думка про те, що висновком МСЕК (раніше – ЛТСК) лише „може бути”

підтверджена невідповідність працівника [11, с. 122]. Тому клопотання роботодавця, який звільнив працівника на підставі неналежного стану його здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, про направлення працівника на МСЕК навряд чи буде задоволено судом, оскільки Положення про медико-соціальну експертизу [12] і Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності [13] не передбачають проведення медико-соціальної експертизи на підставі ухвали суду.

За відсутності достатньої правової визначеності до Кодексу законів про працю [1] треба внести відповідні доповнення, які б давали відповідь на питання про можливість звільнення працівників із роботи на підставі об'єктивних даних про неповне чи неналежне виконання трудових обов'язків унаслідок стану здоров'я, що перешкоджає належному їх виконанню, за відсутності відповідного висновку МСЕК, та про можливість направлення працівника на МСЕК за ухвалою суду, що виноситься за клопотанням сторін трудового спору чи за власною ініціативою суду, який розглядає справу про поновлення на роботі працівника, звільненого на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП.

Стосовно кола осіб, які можуть бути оглянуті у медико-соціальних експертних комісіях, в актах законодавства виявляється неузгодженість. Ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я [2], Положення про медико-соціальну експертизу [12], Порядок організації і проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності [13] не виключають установа МСЕК інвалідності осіб, які не досягли 18 років, якщо вони до стійкої втрати працездатності перебували в трудових правовідносинах. Висновок МСЕК є необхідним і для призначення працівникові, який не досяг віку 18 років, виплат, передбачених Законом “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” [14]. З іншого боку, ст. 7 Закону “Про реабілітацію інвалідів в Україні” [15] встановлює, що “особам у віці до 18 років лікарсько-консультативними комісіями... встановлюється категорія “дитина-інвалід”. Це дійсно так, якщо йдеться про особу, яка не досягла 18 років і не перебувала в трудових правовідносинах. Якщо ж така особа перебувала в трудових правовідносинах, то стосовно неї має бути встановлена на загальних засадах група інвалідності, що дає їй відповідні права не тільки у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, а й у разі стійкої втрати працездатності внаслідок загального захворювання.

У висновках медико-соціальних експертних комісій визначаються види робіт, які може виконувати особа, визнана інвалідом, або види робіт, виконання яких для цієї особи є протипоказаним за станом її здоров'я. Але цієї трудової рекомендації виявляється недостатньо. Тому ст. 17 Закону “Про соціальну захищеність інвалідів в Україні” [4] передбачає працевлаштування інвалідів з урахуванням індивідуальних програм їх реабілітації. Було розроблене Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інваліда [16]. Проте, вимога про необхідність розробки індивідуальних програм реабілітації інвалідів виконувалася далеко не завжди, що спонукало разом з іншими чинниками прийняття Закону “Про реабілітацію інвалідів в Україні”.

Якщо в зв'язку з установа МСЕК інвалідності (стійкої втрати працездатності) виявляється невідповідність працівника займаній посаді або

виконуваний роботі, він підлягає звільненню з роботи на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП [1]. Але звільнення працівника на цій підставі допускається за умови, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (частина друга ст. 40 КЗпП). Неможливість переведення працівника в судовій практиці тлумачиться як відсутність вакантної посади чи вільного робочого місця, на переведення на які погоджується працівник. Частина перша ст. 170 КЗпП містить більш категоричне формулювання, відповідно до якого на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок перевести працівника, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, за його згодою, на таку роботу "у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку". Це посилання у ст. 170 КЗпП на медичний висновок дає підстави для висновку про те, що під "легшою роботою" у цій статті розуміється будь-яка робота, що відповідає висновку МСЕК чи індивідуальній програмі реабілітації інваліда.

Із ст. 170 КЗпП випливає, що на виконання припису її частини першої власник або уповноважений ним орган зобов'язаний не тільки запропонувати працівникові, стосовно якого виявлена його невідповідність займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи, переведення на будь-яку вакантну посаду чи робоче місце, що відповідають висновку МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації інваліда, а й, за відсутності такої посади чи робочого місця, створити таке робоче місце. Це вкрай звужує сферу застосування п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП [1] стосовно випадків невідповідності працівника займаній посаді або виконуваний роботі за критерієм стану здоров'я: відмова працівника від переведення на посаду чи робоче місце, що відповідають висновку МСЕК і індивідуальній програмі реабілітації інваліда, є обов'язковим юридичним фактом, що входить до юридичного складу, на підставі якого у власника або уповноваженого ним органу виникає право на розірвання трудового договору із працівником на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП. Якщо працівник відмовився від переведення на всі наявні вакантні посади (робочі місця), що відповідають висновку МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації інваліда, власник або уповноважений ним орган не зобов'язаний створювати робоче місце, якого вимагає працівник, а отримує право на розірвання трудового договору. Якщо такої посади (робочого місця) немає, власник зобов'язаний створити таке робоче місце та запропонувати працівникові переведення. При відмові працівника від переведення він підлягає звільненню на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП.

Враховуючи, що встановлення співвідношення п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП та частини першої ст. 170 КЗпП пов'язане з істотними труднощами, слід у Кодексі законів про працю прямо передбачити, що за відсутності вакантної посади (робочого місця) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити нове робоче місце, яке відповідає висновку МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації інваліда, і запропонувати переведення на знову створене робоче місце працівникові, що підлягає звільненню на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП внаслідок невідповідності займаній посаді або виконуваний роботі за станом здоров'я.

Відповідно до чинного законодавства України про працю звільнення працівників із роботи на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП потребує згоди виборного органу первинної профспілкової організації. Контроль з боку виборного органу первинної

профспілкової організації в таких випадках, очевидно, є потрібним, оскільки необхідно перевірити, чи пропонував власник або уповноважений ним орган працівникові, що підлягає звільненню, вакантну посаду (робоче місце), яке відповідає висновку МСЕК та індивідуальній програмі реабілітації інваліда. Це стосується як контролю у формі надання виборним органом первинної профспілкової організації згоди на звільнення, як це передбачено ст. 45 КЗпП [1], так і контролю у формі погодження, що не є обов'язковим для роботодавця, як це передбачено проектом Трудового кодексу України. Але стосовно випадків, коли за висновком МСЕК виконувана працівником робота є протипоказаною йому за станом здоров'я, власник або уповноважений ним орган не має права до отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення використовувати труд працівника на такій роботі. На період до звільнення працівник (якщо він відмовляється від переведення на роботу, що відповідає висновку МСЕК) підлягає відстороненню від роботи. За час відсторонення працівникові має бути виплачена заробітна плата, розмір якої визначається із застосуванням за аналогією правил про оплату часу простою (частина перша ст. 113 КЗпП).

Оскільки застосування норм трудового права за аналогією прямо не передбачено, тому що аналогія є лише способом усунення прогалин у праві, доцільно було б прямо встановити у Кодексі законів про працю України положення про відсторонення працівника від роботи, що протипоказана йому за станом здоров'я, до вирішення питання про звільнення та про розмір заробітної плати за час відсторонення.

Слід відмовитися від практики, яка склалася за радянських часів, відповідно до якої звільнення працівників у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді чи виконуваній роботі визнавалося правомірним тільки за наявності медичного висновку. Така невідповідність може підтверджуватись об'єктивними даними про виконання трудових обов'язків за кількісними і якісними показниками.

У зв'язку з недостатньою ясністю співвідношення п.2 частини першої ст. 40 і ст. 170 КЗпП [1] слід прямо встановити, що звільнення з роботи осіб, які потребують переведення без обмеження строком на легшу роботу, допускається лише при відмові працівника від переведення на іншу роботу.

Список використаних джерел та література:

1. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
2. Про міліцію: Закон України від 20.12.90// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2001. – № 8. – С. 235.
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Прийняті Верховною Радою України 19.11.1992// Зібрання законодавства України. Т. 5. – К.: Ін Юре, 2000. – 5(3)10.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. Закон України від 21.03.91// Зібрання законодавства України. Т. 1. – К.: Ін Юре, 1999. – 1(3)16.
5. Коментарий к законодательству о труде. – М.: Юрид. лит., 1966. – 832 с.
6. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.
7. Кодекс законів про працю Української РСР. Науково-практичний коментар. – К.: Політвидав України, 1977. – 546 с.
8. Голованова Е.А. Трудовой договор. – Пермь: Пермское книжное изд-во, 1973. – 108 с.
9. Советское законодательство о труде. Справочная книга для профактива. – М.: Профиздат, 1974. – 560 с.
10. Коментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Под ред. Орловского Ю.П. – М.: Контракт, Инфра-М, 2000. – 950 с.

11. Абжанов К. Трудовой договор по советскому трудовому праву. – М.: Юрид. лит., 1964. – 192 с.
12. Положення про медико-соціальну експертизу. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22.02.92 № 83// Зібрання законодавства України. Т. 3. – К.: Ін Юре, 2000. – 3(ПКМ)33.
13. Порядок організації і проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 04.04.94 № 221// Зібрання законодавства України. Т. 9. – К.: Ін Юре, 2001. – 9(ПКМ)16.
14. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.99// Офіційний вісник України. – 1999. – № 42. – Ст. 2080.
15. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005// Офіційний вісник України. – 2005. – № 44. – Ст. 2757.
16. Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації інвалідів. Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22.02.92 № 83// Зібрання законодавства України. Т. 3. – К.: Ін Юре, 2000. – 3(ПКМ)33.

Лукашева Н.Н. Последствия несоответствия работника требованиям к состоянию здоровья.

В статье предлагается определить порядок установления несоответствия работников выполняемой работе или занимаемой должности по состоянию здоровья. Более того, автор предлагает усовершенствовать не только законодательство, связанное с расторжением трудового договора при выявлении несоответствия работника по состоянию здоровья занимаемой должности или выполняемой работе, но и практику его применения. Исследуется и анализируется проблема объективного ухудшения состояния здоровья работников, которые достигли определенного возраста, пожилого возраста, и возможность увольнения с работы таких работников.

Ключевые слова: возраст, здоровье работника, состояние здоровья, соответствие работника, последствия несоответствия, порядок установления несоответствия.

Lukasheva N.N. The consequence of the incompatibility of worker with demands of the state of health.

In the article the author offers to define the order of the determination of the incompatibility of workers with demands of the state of health. More over, the author offers to improve not only the legislation connecting with abrogation of a labour contract when the worker doesn't accord with demands of the state of health which advance to his appointment, but the practice of the law enforcement. The problem of the objective aggravation of the workers' state of health who have attained the retiring age, and the problem of their relieving of office are explored and analysed by the author.

Key words: age, health of worker, state of health, responsibility of worker, consequence of the incompatibility, order of the determination of the incompatibility.

Надійшла до редакції 15.05.2009 р.