Працівник, якому за станом здоров'я не можна перевантажувати спину, відмовився переносити

важкі предмети на робочому місці. За це керівництвом йому було оголошено догану та

попередження, що у разі повторення такої ситуації працівника буде звільнено з роботи.

Чи відповідають дії адміністрації нормам законодавства України ?

Насамперед варто зазначити, що згідно зі статтею 153 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України)

на усіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні та нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних танешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною

небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має

право відмовитися від дорученої роботи, якщо

створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують,

танавколишнього середовища.

Важливе значення має те, чи передбачено перенесення важких предметів посадовою інструкцією працівника?

Якщо не передбачено, то працівник має право відмовитися виконувати цю роботу, мотивуючи це тим, що

така робота порушує право працівника на безпечні умови праці та заборонена за станом здоров'я.

Якщо ж у посадовій інструкції працівника все ж таки передбачено та закріплено за ним обов'язок перенесення

важких предметів, то є ризик, що працівника можуть звільнити за пунктом 2 статті 40, а саме у випадку

виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої

кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Звільнити працівника з роботи за станом здоров'я можливо у випадках:

- якщо стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню дорученої роботи при стійкій втраті
- працездатності, підтвердженої висновком МСЕК;
- у разі відсутності вакантного робочого місця, посади, на яку працівника необхідно перевести
- відповідно до висновку МСЕК;
- у разі відмови працівника від переведення;
- якщо до медичного висновку працівника визнано непрацездатним та не визначені види робіт,
- які працівник може виконувати за станом здоров'я.

Варто звернути увагу на те, що законодавством не визначено спосіб та порядок отримання згоди на

переведення на роботу з іншими умовами праці, тому така пропозиція може бути зроблена як в усній, так

й у письмовій формі.

Якщо працівник погодиться на запропоновані йому умови, то відповідно від нього зажадають написання

заяви про призначення або переведення на іншу посаду.

Якщо ж працівник відмовиться, то складається акт про відмову від переведення, з яким мають ознайомити

працівника.

Лише у разі відмови працівника від запропонованих йому змін умов праці роботодавець має право прийняти

рішення про звільнення працівника за пунктом 2 статті 40 КЗпП України.

Отже, роботодавець має вжити заходів для переведення працівника на роботу, яка відповідає стану здоров'я

працівника, або звільнити працівника у разі неможливості переведення його на більш легку роботу.

Варто зазначити, що відповідно до статті 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника

може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

1) догана;

2) звільнення.

Законодавством, статутами таположеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій

працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Згідно зі статтею 149 КЗпП Українидо застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган має зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган має враховувати ступінь тяжкост

і вчиненого проступку тазаподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок,

тапопередню роботу працівника.

Стягнення оголошується унаказі (розпорядженні) таповідомляється працівникові під розписку.

Проте, якщо працівник надав адміністрації документи, які підтверджують фізичну неспроможність

працівника виконувати ті види робіт, виконання яких вимагає від нього керівництво, застосування

до працівника дисциплінарного стягнення є незаконним.