

# МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## ЛИСТ

від 09.10.2019 р. N 1463/0/206-19

### Щодо звільнення працівника, якого визнано непрацездатним

Директоратом норм та стандартів гідної праці Міністерства соціальної політики розглянуто лист і в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) "Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу" трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема, у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Згідно з частиною шостою статті 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Але про таку невідповідність не могло бути відомо на час укладання трудового договору - протипоказання стану здоров'я виявлені після його укладення.

Факт установлення працівникові групи інвалідності не може слугувати підставою для звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП.

Звільнення з підстав, зазначених, зокрема, у пункті 2 частини першої статті 40 КЗпП, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (частина друга статті 40 КЗпП).

У той же час частиною четвертою статті 40 КЗпП визначено, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 частини першої цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Згідно з пунктом 2.27 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. N 58 (зі змінами), зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 17.08.93 р. за N 110, днем звільнення вважається останній день роботи.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 КЗпП (стаття 47 КЗпП).

Статтею 116 КЗпП передбачено: при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

З огляду на викладене у зазначеному у листі випадку останнім днем роботи є не останній день періоду тимчасової непрацездатності, а день розірвання трудового договору.

Оскільки працівник перебуває з роботодавцем у трудових відносинах, на нашу думку, останній день його роботи має бути оплачений згідно з умовами трудового або колективного договору.

Слід зазначити, що відповідно до статті 44 КЗпП при припиненні трудового договору з підстав, зазначених, зокрема, у пункті 2 частини першої статті 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Первинним документом з обліку використання робочого часу, розрахунку з працівниками по заробітній платі, отримання даних про відпрацьований час чи відпустки є таблиць обліку використання робочого часу (форма N П-5), затверджений наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. N 489 (зі змінами).

Згідно з приміткою 2 до таблиця ця форма має рекомендаційний характер і складається із мінімальної кількості показників, потрібних для заповнення форм державних статистичних спостережень. Якщо треба, форму можна доповнити іншими показниками, потрібними для обліку на підприємстві.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Генеральний директор Директорату

Ю. Кузовой