

яка обмежується виключно державами, які належать до Європи як частини світу. Однією з таких держав як раз і є Україна.

Список використаної літератури:

1. Баймуратов М.О. Міжнародне публічне право. Х., Одіссей, 2008. 456 с.
2. Малюга Л.Ю. Європейські соціальні стандарти: сучасний стан та шляхи імплементації у соціальне законодавство України. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 48. С. 70-76.
3. Костюк В.Л. Європейські соціальні стандарти в контексті сучасної моделі джерел права соціального забезпечення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2018. Том 1. С. 68-73.

Ключові слова: право на соціальний захист, стандарти права на соціальний захист, міжнародні стандарти права на соціальний захист, європейські стандарти права на соціальний захист.

Ключевые слова: право на социальную защиту, стандарты права на социальную защиту, международные стандарты права на социальную защиту, европейские стандарты права на социальную защиту.

Key words: the right to social protection, standards of the right to social protection, international standards of the right to social protection, European standards of the right to social protection.

АНДРОНОВА ВІКТОРІЯ АРТУРІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ПРИТЯГНЕННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Юридична відповідальність медичного працівника – це застосування до особи, яка вчинила правопорушення при виконанні професійних обов'язків у сфері медичної діяльності, заходів державного примусу, передбачених правовими нормами, які супроводжуються необхідністю для винної особи зазнати певних втрат особистого, організаційного або майнового характеру.

Необхідно зауважити, що, на жаль, у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутні визначення таких понять як «дисципліна праці» та «дисциплінарний проступок». Відтак, відповідно до ст. 139 КЗпП України передбачається, що працівники повинні працювати чесно і сумлінно, виконувати розпорядження роботодавця, дотримуючись трудової і технологічної дисципліни¹.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 року. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 265.

Однак ця прогалина усунена в положеннях проекту Трудового кодексу України (далі – Проект). Відповідно до ст. 348 Проекту під трудовою дисципліною розуміється обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором, а дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.

Отже закріплення визначення поняття «дисциплінарний проступок» у Проекті є важливою новелою для правозастосування, зокрема для вирішення індивідуальних трудових спорів в судовому порядку, оскільки дане положення конкретизує порушення яких саме обов'язків вважається дисциплінарним проступком.

Також, на наш погляд, важливим є закріплення у Проекті положення про те, що притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень сумнівності, який вимагав від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

Дисциплінарна відповідальність медичного працівника – це окремий вид юридичної відповідальності, яка настає у випадку вчинення медичним працівником дисциплінарного проступку. Необхідно наголосити, що мова йде саме про порушення трудових обов'язків медичного працівника.

Значним недоліком та прогалиною чинного законодавства є те, що незважаючи на той факт, що від праці медичних працівників залежить життя і здоров'я людей, жодних спеціальних дисциплінарних стягнень до цієї категорії працівників не передбачено у нормах Основ законодавства України про охорону здоров'я. Тобто до медичних працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, якими визнаються рівною мірою як запізнення на роботу, поява на робочому місці в нетверезому стані, що може призвести до жаклих наслідків, прогул, так і відмова від виконання законного розпорядження роботодавця, недотримання правил виконання роботи, можуть бути застосовані лише загальні заходи дисциплінарного впливу – догана або звільнення (ст. 147 КЗпП України).

Дещо розширено перелік заходів дисциплінарного впливу в Проекті, що, втім, не вирішує вказаної вище проблеми. Так, відповідно до ст. 332 Проекту окрім таких заходів дисциплінарного впливу як догана та звільнення, передбачено ще і таке як зауваження. Зауваження є більш лояльною мірою дії на працівників, що не повною мірою виконали вимоги посадової інструкції або зовсім нехтували ними. Наприклад,

зауваження можна застосовувати за такі трудові правопорушення як запізнення на роботу або надмірну відсутність на робочому місці після закінчення обідньої перерви. Догана є заходом дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника і виконує оцінювальний, попереджувальний і мотиваційний вплив на нього. Догана, на відміну від інших видів дисциплінарного стягнення, зокрема звільнення, є найбільш універсальним і може застосовуватися до будь-якої категорії працівників. Звертаємо увагу, що чинне трудове законодавство не обмежує кількості застосувань догани до одного й того самого працівника за вчинення ним порушень трудової дисципліни за умови додержання вимоги частини другої статті 149 КЗпП України, яка передбачає, що за кожне порушення трудової дисципліни може застосовуватися лише одне дисциплінарне стягнення.

Догана повинна бути документально оформленою з вказівкою місця, часу, дати і причини дисциплінарного стягнення. З цього можна зробити важливий висновок, що догана, оголошена в усній формі, не має юридичної сили. Тобто в разі оголошення догани в такий спосіб будь-які юридичні наслідки для працівника не настають, хоча при цьому певною мірою на нього може чинитися моральний вплив. Відомості про оголошення догани, на відміну від заохочення, до трудової книжки не заносяться.

Догана після закінчення року з дня її накладення втрачає чинність автоматично. Тобто видавати спеціальний наказ (розпорядження) про визнання працівника таким, що не мав дисциплінарного стягнення в цьому разі, непотрібно. Однак якщо протягом року з дня застосування дисциплінарного стягнення працівника буде піддано новому стягненню, попереднє стягнення вважатиметься таким, що зберегло чинність, і може враховуватися при звільненні за систематичне невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, яке є найбільш радикальною мірою дисциплінарного стягнення.

Застосування дисциплінарного стягнення суворо обмежене строками – за загальним правилом воно здійснюється безпосередньо за виявленням проступку, але в будь-якому випадку не пізніше одного місяця з моменту виявлення проступку та не більш як через шість місяців після його вчинення. Роботодавцю слід пам'ятати про те, що до цих строків не включають періоди звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці (причому не має значення її вид). Важливим є момент виявлення проступку та його фіксація, адже дисциплінарне стягнення, застосоване за межами цих строків, є незаконним. Законодавчо визначений і порядок застосування дисциплінарних стягнень (ст. 148 КЗпП України).

Щодо порядку притягнення працівників медичної сфери до дисциплінарної відповідальності, то існують певні правила, серед яких: 1) роботодавець повинен зажадати від працівника пояснення у письмовій формі перед застосуванням дисциплінарного стягнення. Необхідно наголосити, що не є перешкодою для застосування дисциплінарного

стягнення відмова працівника надати зазначені пояснення; 2) для того, щоб обрати вид дисциплінарного стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника; 3) за кожне дисциплінарне порушення може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення; 4) наказ (розпорядження) роботодавця про застосування дисциплінарного стягнення оголошується працівникові під розписку, відомості про застосоване стягнення до трудової книжки працівника не заносяться; 5) КЗпП України встановлює один рік в якості строку дії дисциплінарного стягнення. Упродовж цього строку до працівника не застосовуються заходи заохочення, а при повторному порушенні трудової дисципліни роботодавець може звільнити працівника з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни; 6) в разі незгоди працівника з застосуванням до нього дисциплінарним стягненням, він може оскаржити його або в комісії з трудових спорів (далі – КТС) або в суді. Оскарження звільнення як дисциплінарного стягнення може бути здійснене лише в судовому порядку в місячний строк. Строк обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатись про порушення його права – тому важливим є факт ознайомлення його із відповідним наказом під розписку, оскільки саме підпис або акт про відмову від нього може свідчити про ознайомлення працівника із оголошеним стягненням. Значення має саме факт доведення змісту наказу до відома працівника. Доказом може слугувати або підпис працівника або відповідний акт про відмову від підпису, а не дата видання/реєстрації наказу.

Також необхідно звернути увагу на те, що притягувати працівника до дисциплінарної відповідальності є правом, а не обов'язком роботодавця. Замість накладення дисциплінарного стягнення роботодавець відповідно до статті 152 КЗпП України може застосувати до порушника трудової дисципліни інші заходи впливу, зокрема, передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 265.
2. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 року № 1658, внесений народними депутатами України Папієвим М.М. та Кубівим С.І. – URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, медичний працівник, зауваження, догана, звільнення.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, медицинский работник, замечание, выговор, увольнение.

Key words: disciplinary responsibility, breach of discipline, medical worker, remark, reprimand, firing.