

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

ЩУКІН ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.2 - 057.21 (477)

**ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2005

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії
Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Одеська національна юридична академія,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
РОТАНЬ Володимир Гаврилович,
завідувач кафедри цивільного та трудового права
Таврійського національного університету
ім. В. І. Вернадського

кандидат юридичних наук, доцент
ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
завідувач кафедри трудового права
Національної юридичної академії України
ім. Ярослава Мудрого

Провідна установа Інститут держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
відділ проблем цивільного, трудового та
підприємницького права,
м. Київ

Захист відбудеться 21 жовтня 2005 року о __ годині на засіданні
спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної
академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Одеської національної
юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 20 вересня 2005 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Музиченко П. П.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Охорона здоров'я є однією з найважливіших галузей соціальної сфери України, що нараховує тисячі медичних установ. Праця медичних працівників безпосередньо пов'язана з реалізацією конституційного права людини і громадянина на охорону здоров'я, медичну допомогу і медичне страхування. Ефективна організація праці медичних працівників є одним з основних факторів, що забезпечують суспільне та особисте здоров'я і, як наслідок, обумовлює соціальну стабільність у суспільстві.

Запозичений з радянських часів порядок регламентації трудової діяльності медичних працівників через значну кількість різномірних за змістом відомчих актів та часткову неузгодженість між загальним трудовим і спеціальним медичним законодавством, що опосередковує працю медичних працівників, призвели до того, що сучасна правова організація праці медичних працівників в Україні не відповідає рівню розвитку суспільних відносин у сфері охорони здоров'я, не враховує достатньою мірою специфіку медичної діяльності, не забезпечує якісного відновлення лікувального процесу, не створює режиму ефективної реалізації медичними працівниками їхніх трудових прав та обов'язків.

У зв'язку з цим необхідною є розробка досконалого механізму правового регулювання праці медичних працівників, спрямованого на підвищення зацікавленості в удосконалюванні професійних знань, активізацію творчого потенціалу кожного медичного працівника і, як наслідок, на забезпечення прав та законних інтересів осіб, які звертаються або потребують медичної допомоги.

Відсутність на сьогоднішній день єдиної концепції правового регулювання медичної діяльності на підставі трудового договору, недосконалість комплексних наукових розробок з даної проблематики, необхідність удосконалення законодавства про працю медичних працівників зумовлюють актуальність дослідження теоретичних та практичних проблем правового статусу медичних працівників за трудовим законодавством України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації узгоджується з цільовою комплексною науково-дослідною програмою кафедри трудового права та права соціального забезпечення Одеської національної юридичної академії “Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні” на 2001-2005 роки, яка є складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії “Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави” на 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101U001195).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є комплексний науковий аналіз проблемних питань трудово-правового статусу медичних працівників; обґрунтування концептуальних засад, висновків, конкретних

пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення механізму правового регулювання праці медичних працівників.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації ставляться та вирішуються такі основні завдання:

- дослідити особливості медичної діяльності як специфічного виду суспільного виробництва, що визначають галузеву диференціацію правового регулювання праці медичних працівників;
- проаналізувати стан правового регулювання праці медичних працівників нормами трудового права та їх співвідношення з нормами інших галузей права;
- визначити поняття медичного працівника як суб'єкта трудових правовідносин;
- охарактеризувати елементи правового статусу медичних працівників за трудовим законодавством;
- удосконалити систему основних професійних трудових прав та обов'язків медичних працівників;
- дослідити особливості укладення, зміни та припинення трудового договору з медичним працівником;
- проаналізувати специфіку робочого часу, нормування та оплати праці медичних працівників;
- розробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правового регулювання праці медичних працівників.

Об'єктом дисертаційного дослідження є суспільні відносини у сфері надання медичної допомоги медичними працівниками за трудовим договором.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання праці медичних працівників та їх правового статусу за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є як загальнотеоретичні, так і спеціальні методи наукового пізнання.

Усі методи дослідження використовувалися з підпорядкуванням загальному діалектико-матеріалістичному методу наукового пізнання правових процесів та явищ, що дало можливість провести дослідження в єдності, взаємозв'язку та взаєморозвитку соціальних та юридичних чинників.

На різних етапах дослідження використовувались: порівняльно-правовий метод - для визначення подальших напрямків розвитку правового статусу медичних працівників, з урахуванням позитивного досвіду Російської Федерації та деяких інших зарубіжних країн; формально-юридичний метод - при відокремленні ознак, притаманних медичному працівнику як спеціальному суб'єкту трудових правовідносин на підставі положень чинного трудового та медичного законодавства; метод моделювання соціально-правових явищ - для обґрунтування додаткових підстав розірвання трудового договору з медичним працівником за ініціативою роботодавця та залучення медичних працівників до надурочних робіт; логічно-семантичний

метод - для формування понятійного апарату досліджуваної проблематики; історичний та логіко-юридичний методи - для розгляду сучасної системи трудового та медичного законодавства, що опосередковує правовий статус медичних працівників як результат розвитку вітчизняного законодавства та дослідження перспектив його розвитку.

Науково-теоретичною базою дисертації є праці провідних вітчизняних вчених: Болотіної Н.Б., Венедиктова В.С., Жернакова В.В., Кондратьєва Р.І., Лазор Л.І., Мацюка А.Р., Пилипенка П.Д., Процевського О.І., Ротаня В.Г., Сироти І.М., Хуторян Н.М., Чанишевої Г.І. та ін.

У роботі були використані також роботи відомих радянських вчених та вчених зарубіжних країн: Аكوпова В.І., Александрова М.Г., Алексєєва С.С., Андрієва В.С., Бєгічева Б.К., Братуся С.М., Гінцбурга Л.Я., Гусова К.М., Іванова С.О., Лівшиця Р.З., Леонтьєва О.В., Малєйної М.М., Матузова М.І., Орловського Ю.П., Пашерстника А.Ю., Пашкова О.С., Савицької А.М., Сергєєва Ю.Д., Сироватської Л.О., Скобєлкина В.М., Тихомирова О.В., Толстого Ю.К., Хохлова Є.Б., Черданцева О.Ф., Шевченко Ю.Л. та ін.

Нормативну та емпіричну основу дослідження становлять: Конституція України; законодавство України та окремих зарубіжних країн про працю медичних працівників; матеріали судової практики, діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, окремих медичних установ м. Одеси та Одеської області.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим комплексним дослідженням у новітній історії вітчизняної науки трудового права теоретичних та практичних проблем правового регулювання трудових відносин за участю медичних працівників.

У межах здійсненого автором дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

- вперше запропоновано визначення понять “медичний працівник”, “професійний медичний стандарт”, “сертифікат медичного спеціаліста”, “технологічна норма праці”, “обґрунтований медичний ризик” з використанням інструментарію науки трудового права України;

- удосконалено перелік основних професійних трудових прав та обов'язків медичних працівників; більш докладно досліджено обов'язки медичного працівника із збереження медичної таємниці та надання медичної інформації;

- вперше досліджено інститут інтернатури як особливої форми учнівського договору;

- охарактеризовано зміст трудового договору з медичним працівником та особливості його укладення у сучасних умовах;

- запропоновано додаткові підстави переведення медичних працівників на іншу роботу;

- досліджено особливості припинення трудового договору з медичним працівником та обґрунтовано доцільність встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з медичним працівником за ініціативою

роботодавця у зв'язку з одноразовим грубим порушенням професійних трудових обов'язків; за вчинення аморального проступку, не сумісного з подальшим продовженням роботи за медичною спеціальністю, та за розголошення відомостей, що становлять медичну таємницю;

- визначено специфіку робочого часу медичних працівників, зокрема, запропоновано додаткові підстави залучення медичних працівників до надурочних робіт і професійних чергувань;

- вперше визначено правовий статус етичних комітетів як громадських організацій за участю медичних працівників;

- вперше проаналізовано зміст державних медичних стандартів як спеціальних комплексних норм праці медичних працівників.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки та пропозиції, що містяться в дисертації, можуть бути використані: у правотворчій діяльності при удосконаленні проекту нового Трудового кодексу України, чинних нормативно-правових актів; у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки проблем правового регулювання праці медичних працівників; у практичній діяльності центральних та місцевих органів охорони здоров'я та медичних установ.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні курсів “Трудове право України”, “Право соціального захисту”, “Медичне право України”, при підготовці і написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації були апробовані у навчальному процесі, доповідях на науково-практичних конференціях, семінарах, проведених за участю медичних працівників.

Результати дисертаційного дослідження доповідалися на 4-й, 5-й, 6-й, 7-й звітних науково-практичних конференціях професорсько-викладацького складу і аспірантів Одеської національної юридичної академії (2001, 2002, 2003, 2004), науково-практичній конференції “Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення” (Київ, 30 січня 2003 року).

Автором надавалися практичні консультації Головному управлінню охорони здоров'я Одеської обласної державної адміністрації та Управлінню охорони здоров'я Одеської міської ради.

Публікації. Основні положення і результати дисертації викладені в чотирьох статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (250 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 221 сторінку, основного тексту - 192 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **Вступі** обґрунтовуються актуальність теми дисертації, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета та завдання дослідження, його об'єкт та предмет, наукова новизна та методологія роботи, характеризуються науково-теоретична, нормативно-правова та емпірична бази дослідження, оцінюються теоретичне та практичне значення одержаних результатів.

Перший розділ «Загальнотеоретичні основи трудовправового статусу медичних працівників» складається з чотирьох підрозділів, в яких дається загальна характеристика основних елементів трудовправового статусу медичних працівників.

У підрозділі **1.1. «Основні критерії диференціації правового регулювання праці медичних працівників»** відзначається, що диференційований підхід до регулювання праці медичних працівників обумовлений специфікою трудової діяльності останніх.

Зазначається, що медична діяльність переважно здійснюється у таких формах як медична допомога, медична послуга і медичне втручання, та наводиться авторське визначення цих понять. Доводиться, що медична допомога і медичні послуги змістовно відрізняються від іншої діяльності, що здійснюється з використанням медичних знань та за участю медичних працівників (патологоанатомія, клонування, страта, проведення медико-біологічних експериментів тощо).

Критеріями диференціації правового регулювання праці медичних працівників є об'єктивні та суб'єктивні фактори. Перші обумовлені специфікою трудової функції медичного працівника, а другі - особистісними характеристиками медичного працівника. Серед об'єктивних факторів автор виділяє такий, як потенційно підвищений ризик для життя і здоров'я медичних працівників та пацієнтів; серед суб'єктивних - підвищене нервово-емоційне навантаження медичних працівників у зв'язку з необхідністю прийняття рішень, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я пацієнтів, і можливості притягнення до юридичної відповідальності за шкоду, заподіяну внаслідок неправильних професійних дій; необхідність морально орієнтованої поведінки і виконання певних моральних зобов'язань перед пацієнтом та його родичами, колегами і суспільством.

У підрозділі **1.2. «Поняття медичного працівника як суб'єкта трудових правовідносин»** визначається поняття "медичний працівник" з урахуванням ознак, встановлених трудовим та медичним законодавством України.

У роботі визначається поняття медичного працівника у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні під медичним працівником розуміється особа, яка здійснює медичну діяльність на законних підставах. У вузькому - як окрема категорія найманих працівників, які виконують специфічну трудову функцію. У вузькому значенні під медичним працівником розуміється фізична особа (громадянин України або іноземний громадянин), яка отримала вищу, середню медичну або фармацевтичну освіту та пройшла

подальшу спеціальну підготовку або перепідготовку, відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам, що підтверджуються діючими документами (сертифікатом спеціаліста), прийняла на себе етичні зобов'язання знати і виконувати вимоги медичної деонтології та уклала трудовий договір з ліцензованою медичною установою на здійснення медичної діяльності.

До медичних працівників автор відносить лікарів, фармацевтів, провізорів і середній медичний персонал та відзначає, що особа наділяється статусом медичного працівника, якщо вона фактично виконує професійні обов'язки за відповідною медичною спеціальністю. Молодший медичний персонал не може виконувати функції, пов'язані з лікуванням людини, тому даних осіб не можна розглядати як медичних працівників.

Обґрунтовується необхідність надання медичним установам права запрошувати іноземних фахівців у сфері медицини без одержання дозволу Державного центра зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України на підставі зовнішньоекономічних договорів про міжнародне співробітництво у сфері охорони здоров'я, укладених з медичними установами іноземних держав.

Досліджується статус окремих категорій медичних працівників (головного лікаря, лікуючого лікаря, цілителя). Зокрема, обґрунтовується висновок про необхідність розмежування адміністративного і професійного статусу керівництва медичною установою, про призначення керівників закладів охорони здоров'я державної та комунальної форм власності за результатами конкурсу терміном на 5 років.

У підрозділі 1.3. «Зміст трудової правосуб'єктності медичного працівника» аналізуються основні професійні трудові права та обов'язки медичних працівників.

Обґрунтовується, що правовий статус медичного працівника містить у собі елементи адміністративного, службового, професійно-етичного і трудового статусу суб'єкта правового регулювання. Трудові права та обов'язки медичних працівників поділяються на три групи: основні (статутні), професійні (спеціальні) і посадові та здійснюється їх аналіз.

Більшість прав професійних трудових прав медичних працівників необхідно розглядати як права-обов'язки (наприклад, обов'язок підвищувати кваліфікацію, використовувати при наданні медичної допомоги тільки апробовані методи лікування і діагностики тощо).

Окрему увагу автор приділяє характеристиці таких професійних трудових обов'язків медичного працівника як обов'язок не розголошувати відомості, що становлять медичну таємницю, та обов'язок надавати медичну інформацію, а також обґрунтовує необхідність посилення дисциплінарної та матеріальної відповідальності за їх порушення. Зокрема, пропонується доповнити ст. 134 КЗпП України пунктом 10 у наступній редакції: “при розголошенні відомостей, що складають державну, комерційну, медичну або іншу таємницю, яка охороняється законом”.

У дисертації виділяються колективні професійні трудові права та обов'язки медичних працівників. До останніх, наприклад, слід віднести права, що можуть бути реалізовані медичними працівниками тільки шляхом участі у консилиумі або лікарській комісії.

У роботі звертається увага на необхідність законодавчого закріплення основних професійних трудових прав і обов'язків медичних працівників, у зв'язку з чим обґрунтовується необхідність прийняття Закону України “Про професійні права медичних працівників”.

У підрозділі 1.4. «Відповідальність медичних працівників за трудовим законодавством України» досліджуються елементи складу трудового правопорушення медичного працівника, а також обставини, за наявності яких медичний працівник звільняється від дисциплінарної та матеріальної відповідальності (обґрунтований медичний ризик, лікарська помилка, крайня необхідність, нещасний випадок).

У роботі відзначається, що застосування мір юридичної відповідальності має певну специфіку в сфері охорони здоров'я, що обумовлена нерозривним зв'язком між трудовою функцією медичного працівника та її впливом на здоров'я пацієнтів; відображенням специфіки медичної допомоги на елементах складу трудового правопорушення; відсутністю чіткого правового регулювання в сфері надання медичної допомоги, неможливістю точного прогнозування результатів лікування.

Автором робиться висновок про необхідність розширеного тлумачення поняття “протиправність” у складі трудового правопорушення медичного працівника. Протиправність професійних медичних дій працівника охоплює не тільки порушення медичним працівником норм права, а у необхідних випадках і загальноприйнятих у медицині правил здійснення професійних дій у конкретній ситуації.

У дисертації зазначається, що у медичній діяльності шкода завжди має місце, тому що медична допомога сама по собі є шкідливою в частині впливу на організм людини. Отже, в кожному конкретному випадку необхідно розмежовувати шкоду, обумовлену самою патологією, наслідком реакції організму на медичне втручання, і шкоду, заподіяну протиправними діями медичних працівників. На думку автора, не може вважатися шкодою недосконалості позитивного результату лікування за умов дотримання загальноприйнятих правил медичної практики.

При встановленні вини медичного працівника необхідно враховувати, чи був проявлений ним такий ступінь дбайливості і обачності, що дозволяє встановити або виключити можливі або мінімізувати неминучі ризики від медичного втручання для здоров'я пацієнта. У цьому разі медичний працівник буде нести відповідальність тільки за свої дії, але не за недосконалість рівня розвитку медицини.

У дисертації відзначається, що дисциплінарні повноваження, надані першому керівникові медичної установи, не завжди відповідають його професійній компетенції у певній галузі медицини. На думку автора, рішення

керівника про притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за порушення професійних трудових обов'язків повинно прийматися на підставі висновків етичних комітетів. Останні є паритетними органами, що складаються з медичних фахівців високої кваліфікації із відповідної медичної спеціальності і представників громадських організацій пацієнтів, і створюються при провідних медичних установах або компетентних органах місцевої виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Етичним комітетам також доцільно надати право брати участь в розробці професійних медичних стандартів, норм загальноприйнятої медичної практики, актів про етичні і професійні обов'язки медичних працівників, у судових засіданнях при розгляді справ, пов'язаних з неналежним наданням медичної допомоги.

Автор вважає, що у разі невиконання або неналежного виконання медичним працівником професійних обов'язків за трудовим договором, що призвело (могло привести) до смерті, каліцтва або заподіяння значної моральної шкоди пацієнту, медичного працівника необхідно відсторонити від діяльності, пов'язаної з безпосереднім наданням медичної допомоги. Тривалість відсторонення від виконання професійних обов'язків, пов'язаних з безпосереднім наданням медичної допомоги, не повинна перевищувати часу професійного розслідування.

У роботі вперше визначається поняття обґрунтованого медичного ризику, під яким розуміються професійні медичні дії медичного працівника, проведені з добровільної інформованої згоди пацієнта, що не відповідають чинним в Україні професійним медичним стандартам і застосовуються у виключному випадку для порятунку життя і здоров'я пацієнта. Автор аналізує істотні відмінності обґрунтованого медичного ризику від нормального виробничого господарського ризику, доводить необхідність формалізації інституту обґрунтованого медичного ризику в спеціальному медичному законодавстві і встановлення прямого положення, що медичний працівник звільняється від відповідальності за шкоду, заподіяну діями, скоєними в стані обґрунтованого медичного ризику.

Автор аналізує специфіку інституту лікарської помилки в рамках трудового законодавства України та розглядає її як підставу звільнення від дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Другий розділ «Трудовий договір з медичним працівником», який складається з трьох підрозділів, присвячено характеристиці особливостей укладення, зміни і припинення трудового договору з медичним працівником.

У підрозділі 2.1. «Особливості укладення та зміни трудового договору з медичним працівником» аналізуються обов'язкові та додаткові умови трудового договору з медичним працівником. Автор зазначає, що місце роботи для більшості медичних і фармацевтичних працівників визначається установою охорони здоров'я у певній місцевості і структурним (за профілем) підрозділом.

У дисертаційному дослідженні визначається перелік документів, які медичний працівник зобов'язаний надавати при укладенні трудового

договору. Автор доводить необхідність до моменту фактичного допуску до роботи підписання медичним працівником зобов'язання про нерозголошення медичної таємниці та іншої конфіденційної інформації, що стала йому відома у зв'язку з виконанням професійних трудових обов'язків.

Обґрунтовується необхідність безоплатності попередніх медичних оглядів при працевлаштуванні медичних працівників та встановлення обов'язку медичних працівників, які ведуть амбулаторні прийоми або працюють з інфекційними хворими, щомісячно проходити медичні огляди.

У дисертації доводиться необхідність введення контрактної форми трудового договору для лікарів та розробки типової форми контракту.

У підрозділі 2.1. «Професійна підготовка і перепідготовка медичних працівників» аналізуються такі форми професійної підготовки і перепідготовки як інтернатура, ординатура та стажування.

У дисертації інтернатура розглядається як різновид учнівського договору з особою, яка проходить навчання без відриву від виробництва. Водночас при проходженні інтернатури виникає комплекс тристоронніх відносин, які є різними за змістом. Крім медичної установи (установи медичної освіти) і лікаря (провізора) – інтерна, третьою стороною в даних відносинах виступають органи виконавчої влади з охорони здоров'я. Остання група відносин має адміністративну природу, оскільки зазначені вище органи стосовно основних суб'єктів відносин володіють владно-розпорядницькими повноваженнями. Звертається увага на те, що інтернатуру слід відрізняти від трудового договору, що укладається із встановленням строку випробування.

У роботі аналізується специфіка трудовправового статусу лікаря-інтерна: заробітна плата лікаря-інтерна виплачується відповідно до посади лікаря-інтерна незалежно від медичної спеціальності; лікар-інтерн не має права виступати лікуючим лікарем; лікар-інтерн не має права надавати медичну допомогу без спостереження керівника або його попередньої згоди, за винятком випадків надання невідкладної медичної допомоги, коли неможливо залучити до її надання лікарів-фахівців; лікар-інтерн не має права займати керівні або адміністративно-господарські посади в медичних установах; лікар-інтерн працює на підставі строкового трудового договору, укладеного на період навчання в інтернатурі; лікар-інтерн не виступає суб'єктом матеріальної і дисциплінарної відповідальності за шкоду, заподіяною недостатньою кваліфікацією.

У разі невиконання навчального плану і програми можливе звільнення лікаря-інтерна за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю займаній посади внаслідок недостатньої кваліфікації. При зазначених вище обставинах звільнення здійснюється роботодавцем на підставі наказу МОЗ України про відрахування з інтернатури.

У дисертації аналізуються порядок проходження медичним працівником клінічної ординатури і стажування.

Підрозділ 2.3. «Особливості припинення трудового договору з медичним працівником» присвячено аналізу підстав і порядку припинення

трудового договору з медичним працівником. У дисертації обґрунтовується висновок, що право медичного працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням повинне бути у визначених межах обмежено, оскільки при цьому порушуються права пацієнта на отримання кваліфікованої медичної допомоги.

Зазначені вище обмеження можуть полягати у наступному:

1) включенні усіх лікарів до переліку категорій працівників, з якими можливе укладення трудових контрактів, і відповідно розірванні трудового контракту медичним працівником тільки у випадках, передбачених ст. 39 КЗпП України;

2) можливості розірвання трудового договору тільки після підшукування належної заміни (лікаря даної кваліфікації, ідентичного досвіду роботи), передачі приймачеві справ, одержання згоди на заміну лікуючого лікаря у пацієнтів; встановленні терміну попередження про звільнення у межах одного календарного місяця.

Право медичного працівника на звільнення за власним бажанням без поважних причин може бути обмежене у випадках спалахів інфекційних або інших соціально значимих масових захворювань. У зв'язку з чим автор пропонує надати МОЗ України право забороняти звільнення працівників державних і комунальних установ охорони здоров'я за власним бажанням без поважних причин на визначеній території, на якій спостерігається спалах епідемії небезпечних захворювань.

У дисертації аналізується порядок проведення атестації медичних працівників та вносяться конкретні пропозиції щодо його удосконалення.

У роботі доводиться необхідність надання роботодавцю права відстороняти медичних працівників від роботи у випадку ухилення останніх від проходження обов'язкової атестації або іншої обов'язкової процедури, що підтверджує відповідність працівника займаній посаді, або негативного результату зазначених вище процедур.

Автор пропонує доповнити ст. 40 КЗпП України пунктом 9 наступного змісту: “9) розголошення державної, комерційної, медичної або іншої захищеної законом таємниці, що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків”.

З урахуванням можливого впливу негативних наслідків медичної діяльності на життя і здоров'я пацієнтів пропонується встановити нову загальну підставу розірвання трудового договору з медичним працівником з ініціативи роботодавця і доповнити ст. 40 КЗпП України пунктом 10 у наступній редакції: “10) однократного грубого порушення працівником трудових обов'язків унаслідок порушення правил охорони праці, пожежної безпеки, правил поведінки з технікою або інших нормативно-технічних правил, якщо це спричинило тяжкі наслідки (заподіяння смерті або каліцтва людини, аварія, катастрофа і т.ін.) або створило реальну загрозу виникнення таких наслідків”.

Третій розділ «Особливості правового регулювання окремих інститутів праці медичних працівників» складається з трьох підрозділів, в яких аналізуються специфіка робочого часу, нормування праці та оплати праці медичних працівників.

У підрозділі 3.1. **«Специфіка робочого часу медичних працівників»** автор доводить необхідність встановлення медичним працівникам скороченої тривалості робочого часу без використання процедури попередньої атестації умов праці робочого місця конкретного медичного працівника. У дисертації обґрунтовується, що для встановлення медичним працівникам скороченого робочого часу досить, щоб медичний працівник займав певну посаду і працював за медичною спеціальністю незалежно від конкретних умов праці і конкретної наявності й обсягу роботи в той чи інший робочий день. Стосовно медичних працівників визначальними факторами встановлення скороченої тривалості робочого часу слід вважати підвищене нервово-емоційне навантаження в процесі професійної діяльності і потенційно небезпечні для здоров'я умови праці.

У дисертації аналізується правова природа чергувань медичних працівників. Автор зазначає, що професійні чергування медичних працівників слід відрізняти від змінного режиму роботи і чергувань, пов'язаних з вирішенням невідкладних питань підприємства. Професійне чергування медичного працівника, за думкою автора, можна визначити як календарний період часу, що знаходиться за межами режиму нормального робочого дня, встановленого для більшості працівників конкретної медичної установи, протягом якого медичний працівник зобов'язаний згідно із графіком виконувати професійні трудові обов'язки з надання невідкладної медичної допомоги. Автор обґрунтовує висновок, що професійне медичне чергування слід розглядати як специфічний додатковий елемент нормального режиму робочого часу медичного працівника. У даному випадку можна говорити про специфічний “змішаний” режим робочого часу медичних працівників – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем, що поєднується з виконанням професійних медичних чергувань згідно із графіком.

Автором доводиться теза, що медичні працівники завжди перебувають у стані виконання професійних медичних обов'язків із надання медичної допомоги. Зазначений вище обов'язок містить пасивну й активну стадію. Здійснення медичним працівником професійних медичних дій (маніпуляцій) із надання медичної допомоги за змістом цілком збігається з виконанням працівником його трудової функції. Таким чином, медичний працівник, який надає медичну допомогу поза своєю нормою робочого часу, виконує трудові обов'язки. Така переробка містить у собі всі ознаки надурочних робіт, а відтак необхідно вирішити питання про її оплату.

Автор обґрунтовує необхідність встановлення додаткових підстав залучення медичних працівників до надурочних робіт за ініціативою роботодавця (при необхідності надання медичними працівниками невідкладної медичної допомоги, ненадання якої може привести до смерті або

каліцтва людини) і третіх осіб (за рішенням відділу охорони здоров'я в АР Крим, управлінні охорони здоров'я областей і міст Києва і Севастополя при необхідності надання додаткових обсягів медичної допомоги при масових захворюваннях (епідеміях), отруєннях, аваріях, терактах і т.ін.). У роботі відзначається необхідність зняття обмежень граничних норм застосування надурочної роботи (ст. 65 КЗпП України) для медичних працівників щодо надання невідкладної медичної допомоги. За наявності у штаті медичної установи декількох медичних працівників однакової спеціальності або кваліфікації необхідним є їхнє чергування при залученні до надурочних робіт, пов'язаних з наданням невідкладної медичної допомоги.

Автор пропонує медичним працівникам, які ведуть амбулаторний прийом, встановити ненормований робочий день. Такий режим робочого часу медичного працівника обумовлений неможливістю обліку усіх відхилень від встановлених для медичного працівника норм праці (неможливість визначення точної кількості пацієнтів протягом облікового періоду, непередбачене затягування операції і т.ін.).

У **підрозділі 3.2. «Правові аспекти нормування праці медичних працівників»** досліджуються теоретичні та практичні проблеми нормування праці медичних працівників та формулюються конкретні пропозиції щодо їх вирішення.

У дисертації відзначається, що подальший розвиток нормування праці медичних працівників повинен здійснюватися через створення державної системи стандартизації медичної допомоги. Автор доводить, що медична стандартизація як специфічний процес нормування праці в медичній практиці має істотні відмінності від процесів нормування праці в інших галузях народного господарства України. У роботі підкреслюється, що центральним органом виконавчої влади в сфері нормування праці медичних працівників повинне виступати МОЗ України. Результатами стандартизації праці медичних працівників є розроблення та впровадження професійних медичних стандартів медичної допомоги, які є базою формування державних соціальних стандартів медичної допомоги.

Автор зазначає, що професійний медичний стандарт є комплексною нормою праці і включає елементи норм часу, виробітку, навантаження, обслуговування і чисельності. Основна змістовна частина медичного стандарту дозволяє говорити про формування в правовому полі України якісно нових норм праці - "технологічних норм праці". Йдеться про необхідність встановлення науково обґрунтованих порядку і послідовності здійснення технічних дій, обов'язкових до виконання найманими працівниками у ході певного технічного процесу. Технологічні норми праці є вихідними даними для формування на їх основі інших норм праці.

У роботі звертається увага на те, що значна частина технологічних норм праці медичних працівників не опосередкована нормами права, а міститься в навчальній, методичній та науковій літературі, схваленої МОЗ України. Автор пропонує визначити даний вид технічних норм як норми загальноприйнятої

медичної практики, відзначає їх важливу роль у нормуванні праці медичних працівників і вносить пропозиції щодо порядку їх розробки.

У підрозділі 3.2. «Правове регулювання оплати праці медичних працівників» аналізуються акти трудового законодавства України про оплату праці медичних працівників і вносяться конкретні пропозиції щодо їх удосконалення. Відзначається, що чинні в державній та комунальній сферах охорони здоров'я системи оплати праці не передбачають прямої залежності оплати праці медичних працівників від її кінцевих результатів, що фактично знижує роль стимулюючої функції оплати праці у сфері медицини та негативно позначається на рівні надання медичної допомоги населенню.

У роботі підкреслюється, що основним стрижнем організації оплати праці медичних працівників є внутрішньогалузева диференціація, що передбачає визначення співвідношень у рівнях посадових окладів медичних працівників залежно від кваліфікації, складності, обсягу та умов праці, а також територіального розташування установ охорони здоров'я. Основним фактором внутрішньогалузевої диференціації заробітної плати медичних працівників є кваліфікація, що визначається рівнем професійної підготовки в навчальному закладі, практичним досвідом, індивідуальними якостями працівника.

Автор вважає, що для працівників, які здійснюють окремі медичні втручання протягом робочого дня, найбільш оптимальною є відрядно-преміальна система оплати праці. На думку автора, відрядно-прогресивна система оплати праці для медичних працівників є неприйнятною, оскільки підштовхує медичного працівника братися за більший обсяг медичної практики, що у зв'язку з великим нервово-емоційним навантаженням медичних працівників може привести до їх підвищеної стомлюваності і негативно позначитися на якості проведених операцій.

У дисертації відзначається, що у випадках надання медичної допомоги декількома медичними працівниками (бригада швидкої медичної допомоги тощо), можливо застосовувати колективну систему оплати праці, коли неможливо довести факт досягнення жаданих результатів медичного втручання залежно від діяльності конкретної особи.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового регулювання праці медичних працівників, серед яких найбільш вагомими є:

1. Праця медичного працівника підлягає спеціальному регулюванню за об'єктивними та суб'єктивними критеріями. До об'єктивних слід віднести зміст трудової функції медичного працівника, що характеризується підвищеним нервовим навантаженням, потенційним ризиком для здоров'я, та її суспільну значимість. Серед суб'єктивних критеріїв слід відзначити високі

етичні вимоги, що ставляться до медичних працівників при виконанні професійних трудових обов'язків.

2. Поняття «медичний працівник» слід визначати в широкому і вузькому значеннях. У вузькому значенні під медичним працівником розуміється фізична особа (громадянин України чи іноземний громадянин), яка отримала вищу, середню медичну або фармацевтичну освіту і пройшла подальшу спеціальну підготовку або перепідготовку, відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам, що підтверджуються діючими документами (сертифікатом фахівця), прийняла на себе етичні зобов'язання виконувати вимоги медичної деонтології та уклала трудовий договір з ліцензованою медичною установою на здійснення медичної діяльності.

3. Удосконалено перелік основних професійних трудових прав та обов'язків медичних працівників. Зокрема, пропонується закріпити в окремому розділі Основ законодавства України про охорону здоров'я наступні права медичних працівників: на безпечні та здорові умови праці, побуту та відпочинку; на удосконалення професійних знань, у тому числі професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років за рахунок коштів роботодавця незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності; на страхування професійної діяльності та ризику вчинення лікарської помилки за рахунок коштів роботодавця незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності; на захист від втручання у професійну діяльність та ін. Пропонується закріпити наступні професійні трудові обов'язки медичних працівників: знати та виконувати вимоги чинного законодавства щодо обов'язків та відповідальності медичних працівників, прав пацієнтів та здійснення медичної діяльності; дотримуватися чинних професійних медичних стандартів; надавати пацієнту медичну інформацію та за його вимогою підтверджувати її письмово та ін.

4. З метою підвищення ефективності господарського управління медичною установою необхідно відмежувати керівні адміністративні та науково-професійні функції у медичних установах. У зв'язку з чим пропонується в керівних медичних закладах комунальної та державної форм власності встановлювати посади директора та головного лікаря.

5. Доцільно встановити такі додаткові підстави переведення медичних працівників медичних установ державної та комунальної форм власності терміном до одного місяця з однієї медичної установи до іншої на час епідемій, масових захворювань та інших непередбачуваних обставин, що призвели до значного збільшення осіб, що потребують медичної допомоги. Зазначені вище переведення слід здійснювати згідно із наказами обласних і прирівняних до них управлінь охорони здоров'я.

6. З метою забезпечення права людини та громадянина на медичну допомогу пропонується ввести обмеження права медичного працівника, який має статус лікуючого лікаря, на розірвання трудового договору за власним бажанням без поважних причин. Зазначені обмеження доцільно

встановлювати через введення для лікарів контрактної форми трудового договору або розірвання трудового договору за ініціативою медичного працівника після підшукування належної заміни.

7. З метою профілактики професійних правопорушень з боку медичних працівників пропонується встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з медичним працівником за ініціативою роботодавця у випадках:

- незаконного розголошення медичним працівником відомостей, що становлять медичну таємницю;
- однократного грубого порушення медичним працівником професійних трудових обов'язків, що спричинило або могло спричинити смерть чи каліцтво пацієнта.

8. Надання медичними працівниками невідкладної медичної допомоги у неробочий час слід вважати надурочними роботами і оплачувати згідно із ст. 106 КЗпП України.

9. З метою захисту здоров'я населення України у надзвичайних ситуаціях, а також життя та здоров'я окремих пацієнтів доцільно встановити для медичних працівників додаткові підстави залучення до надурочних робіт:

- за ініціативою обласних і прирівняних до них органів охорони здоров'я – у разі виникнення необхідності надання додаткових обсягів медичної допомоги при масових захворюваннях (епідеміях), отруєннях, терактах та інших випадках різкого збільшення кількості осіб, які потребують медичної допомоги;
- за ініціативою роботодавця – у разі виникнення негайної потреби надання непередбачуваної медичної допомоги, якщо несвочасне надання медичної допомоги може спричинити смерть або каліцтво людини.

10. Нормування праці медичних працівників повинно розвиватися у системі стандартизації медичної допомоги. Державний медичний стандарт є комплексною нормою праці, що встановлюється спеціальним органом виконавчої влади у сфері охорони здоров'я на підставі науково обґрунтованих висновків та містить комплекс норм, вимог і правил до виконання різних видів медичного втручання, виходячи з рівня розвитку медичної науки і можливостей матеріально-фінансового забезпечення медичної діяльності в країні. Державні медичні стандарти є основою формування державних соціальних стандартів медичної допомоги, отже, виконують факультативну функцію надання юридичних гарантій на якісну медичну допомогу.

11. Доведено необхідність створення та законодавчого закріплення правового статусу громадських об'єднань медичних працівників та пацієнтів – етичних комітетів, створених на паритетних засадах. Основними функціями етичних комітетів є: надання керівнику медичної установи рекомендації щодо відсторонення медичного працівника від надання медичної допомоги; притягнення медичних працівників до дисциплінарної відповідальності за вчинення професійних правопорушень; розгляд скарг пацієнтів на професійні дії медичних працівників; обговорення проектів професійних медичних

стандартів та норм медичної етики; надання консультаційної допомоги медичним працівникам та пацієнтам; притягнення медичних працівників до моральної відповідальності.

12. Найбільш оптимальними системами оплати праці медичних працівників слід визнати відрядно-преміальну та колективну систему оплати праці. Застосування відрядно-преміальної системи оплати праці дозволить посилити пряму залежність результатів праці від особистого внеску кожного медичного працівника, його зацікавленість у наданні якісної медичної допомоги.

13. З метою поліпшення профілактичної роботи медичних закладів запропоновано активно використовувати до медичних працівників винагороду за результатами роботи за рік залежно від рівня стану здоров'я населення, що обслуговується конкретним медичним закладом.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Щукін О. С. Правове забезпечення соціальної стандартизації медичної допомоги в Україні // Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць. - Вип. 11. – Одеса, 2001. - С. 314-316.

2. Щукін О. С. До питання про соціальну стандартизацію медичної допомоги: правовий аспект // Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць. - Вип.12. – Одеса, 2001. - С.387-391.

3. Щукін О. С. Проблеми визначення поняття якості медичної допомоги за законодавством України // Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць. - Вип. 18. - Одеса: Юридична література, 2003. - С. 732-737.

4. Щукін О. С. Проблеми визначення змісту права на якісну медичну допомогу за законодавством України // Актуальні проблеми політики. Зб. наук. праць. - Вип.17. – Одеса: Юридична література, 2003. - С. 197-205.

АНОТАЦІЯ

Щукін О. С. Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України. - Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2005.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню теоретичних та практичних питань правового регулювання праці медичних працівників за трудовим законодавством України.

Проаналізовано основні критерії галузевої диференціації правового регулювання праці медичних працівників в Україні. Визначено поняття медичного працівника, удосконалено перелік основних професійних трудових права та обов'язків медичних працівників.

Досліджено особливості укладання, зміни та припинення трудового договору з медичним працівником. Обґрунтовано необхідність встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з медичним працівником, тимчасового переведення на іншу роботу та залучення медичних працівників до надурочних робіт. Проаналізовано специфіку робочого часу, нормування праці, заробітної плати та відповідальності медичних працівників.

Визначено основні напрямки удосконалення трудового та медичного законодавства України щодо регулювання праці медичних працівників та практики його застосування.

Ключові слова: охорона здоров'я, медичний працівник, лікар, медична діяльність, професійний медичний стандарт.

АННОТАЦИЯ

Щукин А. С. Правовой статус медицинских работников по трудовому законодательству Украины. - Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2005.

Диссертация посвящена исследованию теоретических и практических вопросов правового регулирования труда медицинских работников по трудовому законодательству Украины.

В диссертации проанализированы основные критерии дифференциации правового регулирования труда медицинских работников в Украине. Определено, что медицинские работники являются специальными субъектами регулирования нормами трудового права по объективным (специфика осуществляемой деятельности, связанная с повышенной нервно-эмоциональной нагрузкой, разноотраслевой природой общественных отношений, возникающих в ходе оказания медицинским работником медицинской помощи на основании трудового договора) и субъективным (высокие этические требования к медицинскому работнику, опосредованные профессиональным и общественным долгом) признакам.

На основе системного анализа действующего трудового и медицинского законодательства определены признаки трудовой правосубъектности медицинских работников. Определена специфика трудового правового статуса главного врача, лечащего врача, целителя. Исследованы основные профессиональные трудовые права и обязанности медицинских работников и дополнен их перечень. При этом особое внимание уделено анализу обязанностей медицинских работников по хранению медицинской тайны и предоставлению медицинской информации. Охарактеризована специфика элементов состава трудового правонарушения медицинских работников при выполнении профессиональных обязанностей и дан анализ специальным случаям освобождения медицинских работников от дисциплинарной и

материальной ответственности (обоснованный медицинский риск, врачебная ошибка, крайняя необходимость, несчастный случай).

Исследованы особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с медицинским работником. Определен правовой статус интернатуры и иных форм профессиональной подготовки и переподготовки медицинских работников в контексте правовых категорий трудового права Украины. Доказана необходимость установления дополнительных оснований увольнения медицинских работников: однократное грубое нарушение профессиональных трудовых обязанностей, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия для пациента, совершение аморального проступка, разглашение сведений, составляющих медицинскую тайну.

Исследована специфика институтов рабочего времени, нормирования труда и заработной платы медицинских работников. В работе впервые на диссертационном уровне исследованы правовые аспекты профессиональной стандартизации медицинской помощи. Дан анализ содержания и сущности профессиональных медицинских стандартов и их роли в регулирования труда медицинских работников как специфической технологической нормы труда. Значительное внимание уделено существующим режимам рабочего времени медицинских работников. Обосновано, что оказание медицинским работником неотложной медицинской помощи в нерабочее время следует признавать сверхурочными работами. Дополнены существующие перечни оснований привлечения медицинских работников к сверхурочным работам (в случаях непредвиденного увеличения количества лиц, нуждающихся в медицинской помощи).

Критически проанализировано современное состояние сферы оплаты труда в медицинских учреждениях государственной и коммунальной форм собственности. Установлено, что наиболее приемлемыми и требующими дальнейшего усовершенствования системами оплаты труда являются сдельно-премиальная и коллективная системы оплаты труда медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании медицинской помощи. Обоснована необходимость вознаграждения медицинских работников по результатам работы за год в зависимости от уровня состояния здоровья населения по месту нахождения медицинского учреждения.

Ключевые слова: охрана здоровья, медицинский работник, врач, медицинская деятельность, профессиональный медицинский стандарт.

SUMMARY

Schukin O.S. Legal Status of Medical Workers according to the Labour Legislation of Ukraine. – Manuscript.

The dissertation for the candidate degree in law on speciality 12.00.05 – labour law; the right to social welfare. – Odessa National Academy of Law, Odesa, 2005.

The dissertation presents comprehensive investigation of both theoretical and practical issues in legal regulation of medical workers' labour according to labour legislation in Ukraine.

The main criteria of the branch differentiation of legal regulation of medical workers' labour in Ukraine have been analyzed. The definition of 'medical worker' has been given along with the more precise specification of enumeration of the main professional labour rights and duties.

The peculiarities of making, changing and breaking off the employment contract with a medical worker have been examined.

The research proves the necessity of complementary grounds determination for the breach of contract with a medical worker, temporary transferring to another post, enlistment of medical workers to overtime hours. The specificity of working time, rationing and regulation of work, salary and responsibility of medical workers have been analyzed.

The main directions in labour and medical law improvement in Ukraine have been determined as to the regulation of medical workers' labour and practice of its implementation.

Key words: health care; medical worker, physician, medical activities, professional medical standard.