

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Андропова В. А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

DISCIPLINARY PENALTY OF MEDICAL WORKERS

У науковій статті досліджено особливості правового регулювання підстав притягнення медичних працівників до дисциплінарної відповідальності. Схарактеризовано ознаки дисциплінарного проступку медичного працівника. Сформульовано пропозиції щодо розширення законодавчого переліку заходів дисциплінарної відповідальності медичних працівників.

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

В научной статье исследованы особенности правового регулирования оснований привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности. Охарактеризованы признаки дисциплинарного проступка медицинского работника. Сформулированы предложения относительно расширения законодательного перечня мер дисциплинарной ответственности медицинских работников.

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

In the scientific article the features of the legal adjusting of grounds of bringing in of medical workers are investigational to disciplinary penalty. The signs of breach of discipline of medical worker are described. Suggestions are set forth in relation to expansion of legislative list of events of disciplinary penalty of medical workers.

Key words: disciplinary penalty, breach of discipline, medical worker, remark, reproof, liberation.

Постановка проблеми. Право людини на охорону здоров'я є одним з основних, найважливіших, невідчужуваних та непорушних прав людини. Воно забезпечує особисту свободу, незалежність і самостійність особи, гарантує життя і захист від будь-яких форм насильства, жорстокого й такого, що принижує людську гідність, ставлення. Зазначене право передбачено у ст. 49 Конституції України, де вказано, що кожний має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, тобто ця норма передбачає не одне, а відразу три права людини у сфері здоров'я.

Стан наукового дослідження. Науково-теоретичною базою дослідження стали праці таких відомих учених, як І.М. Ваганова, К.М. Гусов, Г.С. Іванова, М.І. Іншин, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, Ю.М. Полетаєв, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.М. Смирнов, О.С. Щукін та ін.

Метою статті є визначення особливостей та вироблення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання дисциплінарної відповідальності медичних працівників.

Виклад основного матеріалу. У ст. 25 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р. закріплено, що кожна людина має право на медичний догляд [1]. Положення ст. 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 р. передбачають право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я [2]. Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про грома-

дянські і політичні права від 19.10.1973 р., жодну особу не може бути без її вільної згоди піддано медичним чи науковим дослідям [3].

Більшість медичних працівників та керівників закладів охорони здоров'я, на жаль, не є достатньо обізнаними щодо юридичної відповідальності, яка встановлена чинним законодавством за правопорушення у сфері охорони здоров'я.

Конституційний Суд України зазначив, що, наголошуючи на важливості гарантій захисту прав і свобод людини і громадянина, Конституція України встановила, що склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності та заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються лише законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер, що ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення, та бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (ст. ст. 58, 61, п.п. 1, 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України) [4].

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

Необхідно зауважити, що у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) належним чином не врегульовані питання, пов'язані з дисциплінарною відповідальністю. Так, у ньому відсутні визначення таких понять, як «дисципліна праці» та «дисциплінарний проступок». У ст. 139 КЗпП України передбачається тільки те, що працівники повинні працювати чесно і сумлінно, виконувати розпорядження роботодавця, дотримуючись трудової і технологічної дисципліни [5].

На усунення вказаної прогалини спрямовані окремі положення 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 [6].

Отже, закріплення визначення поняття «дисциплінарний проступок» у Проекті є важливим кроком на шляху вдосконалення правозастосування, зокрема для вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку, оскільки це положення конкретизує те, порушення яких саме обов'язків вважається дисциплінарним проступком.

Також, на наш погляд, важливим є закріплення у Проекті наступного положення: «Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності» [6].

Дисциплінарна відповідальність медичного працівника – це окремий вид юридичної відповідальності, яка настає у разі вчинення медичним працівником дисциплінарного проступку. Необхідно наголосити, що йдеться саме про порушення трудової дисципліни медичним працівником.

На думку О.С. Щукіна, поняття «медичний працівник» може розглядатися у широкому та вузькому значеннях. Так, у широкому значенні під медичним працівником учений розуміє особу, яка здійснює медичну діяльність на законних підставах, а у вузькому – окрему категорію 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 підтвер-

джуються документами (сертифікатом спеціаліста), прийняла на себе етичні зобов'язання знати і виконувати вимоги медичної деонтології та уклала трудовий договір із ліцензованою медичною установою на здійснення медичної діяльності. До медичних працівників учений зараховує лікарів, фармацевтів, провізорів і середній медичний персонал та зазначає, що особа наділяється статусом медичного працівника, якщо вона виконує професійні обов'язки за відповідною медичною спеціальністю. Молодший медичний персонал не може виконувати функції, пов'язані з лікуванням людини, тому цих осіб не можна розглядати як медичних працівників [7, с. 7-8].

Отже, для того, щоб притягнути медичного працівника до дисциплінарної відповідальності, необхідна наявність, як зазначалося вище, дисциплінарного проступку. Дисциплінарний проступок – це невиконання або неналежне виконання з вини медичного працівника покладених на нього трудових обов'язків, що тягне за собою застосування заходів дисциплінарного впливу. Проаналізувавши зазначене визначення, можна зробити висновок, що саме винні дії (бездіяльність) становлять дисциплінарний проступок.

Так, головними ознаками дисциплінарного проступку медичного працівника є:

1) винні дії чи бездіяльність медичного працівника, тобто психічне ставлення медичного працівника до трудової дисципліни, до своєї протиправної поведінки. Під час установалення вини медичного працівника необхідно враховувати, чи був проявлений ним такий ступінь дбайливості і обачності, що дозволяє встановити/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. Так, учена Н.М. Хуторян стверджує, що «вина характеризується двома моментами: інтелектуальним (усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності)) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням» [8, с. 51];

2) протиправність – обставина, що є необхідною для встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку. О.С. Щукіним пропонується розширене тлумачення поняття «протиправність» дій 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 [7, с. 7]. Певно, йдеться про порушення лікарем загальноприйнятих стандартів надання медичної допомоги. Отже, можна стверджувати, що не будь-яке, а лише протиправне невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків може бути кваліфіковано як дисциплінарний проступок;

3) причинно-наслідковий зв'язок між винними та протиправними діями працівника та порушенням його трудових обов'язків. Такий зв'язок дає відповідь на дуже важливе питання. Чи може бути

покладено на винного працівника дисциплінарну відповідальність? На практиці такі питання доволі часто викликають труднощі. Наприклад, два працівники без дозволу роботодавця «помінялись» робочими змінами і той працівник, який замінював свого колегу, з'явився на роботі у нетверезому стані або взагалі не з'явився на роботу. Хто у такому разі понесе відповідальність? Це буде чітко визначено тільки після встановлення причинно-наслідкового зв'язку між винними та протиправними діями працівників та порушенням ними трудового обов'язку. За таких умов зрозуміло, що працівник, який зголосився підмінити колегу, хоча й вчинив дії, що суперечать правилам внутрішнього трудового розпорядку, однак ці дії не мають зв'язку з виконуваними ним трудовими обов'язками [9, с. 92].

Звертаємо увагу на те, що великим недоліком та прогалиною чинного законодавства є те, що на медичних працівників, не дивлячись на те, що від їхньої праці залежить життя і здоров'я людей, розповсюджується дія лише загальних норм трудового законодавства. Жодних особливих стягнень до цієї категорії працівників не передбачено й основами законодавства 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 жахливих 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 не вирішує вказаної вище проблеми. Так, відповідно до ст. 350 Проекту, окрім таких заходів дисциплінарного впливу, як догана та звільнення додатково передбачено зауваження. Зауваження є більш лояльним заходом впливу на працівників за порушення трудової дисципліни. Так, наприклад, зауваження можна застосовувати за такі трудові правопорушення, як запізнення на роботу або надмірна 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 ж працівника за вчинення ним порушень трудової дисципліни за умови додержання вимоги ч. 2 ст. 149 КЗпП України, яка передбачає, що за кожне порушення трудової дисципліни може застосовуватися лише одне дисциплінарне стягнення.

Догана повинна бути документально оформленою з указівкою місця, часу, дати і причини дисциплінарного стягнення. Із цього можна зробити важ-

ливий 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 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, не потрібно. Однак якщо протягом року з дня застосування дисциплінарного стягнення працівника буде піддано новому стягненню, то попереднє стягнення вважатиметься таким, що зберегло чинність і може враховуватися під час звільнення 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 можливе безпосередньо за виявленням проступку, але в будь-якому разі не пізніше одного місяця з моменту виявлення проступку та не більше ніж через шість місяців після його вчинення. Роботодавцеві слід пам'ятати про те, що до цих строків не входять 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, підлягає скасуванню. Законодавчо визначеним є і порядок застосування дисциплінарних стягнень (ст. 148 КЗпП України).

Існують певні правила притягнення працівників медичної сфери до дисциплінарної відповідальності: 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 урахувати 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 як строк дії дисциплінарного стягнення. Упродовж цього строку до працівника не застосовуються заходи заохочення, а за повторного порушення трудової дисципліни роботодавець може звільнити працівника з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни; 6) в разі незгоди працівника з застосованим 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 з 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.

Слід зазначити, що стягнення може бути зняте роботодавцем до закінчення річного терміну, якщо працівник не допустив нового порушення і проявив себе як сумлінний та дисциплінований.

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 ст. 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.

Цікавим є міжнародний досвід правового регулювання цих питань. Так, наприклад, у деяких зарубіжних країнах дисциплінарні стягнення на медичних працівників накладаються професійними асоціаціями, в статутах і правилах яких закріплені такі повноваження. Як дисциплінарні стягнення до порушників застосовують догану, штраф, тим-

часове відсторонення від заняття медичною практикою, позбавлення права на здійснення медичної діяльності. Водночас особливістю правового статусу медиків у питанні дисциплінарної відповідальності є подвійний статус: як працівників конкретного медичного закладу (типові відносини працівника і роботодавця) і як медиків за кваліфікацією, тобто осіб, зобов'язаних надавати невідкладну медичну допомогу в будь-якому місці. Іншими словами, професійні обов'язки лікарів ширші, ніж трудові, що виконуються за місцем праці. Подвійність статусу медичних працівників зумовлює тісний зв'язок дисциплінарної і морально-етичної відповідальності медиків за порушення таких обов'язків [10].

При цьому слід зазначити, що згідно з ч. 3 ст. 34 Основ лікар не несе відповідальності за здоров'я хворого у разі відмови останнього від медичних приписів або порушення пацієнтом установленого для нього режиму.

Висновки. Нормами спеціального законодавства про охорону здоров'я має бути розширено коло заходів дисциплінарної відповідальності, що можуть бути застосовані до медичних працівників за невиконання чи неналежне виконання ними трудових обов'язків. Такими додатковими заходами можуть бути штрафні санкції або тимчасове відсторонення від виконання трудових обов'язків із направленням на повторну атестацію для підтвердження відповідності лікаря до кваліфікаційних вимог. Водночас такі заходи можуть бути запроваджені лише в комплексі з підвищенням заробітної плати та створення належних умов праці для медичних працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042?find=1&text=%EC%E5%E4%E8%F7#w11.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19.10.1973 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043?find=1&text=%EC%E5%E4%E8%F7#w11.
4. Рішення Конституційного Суду України від 30 травня 2001 року № 7-рп/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 24. Ст. 1076.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. Додаток до № 50. Ст. 265.
6. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 №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.
7. Щукін О.С. Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2005. 19 с.
8. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті трудового кодексу України. *Міждисциплінарні гуманітарні студії*. 2014. Вип. 1. С. 51-58.
9. Колеснік Т. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 2. С. 89-94.
10. Сильченко Т. Дисциплінарна відповідальність медичного працівника: як застосувати, щоб не було «нестерпно боляче» ані працівнику ані роботодавцю? URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.