

# КОНСУЛЬТАЦІЇ МЕДИЧНОГО ПРАВНИКА

## **Дисциплінарна відповідальність медичних працівників: підстави та порядок застосування**

Трудове законодавство поширюється на усіх працівників, які працюють за трудовим договором. Таким чином, медичні працівники, які працюють за трудовим договором (він, до речі, може бути оформлений всього лише наказом про прийняття на роботу), підпадають під сферу дії законодавства про працю.

Чинне трудове законодавство розрізняє два види трудової відповідальності працівників. Так, за заподіяння роботодавцеві як юридичній особі майнової шкоди працівники несуть матеріальну відповідальність, яка залежно від чітко визначених обставин може бути обмеженою або повною. Трудова відповідальність другого виду — дисциплінарна — настає за вчинення працівником трудового правопорушення, яке полягає у невиконанні ним вимог трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

Відповідно до ч. 1 ст. 147 Кодексу законів про працю України (надалі — КЗпП України) за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

З цього випливає, що, по-перше, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є правом роботодавця, а не його обов'язком; по-друге, винесення працівникові догани позбавляє можливості роботодавця застосувати до працівника ще й такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення за одне і теж дисциплінарне правопорушення (ч. 2 ст. 149 КЗпП України).

Згідно зі ст. 148 КЗпП України, дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом (якому надано право прийняття на роботу) безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або його перебування у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Таким чином, цією статтею встановлено певні гарантії як для працівника, так і для роботодавця. Для працівника вони полягають у тому, що зі спливом одного місяця від дня безпосереднього виявлення дисциплінарного проступку роботодавцем і незастосування останнім протягом цього

часу дисциплінарного стягнення, він позбавляється можливості вчинити це у майбутньому за даний проступок. Для роботодавця ж гарантія полягає у тому, що йому надається шестимісячний строк для виявлення проступку. Неможливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності зі спливом шестимісячного строку покликана забезпечити стабільність у трудових правовідносинах.

Перш ніж винести працівникові догану чи звільнити його роботодавець повинен отримати від нього письмові пояснення з приводу вчиненого дисциплінарного правопорушення. Якщо на підставі такого пояснення працівника роботодавець дійде висновку, що дисциплінарний проступок дійсно мав місце і відсутні будь-які обставини, які можна було б вважати такими, що виключають притягнення працівника до дисциплінарної трудової відповідальності, то роботодавець видає наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення. Цей наказ (розпорядження) доводиться до відома працівника під розписку. Але, доволі часто трапляється так, що ознайомившись з наказом, працівник відмовляється його підписати. Саме тому роботодавцеві доцільно давати наказ для ознайомлення за присутності інших осіб (бажано, інших працівників і хоча б двох), які змогли б засвідчити факт відмови працівника від підписання в складеному роботодавцем з цього приводу акті. Обираючи вид стягнення, роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Слід зазначити, що трудовим законодавством чітко визначено, за які трудові правопорушення та за яких умов допускається застосовувати такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення, адже у ст. 40 та 41 КЗпП України наведено вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

Так, роботодавець може застосувати дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення лише у таких випадках:

- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);
- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);
- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);
- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України);
- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи,

організації всіх форм власності, його заступниками (п.1 ч.1 ст. 41 КЗпП України).

У випадках розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця законодавством встановлено ряд гарантій для працівника, в тому числі у разі звільнення працівника за порушення ним трудової дисципліни. Так, поряд з вимогами, встановленими ст. 147-1, 148 та 149 КЗпП України, які стосуються порядку застосування дисциплінарних стягнень, роботодавець зобов'язаний дотримуватись також вимог, передбачених ч. 3 ст. 40 та ст. 43 КЗпП України.

Так, згідно ч. 3 ст. 40 КЗпП України, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. А, відповідно до ч. 1 ст. 43 КЗпП України, розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1, 2-5, 7 ст. 40 і п. 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Тобто згоди виборного органу первинної профспілкової організації не потрібно лише, якщо працівник не є членом первинної профспілкової організації, що діє у закладі охорони здоров'я, а також у разі розкрадання працівником майна (п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником закладу охорони здоров'я, його заступниками, головним бухгалтером та його заступниками (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України).

Недотримання роботодавцем хоча б однієї з перелічених вимог тягне за собою незаконність звільнення, адже законність звільнення включає у себе дві складові: фактичну (вчинення працівником правопорушення, що є підставою відповідальності) та юридичну (наявність законодавчого визнання вчиненого правопорушення). Юридична складова, своєю чергою, теж має два аспекти — матеріальний і процесуальний (процедурний). Якщо перший пов'язаний з юридичною кваліфікацією вчиненого як трудового правопорушення на підставі матеріальних норм, то другий пов'язаний із дотриманням процедури притягнення працівника до відповідальності (застосування дисциплінарного стягнення). Тому на це повинні звертати увагу як роботодавець, так і працівник.

Насамкінець слід зазначити, що працівник має право оскаржити рішення роботодавця про притягнення його до дисциплінарної відповідальності до комісії по трудових спорах (КТС) та/або до місцевого суду за місцезнаходженням закладу охорони здоров'я або за своїм місцем проживання (на свій вибір) у тримісячний строк з дня застосування дисциплінарного стягнення. Однак рішення про звільнення можна оскаржити тільки до суду і у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або видачі трудової книжки.