

**О.Е. КОСТЮЧЕНКО***Харківський національний університет внутрішніх справ*

УДК 349.2:331.483.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ЛІКАРЯ ЯК ОБ'ЄКТУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН¹

На основі дедуктивного аналізу висвітлені особливості лікарської діяльності як об'єкту трудових правовідносин. Специфіка праці лікаря розглядається через предметний об'єкт їх діяльності – життя та здоров'я людини. Дослідження проведено у елементному зв'язку: «предмет трудового договору» – «об'єкт трудових правовідносин».

Трансформація суспільних відносин, зумовлена розвитком в Україні ринкової економіки, призвела до того, що здатність лікаря до праці може реалізовуватися по-різному, наприклад підприємництво – самозайнятість чи трудові правовідносини. Саме тому характеристика праці лікаря як об'єкту трудових правовідносин має важливе теоретичне та практичне значення для розмежування правових форм реалізації права на працю. Стаття 43 Конституції України закріпила право кожного на працю, при цьому держава взяла на себе обов'язок створити умови для повного здійснення громадянами цього права [1]. Це право включає у себе можливість самостійного обрання правової форми реалізації права на працю.

Теоретичну основу дослідження склали роботи таких відомих вчених як: Л.Я. Гінцбург, В.М. Лебедєв, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, О.І. Процевський, Л.С. Таль. А метою статті є узагальнення основних положень щодо характеристики об'єкту трудових правовідносин та на основі їх дедуктивного аналізу визначити специфіку та особливості праці лікаря як об'єкту трудових правовідносин. Її новизна полягає у визначенні властивостей процесу трудової діяльності лікаря через об'єкт трудових правовідносин.

Таким чином, об'єктом трудових правовідносин є те, з приводу чого виникли правовідносини між їх учасниками (лікарем та роботодавцем). Саме на об'єкт правовідносин спрямовані взаємні права та обов'язки лікаря і роботодавця. Л.Я. Гінцбург визначив, що об'єктом трудових правовідносин є «процес праці, жива праця на відміну від результатів праці» [2, с.46]. О.І. Процевський наголошує, що «основу внутрішнього зв'язку виникаючих в процесі виробництва системи відносин являє праця та її властивості» характеризуючи трудові правовідносини автор визначив їх так: «трудові правовідносини тому і називаються трудовими, що у їх основі лежить праця, діяльність трудова, процес праці, а не її організація або управління» [3, с.32, 58]. Отже, не праця взагалі, а процес праці виступають об'єктом трудових правовідносин. Цей процес і виокремлює працю у самостійний об'єкт правовідносин відмінний

від інших об'єктів правовідносин з приводу використання суспільної праці. Виходячи з того, що процес праці стає об'єктом трудових правовідносин лише з моменту їх виникнення на підставі трудового договору, то подібню зв'язку «трудові правовідносини-трудова угода», предмет трудового договору виступає формою існування об'єкту трудових правовідносин. Так, Л.С. Таль досліджуючи договори про працю як самостійну категорію визначив, що: «праця як предмет договору означає юридично релевантну діяльність у чужий інтерес, відправляємою обіцявши її особисто або їм організовану». Автор доповнює: «предметом договору про працю може бути тільки діяльність на користь іншого. Це, безперечно не виключає матеріальної або моральної зацікавленості працівника у виконуваний ним роботі, але означає, що її безпосередні результати потрібні не йому, а іншій особі» [4, с.102-103].

М.В. Лушнікова і А.М. Лушніков дослідивши особливості праці як об'єкту трудових правовідносин, дійшли висновку, що до основних необхідно віднести наступні: «1. Праця нерозривно пов'язана з особою працівника її представляючого. 2. Праця не може виступати у якості товару, так як не може підлягати обміну на іншу річ. 3. Праця не підлягає зберіганню, її не можна відкласти на час, піддати втраті, прямо пропорційно часу відстрочки. 4. Специфіка найманої праці особисто вільної людини полягає у тому, що вона пропонує свою працю в силу того, що нічого іншого не має. 5. Використання найманої праці неминує породжує панування роботодавця над особою працівника у просторі і часі. 6. Об'єктом трудових правовідносин є сам процес праці, а не його результати. 7. Наймана праця підлягає оплаті за раніше встановленим нормативом. 8. Оплаті підлягає не лише праця, а й так названі «мертві витрати», які несе роботодавець. 9. Колективність праці де стороною виступає роботодавець-організація» [5, с.532-538]. Ми погоджуємось з наведеними властивостями праці як об'єкту трудових правовідносин, за винятком використання терміну «наймана праця» та формулювання пункту 5. Поперше, вважаємо доцільним використання терміну «праця на підставі трудового договору» тому, як наймана праця може виступати, наприклад предметом договору підряду – цивільно-правового договору, а відтак застосування терміну «наймана праця» не дає чіткого, конкретизованого уяв-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Гоц В.Я. (ХНУВС).

лення про об'єкт правовідносин у певній галузі права. Навпаки застосування терміну «праця на підставі трудового договору» одразу вказує на галузеву приналежність такої праці – трудове право і дає можливість виділити відмінності і властивості праці які об'єкту трудових правовідносин. По-друге, використання праці на підставі трудового договору аж ніяким чином не породжує панування роботодавця над вільною людиною (працівником). Використання такої праці зумовлює обов'язок працівника підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку роботодавця і не більше. Наведена авторами властивість праці, на нашу думку, вказує на несамостійність працівника при виконанні ним роботи у просторі і часі.

Охарактеризуємо процес праці лікаря як об'єкт трудових правовідносин:

1. Праця лікаря на підставі трудового договору є добровільною угодою. Ідея добровільності закладена у праві лікаря на працю і полягає у самостійному обранні роду трудової діяльності, професії, форми реалізації такого права, місця роботи. Така праця носить вільний характер, лікар самостійно розпоряджується своїми здібностями до праці. Трудовий договір як угода сторін є правовою формою вираження свободи та добровільності. Крім того, ця добровільність включає право на відмову від укладання договору. Трудовий договір укладають на добровільних засадах. При цьому, законодавець наділив працівника (лікаря) суб'єктивним правом припинити трудові правовідносини за власним бажанням. Таке право кореспондує обов'язку роботодавця припинити трудові правовідносини у встановленому законом порядку. Ідея добровільності праці забезпечується державною гарантією заборони примусової праці.

2. Така праця невід'ємно пов'язана з особою лікаря та виконується ним особисто, як і передбачено статтею 30 Кодексу законів про працю України [6]. Праця лікаря – це його практична діяльність, яка не може бути відокремлена від особи, що її здійснює. Приймаючи на роботу лікаря, роботодавець укладає з ним трудовий договір для використання особистих навиків, умінь, досвіду та здібностей лікаря. Робота, яка доручається конкретному лікарю, вимагає її виконання ним особисто залежно від його спеціальності та кваліфікації.

3. Праця лікаря не може виступати в якості товару. Виходячи з попереднього твердження, на нашу думку такі категорії, як досвід, уміння, спеціальні знання та практичні навички, компетентність можна віднести до нематеріальних благ лікаря. Крім того, праця лікаря немає матеріальної субстанції у вигляді речі, а відтак вона не може бути відчужена будь-яким чином у власність роботодавця. Отже роботодавець, уклавши трудовий договір з лікарем, отримує право користуватися його нематеріальним благом для досягнення своїх виробничих інтересів на умовах обумовлених трудовим договором.

4. Специфіка праці лікаря полягає у тому, що вона здійснюється у невиробничій сфері. Стаття 3 «Основ законодавства України про охорону здоров'я» визначає, що професійна діяльність медичних працівників спрямована на задоволення різноманітних потреб населення у галузі охорони здоров'я шляхом надання медико-санітарної допомоги, профілактичних і лікувальних заходів або послуг медичного характеру, а також інших функцій [7]. Отже, предметним об'єктом діяльності лікаря є життя та здоров'я людини. Результатом роботи лікаря є не річ і не

матеріальний предмет, а найвища соціальна цінність – життя та здоров'я людини. Виконуючи свою трудову функцію лікар здійснює медичні маніпуляції та надає медичні послуги конкретній людині, а не суспільству в цілому. «Важливою рисою послуги є її «миттєвість» [8, с.55]. Властивістю медичної послуги є те, що вона здійснюється у певний час за явності пацієнта, який її потребує чи для якого вона надається. Медична послуга пацієнту не може бути збережена для подальшого використання, тому як вона не є матеріальним предметом. Ця властивість медичної послуги також унеможливує її відкладення на певний час або збереження чи надана для іншого пацієнта. Медична послуга, як дії лікаря, не втрачає своїх якісних властивостей у часі тому, що якість послуги залежить від кваліфікації лікаря. При цьому з часом роботи лікар набуває досвіду і, у переважній більшості, послуги які він надає, набувають якості нового, більш кваліфікованого рівня. Наведене вказує на неможливість збереження чи втрати праці лікаря. Тому ми вважаємо, що праця лікаря на підставі трудового договору полягає у готовності здійснити конкретні дії, що не мають матеріальної форми і пов'язані з процесом надання медичних послуг та виконанням медичних маніпуляцій чи заходів.

5. Переважна кількість лікарів працюють у роботодавців – юридичних осіб. При прийнятті на роботу до такого роботодавця лікар стає членом трудового колективу. Виконуючи свою трудову функцію лікар зазвичай працює не один на один з пацієнтом, а залучає до цього процесу й лікарів-діагностиків, і фахівців, які проводять клінічні дослідження, середній та молодший медичний персонал. Лікувальна діяльність сьогодні – це колективна праця медиків, де чільне місце належить лікуючому лікарю. І.Ф. Крилов звертає увагу на те, що: «лікарська діяльність дуже часто потребує порад з колегами, групуються на колективних засадах. Лікарські консилиуми – традиційна форма спільної роботи лікарів. Колективно обговорюють та вирішують питання в лікувально-консультаційних комісіях (ЛКК), у лікарсько-трудова експертних комісіях (ЛТЕК) і т. ін.» [9, с.27]. Колективна праця лікарів виступає різновидом суспільної праці де за кожним лікарем закріплені права та обов'язки у єдиному спільному процесі задоволення потреб населення у сфері охорони здоров'я.

6. Далі, об'єктом трудових відносин виступають не результати роботи, а процес праці лікаря, який підлягає оплаті за встановленими ставками [10]. Трудові відносини характеризуються платністю. При цьому оплата праці як процесу відрізняє її від інших форм реалізації права на працю, де одним з критеріїв оплати виступає кінцевий результат роботи. Вдалим з цього приводу є приклад Л.С. Таля, який пише: «право робітника або службовця на винагороду не залежить від того, скористався роботодавцем його працею чи ні... Лікарняний фельдшер отримує платню хоча б на протязі місяця у лікарні не було жодного хворого» [4, с.141]. Щодо оплати праці лікаря, то вона характеризується у переважній більшості тарифною системою оплати. Конкретні умови оплати праці лікаря визначаються на рівні централізованого та колективно-договірного регулювання. Таке посвідчення вказує на галузевий метод регулювання правовідносин. Система оплати праці характеризується наявністю значної кількості стимулюючих норм, які захоплюють працівників (лікарів) до підвищення якості та результативності їх роботи. Разом із тим, оплата праці за трудовим договором забезпечується

встановленням державою мінімального розміру заробітної плати. Суб'єктивне право лікаря на оплату праці визначається як право отримати від роботодавця платню за відпрацьований час незалежно від економічних результатів діяльності підприємства, установи, організації.

7. Наступне, «можливість заробляти собі на життя працею» [1] вказує на те, що лікар влаштовується на роботу, пропонує роботодавцеві саме свою працю з метою отримання за це обумовленої платні. Здатність лікаря до праці надає йому можливість отримати плату за використання його здібностей в інтерес та на благо роботодавця й суспільства в цілому.

8. Робота лікаря носить несамостійний характер. Ця несамостійність не означає підпорядкування владі роботодавця. В.М. Лебедєв зазначив, що «праця передбачає керівництво нею як процесом, певну субординацію (підпорядкованість), тобто наявність постійно виникаючих організаційних відносин» [11, с.38]. Саме цими організаційними відносинами і характеризується несамостійність лікаря у трудових правовідносинах. Субординація учасників трудових правовідносин здійснюється при вирішенні питань розміщення кадрів у закладі охорони здоров'я (в структурних підрозділах, відділеннях), визначенні штатної чисельності лікарів та інших працівників, визначенні пріоритетних завдань закладу, встановленні директивних вказівок щодо завдань лікаря у межах його трудової функції, тощо. Влада роботодавця над лікарем обмежується вимогою належного виконання лікарем трудової функції в процесі праці. Підлягання лікаря правилам внутрішнього трудового розпорядку не може розцінюватися як підпорядкування владі роботодавця, тому як ці правила приймаються роботодавцем за погодженням з трудовим колективом. Ідея, закладена у нормах трудового права, полягає в обмеженні влади роботодавця над працівником та гарантуванні останньому особистої свободи. Несамостійність лікаря обмежується часовим виміром (робочий час) та організаційними заходами щодо функціонування закладу охорони здоров'я.

9. Виходячи з того, що трудові відносини є тривалими, то відповідно як з моменту їх виникнення, так і з перебігом часу лікар отримує певні права, які кореспондують обов'язку роботодавця понести так звані «мертві витрати». Наприклад, працюючи певний період часу, лікар отримує право на гарантовану відпустку визначеної тривалості зі збереженням на її період роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом України «Про відпустки» [12]. Вказані витрати є характерним для будь якої праці за трудовим договором. Однією з особливостей праці лікарів є наявність специфічних витрат роботодавця, пов'язаних з роботою певних категорій лікарів, які віднесені до «групи ризику». Таку «групу ризику» складають лікарі, що працюють з хворими або їх біологічними речовинами які є небезпечними для життя і здоров'я і можуть спричинити інфікування на ВІЛ/СНІД [13]. «Мертві витрати», які несе роботодавець, збільшуються на суми внесків по обов'язковому страхуванню таких лікарів на випадок їх зараження ВІЛ/СНІДом при виконанні трудової функції. Наведена властивість праці лікарів, як об'єкту трудових правовідносин, докорінно відрізняє її від інших видів суспільної праці та інших форм реалізації права на працю (підприємництво, підряд тощо).

Вищенаведене дає підставу стверджувати – праця лікаря (лікарська діяльність) на підставі трудового договору

має усі ознаки об'єкту трудових правовідносин. Об'єктом трудових правовідносин за участю лікаря виступає процес праці лікаря з усіма його властивостями, опосередкований специфікою лікарської діяльності. Ця специфіка полягає у збереженні життя та здоров'я людей і є головним «предметним об'єктом» трудової діяльності лікаря та метою функціонування закладу охорони здоров'я.

Результат проведеного дослідження може використовуватися у практичній діяльності при укладанні трудових договорів між лікарем та роботодавцем. Теоретичне значення полягає у розширенні положень теорії права про елементи структури трудових правовідносин. Ці положення можуть бути розвинуті у подальших дослідженнях правового регулювання праці на підставі трудового договору, зокрема лікарів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України / Міністерство юстиції України. -К.: Український Центр Правничих Студій, 2006. -128 с.
2. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. -М.: Наука, 1977. -310 с.
3. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. -М.: Юрид. лит., 1979. -224 с.
4. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. -М.: Статут, 2006. -539 с.
5. Лушнікова М.В., Лушніков А.М. Очерки теории трудового права. -СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. -940 с.
6. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. -1971. -№ 50. -Ст.375.
7. Основи законодавства України про охорону здоров'я // ВВР України. -1993. -№ 4. -Ст.19.
8. Тихомиров А.В. Организация начала публичного регулирования рынка медицинских услуг. -М.: Статус, 2001. -256 с.
9. Крылов И.Ф. Врач и закон. -Л.: Знание, 1972. -48 с.
10. Наказ МОЗ України "Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту" від 05.10.2005 р., № 308/519 // Офіційний вісник України. -2005. -№ 42. -Ст.2675.
11. Лебедєв В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма): Кн.1. -М.: Статут, 2007. -301 с.
12. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // ВВР України. -1997. -№ 2. -Ст.4.
13. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку та умов обов'язкового страхування медичних працівників та інших осіб на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювання, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції, і перелік категорій медичних працівників та інших осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини під час виконання ними професійних обов'язків, а також на випадок настання у зв'язку з цим інвалідності або смерті від захворювання, зумовлених розвитком ВІЛ-інфекції" від 16.10.1998 р., № 1642 // Офіційний вісник України. -1998. -№ 42. -Ст.23.

Надійшло до редакції 05.12.2007

КОСТЮЧЕНКО Е.Е. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ВРАЧЕЙ КАК ОБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

На основе дедуктивного анализа освещены особенности врачебной деятельности как объекта трудовых правоотношений. Специфика работы врача рассматривается через предметный объект их деятельности - жизнь и здоровье человека. Исследование проведено в элементной связи: «предмет трудового договора»-«объект трудовых правоотношений».

KOSTUCHENKO E.E. FEATURE OF WORK OF DOCTORS AS OBJECT LABOR LEGAL RELATIONS

On the basis of the deductive analysis features of profession of a physician as object labor legal relations are covered. Specificity of work of the doctor is considered through subject object of their activity - life and health of the person. Research is carried out in element communication: «a subject of the labor contract»-«object labor legal relations».

**О.В. ЛАВРИНЕНКО***канд. юрид. наук, доц.**Донецкий юридический институт ЛДУВС*

УДК 340.1:349.2

ЕВОЛЮЦІЯ ЗМІСТУ Й СТРУКТУРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ (ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ)

Досліджено низку недоліків наявної системи трудового права, узагальнено відповідну наукову доктрину. Особливу увагу приділено обґрунтуванню доцільності розмежування таких понять, як «система трудового права», «структура системи трудового права» та «система трудового законодавства» задля забезпечення скорочення небажаної множинності актів, їхньої системної узгодженості, а, зрештою, підвищення ефективності правового регулювання відносин у сфері пайманої праці.

У сучасній філософії права експоненціальний закон розвитку науки (тобто прискорення його темпів) розглядається як одна із загальних закономірностей сучасної наукової доктрини. Ця закономірність, на думку В.П. Кохановського, проявляється, зокрема, у "збільшенні загального числа наукових працівників, наукових установ і організацій, публікацій, виконуваних наукових робіт і вирішуваних проблем, матеріальних затрат на науку або (та) доходів від неї і т. ін." [1, с.304-305]. Філософія й філософське пізнання сутності буття складають "дійсне історичне та генетичне джерело форми наукового знання" [2, с.7; 3, с.6-8]. Наука, як соціокультурний феномен, "вплетена у всі сфери людських відносин, усі форми діяльності, пов'язані з виробництвом, обміном, розподілом і вживанням речей, вона впроваджується й у базисні підстави відносин самих людей" [1, с.541-542], а сучасний стан науки, зі свого боку, викликає "необхідність державного регулювання й гуманітарного контролю над темпами й наслідками науково-технічного розвитку" [1, с.576]. Відтак, закономірним є те, що прийняття Конституції України, запровадження засад ринкової економіки [4, с.3-7] та реалізація інших соціально-економічних чинників, наявність проблем правового забезпечення [5, с.6-13; 6, с.112-116; 7; 8; 9; 10; 11, с.52-55; 12; 13, с.34-37; 14; 15, с.41-45; 16; 17, с.3-5] тих чи інших видів суспільних відносин природно призвели до загальної необхідності переосмислення [18, 19] наявної структури правової системи (як "конкретно-

історичної соціальної реальності, яка знаходиться в складних взаємозв'язках і взаємодії з іншими частинами даного суспільства як системи: з економічними відносинами, державою, політичним режимом, мораллю, культурою, з усім комплексом соціальних інститутів та цінностей, усіма підсистемами даного суспільства" [20, с.199-200]) у державі, необхідності уточнення її змістовних компонентів [21, с.28-37; 22, с.31-33; 23; 24, с.32-39; 25, с.3-10; 26, с.73-77] і структурних характеристик [27, с.14-19; 28, с.140-143; 29, с.85-88; 30, с.41-44; 31, с.127-130; 32, с.14-16]. Ще в 80-х роках минулого сторіччя відомий теоретик права Л.С. Явич наголошував на тому, що "система законодавства" відноситься до зовнішньої форми вираження об'єктивного права, а "правова система" розглядається як його "внутрішня, структурна форма". "На формування системи законодавства, - звертав увагу вчений, - впливають різні фактори, проте вона так чи інакше виражає лежачу в її основі правову систему країни" [33, с.135-138]. На порядку денному гостро постали й питання кодифікації українського законодавства [34, с.186; 35, с.165-178]. Крім цього, інтеграція України до європейських структур зумовила пріоритетність компаративного правознавства і його методів дослідження [1, с.527; 36, с.3-17; 37; 38; 39; 40; 41, с.67-74], посивила "міжнародний вимір" [5, с.9; 42, с.366-368], актуалізувала дослідження наявних проблем адаптації [41, с.30-38; 42, с.369-371; 43; 44, с.34-36; 45, с.24-29; 46] законодавства [48, с.267-270] України до зако-