

# Завідувач і медсестра: типові джерела та практичні наслідки виробничого конфлікту

## Юридична консультація

**Запитання.** Я завідувач відділення у міській багатопрофільній лікарні, де працюю понад 25 років. Одна співробітниця мого відділення (медична сестра) подала на ім'я головного лікаря скаргу, в якій обурюється тим, що її не влаштовує її графік чергувань, — а в тому, що я ставлю її чергувати здебільшого по вихідних днях, вона вбачає з мого боку фактор обистої неприязні й обвинувачує мене в упередженості. Мені про цю скаргу повідомили у відділі кадрів, куди головний лікар спрямував розпорядження створити комісію, яка має розібратися у ситуації. Зі свого боку я написав на ім'я головного лікаря пояснювальну записку, де навів обставини та контраргументи. Справа в тому, що свого часу ця співробітниця неодноразово висловлювала мені (іноді в досить агресивній формі при свідках) небажання (чи неможливість у зв'язку з іншою роботою) бути присутньою на ранкових п'ятихвилинках — і частково йдучи їй назустріч, я дійсно почав ставити їй чергування по суботах (оскільки на наступний ранок неділі п'ятихвилинки не проводяться). Крім того, я висловив припущення, що доповідна від медсестри на ім'я головного лікаря (в обхід безпосереднього керівника — завідувача відділення) є з її боку грубим порушенням службової субординації, її посадової інструкції, а отже, є прямим службовим порушенням. Пройшов певний час, але тяганина з боку підлеглої продовжується: вона конфліктує у відділенні, атакує відділ кадрів, вимагає перегляду графіка чергувань, висловлює наклепницькі заяви на мою адресу, більше того — погрожує звернутися до суду. Просив би фахового юриста розтлумачити мені: 1) чи можуть завідувача відділення притягнути до суду (або покарати якимось іншим способом) за складання графіка чергувань у відділенні на власний розсуд — тобто виходячи з міркувань функціональної доцільності роботи відділення? 2) як мені в майбутньому убезпечити себе від наклепів та скарг, а очолюваний мною колектив відділення — від роздування однією окремою співробітницею атмосфери конфліктності та свари?

**Відповідь.** І завідувач відділення, і медична сестра є працівниками медичного закладу. І працюють вони на підставі трудового договору, і на кожного з них розповсюджується дія ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП). Згідно з цією нормою права «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу,



визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а керівник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

У реальному житті трудовий договір не завжди укладається на папері. Зазвичай особа пише заяву про прийняття її на роботу на конкретну посаду. В подальшому такий працівник ознайомлюється зі своїми функціональними обов'язками: по-

садовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Ці документи і визначають умови трудового договору.

Впевнений, що в будь-якій лікарні є ці документи. І Правилами внутрішнього трудового розпорядку передбачені й ранкові п'ятихвилинки, і чергування медсестер, і обов'язок завідувача відділення складати графіки чергувань. Жодного нормативного акта, який би встановлював правила складання графіку чергувань, мені невідомо. Складання таких графіків є прерогативою працівника, який їх готує, оскільки складання таких графіків само по собі, в зазначеному конкретному випадку, також є виконанням функціональних обов'язків завідувача відділення. Не дивлячись у інструкцію завідувача — впевнений — в цій інструкції є такий обов'язок, як організація роботи відділення. І при складанні таких графіків мусить враховуватись і трудове законодавство, і ситуація у відділенні, і кваліфікація працівників, і особливості хворих, які знаходяться на лікуванні, і багато інших факторів, і, звичайно, побажання працівників на кшталт небажання ходити на ранкові п'ятихвилинки — тобто все те, що автор запитання назвав функціональною доцільністю роботи відділення. Звичайно, що при складанні таких графіків мусить дотримуватись і принцип рівномірної навантаженості.

Виходячи з того, що медсестра, про яку йде мова, є конфліктною особою (такі трапляються в багатьох колективах), я б радив при роботі з нею дотримуватись принципу рівномірної навантаженості й при виникненні у неї будь-яких побажань вимагати від неї викласти своє бажання письмово у формі заяви.

Стосовно самих питань. Вважаю, що в даному випадку **будь-яке** притягнення завідувача відділення до відповідальності за складання графіка чергувань буде **незаконним**, оскільки складання графіків чергувань — це виконання завідувачем своїх трудових обов'язків відповідно до ст. 21 КЗпП, про яку йшлося вище.

Повторюся, щоб убезпечити себе від наклепів у майбутньому, я б радив будь-які прохання від такої особи приймати тільки в письмовому вигляді і розглядати їх відповідно до своїх посадових обов'язків, враховуючи функціональну доцільність роботи відділення.

Єдиним активним способом захисту від подібних склок та наклепів є звернення до суду з позовом про захист честі та гідності.

Мені пригадався один випадок, який мав місце в реальному житті більше десяти років тому. Підлегла розповсюджувала чутки, що не відповідали дійсності, відносно своєї начальниці. Начальниця подала до суду позов про захист честі, гідності та ділової репутації та стягнення моральної шкоди. При цьому сума моральної шкоди становила на той час символічну цифру в 1000 грн., це був еквівалент приблизно 200 дол. США. Той суд ми виграли. Начальниця не стала проявляти благородство відмовою від 1000 грн. Вона взяла ці гроші, які присудив їй суд, і запросила весь свій невеликий колектив на вихідний до театру з подальшим заходом в кафе і невеликою вечерею, в ході якої підняла тост за наклепників, які дають змогу скрасити будні. Але це було не все. Текст рішення суду дуже довго висів на дошці оголошень, а резолютивна частина рішення суду була поміщена в рамку, і по теперішній час висить на стіні поряд із подяками та відзнаками.

**Адвокат С.А. Жерновіков, юрист-практик у сфері медичного права та фармацевтичної діяльності (Адвокатська контора Святослава Жерновікова — 0675796240@ukr.net)**