

12. Гудушина О.Ю., Тарасов Ю.И. Проблемы оформления добровольного информированного согласия пациента на медицинское вмешательство / О.Ю. Гудушина, Ю.И. Тарасов // Медицинское право. – 2004. – №1. – С.41-44.
13. Драган В.В. Оформление информированного согласия на примере ортопедической операции / В.В. Драган, Д.Ю. Меднис // Крымский журнал экспериментальной и клинической медицины. – 2011. – Т. 1. – № 2. – С. 89–97.
14. The Patient Rights (Scotland) Act 2011 was passed by the Scottish Parliament on 24 February 2011, and received Royal Assent on 31 March 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence>.

Щирба М. Критерии правомерности информационного согласия пациента. В статье рассматривается вопрос права пациента на согласие на медицинское вмешательство. Мотивировано, что во избежание нарушения права на личную неприкосновенность и для предотвращения пыток или бесчеловечного обращения в сфере здравоохранения, одним из первых прав для взаимодействия на уровне «врач-пациент» должно быть право добровольного согласия последнего на медицинское вмешательство. Автор считает, что право на согласие пациента предусматривает также обязанность органов здравоохранения и медицинской помощи, специалистов соответствующего профиля обеспечивать пациента полной информацией о будущем лечении или операции, в том числе, о сопутствующих рисках и неудобствах, о возможных побочных эффектах, а также альтернативных вариантах комплексно в доступной форме. Выделены следующие критерии правомерности информационного согласия пациента на медицинское вмешательство: правомочность пациента на предоставление согласия; согласие должно быть предоставлено свободно; конкретность; полная информативность; своевременность согласия; реальность согласия.

Ключевые слова: согласие, информационное согласие, пациент, права пациента, критерии правомочности.

Shchyrba M. Legitimacy Criteria of Patient's Information Consent. The article discusses the patient's right to consent for medical intervention. It is substantiated that in order to avoid violation of the right to personal inviolability and freedom and to prevent torture or inhuman treatment in health care sphere voluntary consent of the patient ought to become one of the first priority rights for interaction at the doctor-patient level. The right to consent should be understood in this way: the health and medical care authorities and relevant specialists are required to provide the patient with complete information about the future treatment or operation, including the attendant risks and inconveniences, possible side effects, as well as alternative options. The right concerns the medical workers duty and the health care institution obligation to provide patient with complete, comprehensive and accessible information. The author lays emphasis on the following patient's eligibility of the information consent criteria: the patient's right to consent; consent must be signed freely, be concrete and timely. Complete awareness of the patient and consciousness of the consent are top priority criteria.

Key words: consent, information consent, patient, patient rights, eligibility criteria.

УДК 349.222

І. Якушев

Реалізація права на працю за строковим трудовим договором

Стаття присвячена аналізу підстав укладення та припинення строкових трудових договорів. Розкрито особливості правового регулювання необхідності та можливості укладення строкового трудового договору. Розглянуто вплив юридичного та фактичного становища працівника і роботодавця на визначення строку трудового договору.

Ключові слова: право на працю, трудовий договір, строк трудового договору, види строкових трудових договорів.

Постановка наукової проблеми та її значення. Незважаючи на значні зміни у відносинах між працівником і роботодавцем, спричинені переходом від планової економіки до ринкових відносин, трудовий договір залишається найбільш поширеною формою реалізації громадянами права на працю. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), передбачаючи види трудових договорів за строками, не встановлює особливостей правового становища працівників, які працюють за безстроковими і строковими трудовими договорами. Більше того, ст. 2-1 КЗпП України забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Однією з гарантій дотримання зазначеної норми є встановлення у законодавстві вичерпного переліку випадків укладення строкового трудового договору. Оскільки серед цих випадків є такі, які виключно залежать від волевиявлення роботодавця і працівника, необхідно провести їх аналіз для недопущення порушення принципу рівності прав і можливостей чи обмеження прав працівників.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Питання дотримання прав працівників при укладенні та припиненні строкового трудового договору було предметом дослідження багатьох вчених та юристів-практиків. Серед останніх найбільш вагомих досліджень варто звернути увагу на монографію С.О. Сільченко «Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення» [1], праці Л.П. Гаращенко, В.І. Лісовенко та інших. Вказані та інші дослідження сприяли включенню до проекту Трудового кодексу положення, згідно з яким трудовий договір укладається на визначений строк у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк [2, ст. 57]. Проте, у ст. 58 проекту зазначено випадки, коли трудові відносини можуть установлюватися на визначений строк, і серед них є обставини суб'єктивного характеру, застосування яких може призвести до порушення прав працівників.

Мета й завдання статті. Метою статті є визначення гарантій захисту трудових прав громадян при укладенні і припиненні трудових договорів на визначений строк. Для досягнення цієї мети ставиться завдання з'ясувати об'єктивні та суб'єктивні фактори, які впливають на встановлення строку трудового договору, визначити права і можливості впливу кожної з сторін трудового договору на тривалість трудових відносин, обґрунтувати необхідність посилення гарантій прав працівників при укладенні трудового договору на строк, встановлений за погодженням сторін.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [3, ст. 43]. Реалізація права на працю переважно здійснюється громадянами шляхом укладення трудового договору. Оскільки виконання роботи вимагає певної тривалості в часі, за строками дії трудові договори поділяються на безстрокові та строкові. Безстроковим вважається договір, умови якого не містять вказівки про строк закінчення трудових відносин. Якщо сторони у договорі обумовили припинення трудових відносин настанням певної дати, події або в інший спосіб визначили тривалість трудових відносин, трудовий договір вважається строковим.

Укладення строкового трудового договору передбачає ряд невідгідних наслідків для працівника, які проявляються у його особливостях. До особливостей строкового трудового договору відносять: 1) обов'язковою умовою його змісту є строк дії; 2) працівник, який уклав строковий трудовий договір, за загальним правилом не має права розірвати його достроково; 3) будь-яка сторона строкового трудового договору має право припинити трудові відносини у зв'язку із закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України) [4, с. 175-176]. При звільненні у зв'язку з закінченням строкового трудового договору законодавство не передбачає будь-яких гарантій для працівника (наприклад, виплату вихідної допомоги; обов'язок роботодавця запропонувати працівнику іншу роботу, якщо така є на підприємстві, в установі, організації тощо). Виняток передбачено лише для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (якщо дитина потребує домашнього догляду – до шести років) або дитину-інваліда, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років, звільнення яких після закінчення строкового трудового договору допускається з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору (ч. 3 ст. 184 КЗпП України).

Зважаючи на зазначені вище особливості строкового трудового договору, а також для посилення захисту прав працівника, у законодавстві було встановлено обставини, за яких він може укладатися. Зокрема, статтю 23 КЗпП України було доповнено частиною 2, у якій зазначено, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання,

або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [5]. Серед перерахованих випадків варто виділити ті, які обумовлені об'єктивними обставинами (характер і умови наступної роботи не дозволяють укласти трудовий договір на невизначений строк), та випадки суб'єктивного характеру, коли строк трудового договору погоджується сторонами і залежить від їх волевиявлення (інтереси працівника та передбачені законодавчими актами випадки).

КЗпП України у ч. 1 ст. 23 також закріплює два види строкових трудових договорів залежно від встановлених сторонами обставин, настання яких може призвести до припинення трудових відносин: визначений строк, встановлений за погодженням сторін; час виконання певної роботи.

Припинення трудових відносин у зв'язку з виконанням певної роботи носить об'єктивний характер, а тому волевиявлення працівника полягає лише у згоді працювати до виконання певної роботи. Фактично тривалість трудових відносин визначається обсягом роботи, а не волевиявленням сторін трудового договору. А отже відсутній вплив однієї сторони на іншу щодо визначення тривалості договору.

Деяка інша ситуація при укладенні строкового трудового договору на визначений строк, встановлений за погодженням сторін. Тривалість трудових відносин в даному випадку залежить від досягнення згоди між працівником і роботодавцем, а отже є суб'єктивним фактором. Оскільки роботодавець наймає працівника на роботу, саме він буде визначати тривалість трудових відносин, а заперечення працівника буде розглядатися як недосагнення згоди по одній з істотних умов трудового договору.

Незважаючи на поширене в науці трудового права твердження, що сторони в момент укладення трудового договору є рівними, і лише перебуваючи у трудових відносинах працівник підпорядковується владним повноваженням роботодавця, беззаперечним є те, що роботодавець при укладенні трудового договору знаходиться у більш вигідному становищі порівняно з працівником. І це логічно, адже роботодавець пропонує виконання роботи, обумовленої метою створення підприємства, установи, організації. Саме тому законодавство про працю встановлює ряд гарантій для працівників при укладенні трудового договору. До таких гарантій відносяться: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ч. 1 ст. 22 КЗпП України); недопущення будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ч. 2 ст. 22 КЗпП України); заборона вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП України) тощо. Зазначені гарантії поширюються як при укладенні трудового договору на невизначений строк, так і при укладенні строкового трудового договору.

Додатковими гарантіями для працівників є встановлений у ч. 2 ст. 23 КЗпП України перелік випадків укладення строкового трудового договору, про що зазначалося вище. У навчальній та науковій літературі трудового права вже зверталася увага на недосконалість формулювання вказаної статті. Зокрема, Н. Б. Болотіна, звертала увагу, що формулювання у ст. 23 КЗпП випадків, коли може укладатися строковий трудовий договір, є незадовільним. Воно досить розпливчате і не конкретне, що спричиняє, у свою чергу, неприпустимо широке тлумачення таких випадків. Зокрема, посилання на задоволення «інтересів працівника» дозволяє власникові як пріоритетній стороні трудового договору в умовах широкого безробіття нав'язувати строковий характер договору працівникові [6, с. 332].

Намагання законодавця обмежити сферу укладення строкових договорів звів нанівець Пленум Верховного Суду України, який у своїй Постанові № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами [7], прирівнявши інтерес до бажання працівника. На нашу думку, така позиція Верховного Суду України є помилковою і суперечить змісту ч. 2 ст. 23 КЗпП України, яка передбачає, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами».

Великий тлумачний словник сучасної української мови зазначає, що «інтерес» – це те, що йде на користь кому-, чому-небудь, відповідає чимсь прагненням, потребам [8, с. 401], а «бажання» – це прагнення, потяг до здійснення чого-небудь, хотіння; висловлювана ким-небудь думка про бажаність здійснення чого-небудь, побажання [8, с. 33]. Ототожнення інтересу і бажання при укладенні трудового договору дозволяє укласти строковий трудовий договір за наявності лише вказівки у заяві працівника, що він просить укласти трудовий договір на визначений строк. Як правило про строк договору працівник зазначає у заяві за вказівкою роботодавця, а оскільки така вказівка дається в усній формі, доказати що це була ініціатива роботодавця вкрай важко. Якщо ж підставою укладення строкового трудового договору є інтерес, у заяві працівника він повинен бути зазначений. Крім того, при укладенні трудового договору на визначений строк необхідно враховувати не будь-який інтерес працівника, а лише той, який не дозволяє встановити трудові відносини на невизначений строк.

Виникають протиріччя і при укладенні строкового трудового договору у випадках, передбачених законодавчими актами. Чинне законодавство в одних випадках тривалість трудових відносин визначає імперативним способом, прямо вказуючи строк, на який укладається трудовий договір (наприклад, ст. 35 Закону України «Про вищу освіту» передбачає обрання керівника кафедри за конкурсом таємним голосуванням вченою радою закладу вищої освіти строком на п'ять років), а в інших випадках вирішення даного питання передає на розгляд сторін (наприклад, строк дії контракту визначається угодою сторін (ч. 3 ст. 21 КЗпП).

Передбачене у законодавстві право сторін трудового договору самостійно визначити тривалість трудових відносин можливе лише за наявності фактичної рівності сторін, яка доволі часто досягається шляхом встановлення юридичної нерівності. В умовах високо рівня безробіття, незначного попиту на робочу силу, значної конкуренції на ринку праці забезпечити фактичну рівність громадянина, який шукає роботу, і роботодавця, який її пропонує, досить складно. Вчені звертають увагу і на такі негативні явища, як недостатній рівень правової культури роботодавців, звичка тлумачити закон з позиції «власних» інтересів чи обходити його, а також загроза безробіття, які зводять нанівець всі намагання законодавця встановити фактичну рівність сторін трудового договору [9, с. 16].

Незалежно від того, визначили сторони строк трудового договору при його укладенні чи ні, відмінностей в обсязі прав та обов'язків працівників немає. Всі працівники мають однакові права на тривалість робочого часу і часу відпочинку, розмір заробітної плати, охорону праці тощо. І лише при припиненні трудових відносин виникають певні розбіжності, які, на нашу думку, є недостатньо обґрунтованими, а деякі норми можна вважати для працівника дискримінаційними.

По-перше, для припинення строкового трудового договору поряд із підставами, за якими може бути припинено будь-який договір, законодавством передбачено додаткову підставу: «закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення» (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

По-друге, працівник за загальним правилом не має права достроково розірвати трудовий договір, укладений на визначений строк. І лише за наявності обставин, які перешкоджають виконанню роботи за договором (в разі хвороби або інвалідності працівника), а також у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП України, він підлягає розірванню достроково на вимогу працівника.

На нашу думку, заборона розірвання трудового договору до закінчення строку може мати місце лише при встановленні строку за погодженням сторін, тобто коли наявні суб'єктивні фактори при визначенні строку трудового договору. Якщо ж строк трудового договору обумовлений об'єктивними обставинами (характер роботи або умови її виконання не дозволили укласти трудовий договір на невизначений строк) працівник повинен мати право розірвати його у будь-який час без зазначення причини звільнення. Адже доволі часто причиною розірвання таких трудових договорів є можливість укласти трудовий договір на невизначений строк. Крім того, Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 дискримінацією у сфері праці вважає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять [10].

Незрозумілою є і передбачена законодавством можливість розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, адже у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, звільнення проводиться з ініціативи роботодавця (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

По-третє, вимогу про припинення трудових відносин у зв'язку із закінченням строку, як правило, ставить роботодавець. Конвенція МОП № 158 1982 року передбачає, що таке припинення трудових відносин повинно вважатися з ініціативи роботодавця. Стаття 4 зазначеної Конвенції передбачає, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [11].

Отже, звільнити працівника за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України роботодавець має право лише у випадку, коли строковий трудовий договір укладався через неможливість встановлення трудових відносин на невизначений строк у зв'язку з характером роботи або умовами її виконання. В інших випадках припинення трудових відносин можливе, якщо це пов'язано із здібностями чи поведінкою працівника, тобто роботодавець повинен обґрунтувати, чому трудові відносини з працівником не продовжено.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, законодавство про працю передбачає необхідність укладення строкового трудового договору у зв'язку з обставинами, незалежними від волевиявлення сторін, та можливість його укладення за взаємною згодою сторін. Зважаючи на вплив суб'єктивних факторів при укладенні строкового трудового договору, вважаємо за необхідне чітко передбачити у законодавстві про працю строки тривалості трудових відносин для окремих категорій працівників, якщо вони не залежать від обставин об'єктивного характеру. Таке правове регулювання сприятиме усуненню дискримінації працівника при укладенні трудового договору.

Поряд з цим, необхідно привести у відповідність до міжнародних норм національне законодавство у частині припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку, передбачивши, що припинення трудового договору, строк якого було визначено при його укладенні, допускається лише за умови неможливості продовження даної роботи або неналежного виконання працівником трудових обов'язків.

Джерела та література

1. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення [Текст]: Монографія // С.О. Сільченко. – Х.: Золоті сторінки, 2005. – 204 с.
2. Проект трудового кодексу: текст до другого читання від 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Конституція України. Редакція від 30.09.2016 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
5. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 19 січня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 5. – Ст. 30.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник; 2-ге вид., стер. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2003. – 1440 с.
9. Лісовенко В.І. Правове регулювання строків трудового договору / В.І. Лісовенко // Юридична наука. – 2014. – № 6. – С. 14-19.
10. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
11. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

Якушев І. Реалізація права на труд по срочному трудовому договору. Стаття посвящена аналізу оснований заключення и прекращения срочных трудовых договоров. Определено, что срочный трудовой договор заключается в случаях, обусловленных объективными обстоятельствами

(характер и условия последующей работы не позволяют заключить трудовой договор на неопределенный срок), а также в случаях субъективного характера, когда срок трудового договора согласовывается сторонами и зависит от их волеизъявления (интересы работника и основания, предусмотренные законодательными актами). Ошибочной признается позиция Верховного Суда Украины, который отождествляет понятие «интерес» и «желание» работника. Подчеркивается, что заключение срочного трудового договора предусматривает ряд невыгодных последствий для работника. В связи с этим определяются сферы необходимого и возможного заключения срочного трудового договора. Для обеспечения трудовых прав работников предлагается на законодательном уровне одновременно с установлением возможности заключать срочный трудовой договор определять конкретную продолжительность трудовых отношений. Обращается внимание и на необходимость приведения национального законодательства в соответствие с требованиями международных норм, которые предусматривают, что трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только нет законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью.

Ключевые слова: право на труд, трудовой договор, срок трудового договора, виды срочных трудовых договоров.

Yakushev I. Utilization of the Right to Work under a Fixed-Term Employment Contract. The article is devoted to the analysis of the grounds for concluding and termination of the fixed-term employment contracts. The study has revealed that a fixed-term employment contract is concluded in the cases that are caused by the objective circumstances (the character and conditions of the future work do not allow to conclude an employment contract for an indefinite period), and in cases of subjective nature, when the term of the employment contract is agreed by the parties and depends on their will (interests of the employee or cases provided by legislative acts). The position of the Supreme Court of Ukraine is defined as untenable, since it equals the concepts of «interest» and «desire» of the employee, since a fixed-term employment contract may involve a number of disadvantages for the employee. In this regard, the scope of the necessary and possible situations for concluding a fixed-term employment contract have been determined. To ensure labor rights of the employee at the legislative level the author suggests to specify in the contract the length of time the employee agrees to work for the company, e.i. to determine clearly the duration of a fixed-term employment contract. The emphasis is laid on the necessity to bring national legislation in line with the requirements of the international norms which specify that labor relations with employees shall not be terminated unless there are legal grounds for such termination related to the abilities or behavior of an employee or it is caused by current HR employment opportunities of the company.

Key words: the right to work, the employment contract, the term of the employment contract, types of fixed-term employment contracts

УДК 347.44

Z. Samchuk-Kolodiazhna

On the Issue of the Medical Services Contract Provision

In Ukraine neither during the existence of the Soviet state, nor during the years of independence there were no complex specialized studies on the regulation of relations in the sphere of health care, medical assistance, and even more on concluding a medical services contract. An analysis of current legislation, law enforcement practice, as well as scientific research suggests that there are many gaps in the regulation of relations related to the ensuring of the right on medical care provision and the relationships in the patient – doctor system require a more detailed legal definition.

Key words: health care, medical aid, medical service, medical institutions, doctor, patient (consumer), medication error, contract.

Scientific Research Objective. The existing norms in the legislation of Ukraine do not reflect both the specificity and complexity of the relations that arise between a doctor and a patient in concluding a