

*Маловичко С. П.,  
заступник голови з правової роботи  
Донецької обласної організації  
профспілки працівників охорони  
здоров'я України, ст. викладач  
кафедри цивільного права і процесу  
економіко-правового факультету  
Донецького національного університету,  
адвокат*

## **«МІНИ УПОВІЛЬНЕНОЇ ДІЇ» ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: СИСТЕМНІ ПОМИЛКИ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ**

Конституційне право кожного на працю включає: можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; право на своєчасне одержання винагороди за працю. Дане право захищається законом. [1] Дієвість цих одних з найважливіших положень Основного Закону залежить як від досконалості відповідних норм трудового законодавства, так і від безпомилковості їх застосування на практиці. Останнє, у свою чергу, вказує на актуальність теми дослідження, тим більше, що мова піде про масовий характер однакових помилок правозастосування, які повною мірою можна вважати «системними». На системність наведених нижче помилок вказує те, що окрім великої кількості суб'єктів, чий права порушуються, цьому додатково сприяють деякі суб'єкти владних повноважень.

Питання трудових правовідносин, тлумачення правових актів та застосування права ґрунтовно висвітлені у наукових працях учених-правознавців: С. В. Венедіктова, Б. В. Малишева, П. Д. Пилипенка, В. Г. Роганя та багатьох інших. Об'єднання досягнень юридичної науки та досвіду правозахисної роботи дозволило виявити низку помилок практики застосування трудового законодавства, які мають системний характер.

Мета цієї статті – визначити проблемні правовідносини та системні помилки практики застосування трудового законодавства, розширити коло інформованих про це осіб, а також запропонувати шляхи мінімізації негативних наслідків порушень трудових прав працівників.

Приклади деяких системних помилок практики застосування трудового законодавства:

1. Правовідносини, пов'язані з проходженням інтернатури деякими категоріями випускників медичних вищих закладів освіти.

Спеціальний нормативно-правовий акт, який регулює такі правовідносини: Положення про спеціалізацію (інтернатуру) випускників вищих медичних і фармацевтичних закладів освіти III-IV рівнів акредитації медичних факультетів університетів (затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 вересня 1996 р. № 291 (зі змінами) [2].

Суть системної помилки правозастосовної практики: неоформлення фактично трудових правовідносин між базою стажування та деякими лікарями-інтернами з випускників, які навчалися в медичному вищому закладі освіти за кошти юридичних та фізичних осіб (за контрактною основою); ситуація має підтримку з боку Міністерства охорони здоров'я України шляхом надання листів із зазначеною позицією.

Негативні наслідки: під час проходження інтернатури та, незважаючи на те, що зазначені особи на базі стажування (переважно у комунальних закладах охорони здоров'я) підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку такого закладу, виконують трудову функцію лікаря-інтерна та ін., – на відміну від лікарів-інтернів, які навчалися у вказаних вищих навчальних закладах за бюджетні кошти, – не отримують заробітну плату, стаж такої роботи не зараховується до трудового стажу, право на відпустки не надається, не застраховані у системі загальнодержавного соціального страхування і т. д.

Додаткові особливості проблеми. Строк звернення до суду за поновленням порушених прав змішаний: стосовно неоформлення трудових відносин – три місяці з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх трудових прав; щодо вимагання заборгованості з заробітної плати – необмежений.

**2.** Перерахунок заробітної плати деяких працівників (переважно бюджетної сфери) у травні 2010 р.

Спеціальні нормативно-правові акти: Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. (зі змінами), Кодекс законів про працю України (стаття 127) [3, 4].

Суть системної помилки правозастосовної практики: Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» був прийнятий 27 квітня 2010 р., але нові розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму (більші, ніж установлені до його ухвалення) були введені в дію з 1 січня 2010 р. [5] У результаті з'явилися консультації у фахових бухгалтерських виданнях за підписами керівництва на той час Міністерства праці і соціальної політики України та експертів, які посприяли перерахунку заробітної плати деяких працівників шляхом утримання з неї сум індексацій заробітної плати, отриманої за січень, лютий, березень і квітень 2010 р. [6, 7].

**3.** Обмеження права на допомогу на оздоровлення одночасно з наданням щорічної основної відпустки медичним і фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів.

Спеціальний нормативно-правовий акт: постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» № 524 від 11 травня 2011 р. (далі – Постанова) [8].

Суть системної помилки правозастосовної практики: неврахування норм Постанови до вказаних працівників, якщо вони працюють за сумісництвом, завдяки такій позиції Міністерства охорони здоров'я України та консультаціям

спеціалістів центрального органу виконавчої влади з трудових відносин [9, 10, 11].

Негативні наслідки щодо двох останніх проблемних питань однакові: масові порушення конституційного права на оплату праці та трудового законодавства, обмеження (складності) функціонування юридичних осіб-роботодавців у разі численних звернень працівників (у тому числі й колишніх) за стягненням заборгованості з заробітної плати (особливо небезпечно для комунальних закладів охорони здоров'я, які надають медичну допомогу населенню).

Таким чином, наведені системні помилки практики застосування трудового законодавства можна порівняти з «мінами уповільненої дії» для роботодавців, у яких працюють (працювали) зазначені категорії працівників та для економіки держави (оскільки переважна частина порушень відбулася у бюджетній сфері). Вирішення зазначених проблемних питань полягає передусім у визнанні їх певними суб'єктами владних повноважень; припиненні порушень трудових прав працівників (відносно 1 та 3 прикладів); централізованому (на державному рівні) плануванню та поверненні сум заборгованості з заробітної плати працівникам (і колишнім працівникам) бюджетних закладів, із додатковим урахуванням необхідності сплати відповідних сум до Міністерства доходів і зборів України.

### **Список використаних джерел**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Наказ «Про затвердження Положення про спеціалізацію (інтернатуру) випускників вищих медичних і фармацевтичних закладів освіти III-IV рівня акредитації медичних факультетів університетів» [Електронний ресурс] / Наказ «Про затвердження Положення про спеціалізацію (інтернатуру) випускників вищих медичних і фармацевтичних закладів освіти III-IV рівня акредитації медичних факультетів університетів» від 19 вересня 1996 р. – № 291. – Міністерство охорони здоров'я України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0696-96>.

3. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» [Електронний ресурс] / Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. – № 1282-XII. – Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.

4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Відп. ред. В. І. Рогань. – 12-те вид., перероб. і доп. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.

5. Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» [Електронний ресурс] / Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» від 27 квітня 2010 р. № 2154-VI. – Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2154-17>.

6. Іванкевич В. Відносно перерахунку заробітної плати / В. Іванкевич // Баланс-Бюджет від 24 травня 2010 р. – № 21. – С. 7.

7. Циганенко В. Перерахунок зарплати за січень-квітень і індексація у прикладах / В. Циганенко // Все про бухгалтерський облік від 24 травня 2010 р. – № 48. – С. 17-18.

8. Постанова «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [Електронний ресурс] / Постанова «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11 травня 2011 р. – № 524. – Кабінет Міністрів України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/Laws/show/524-2011-%D0%BF>.

9. Дереза І. Про щорічні відпустки та допомогу на оздоровлення / І. Дереза // Праця і зарплата від 7 листопада 2012 р. – № 41. – С. 14.

10. Коновал С. Щодо виплати допомоги на оздоровлення / С. Коновал // Праця і зарплата від 8 серпня 2012 р. – № 30. – С. 11.

11. Коновал С. Щодо допомоги на оздоровлення / С. Коновал // Праця і зарплата від 19 червня 2013 р. – № 23. – С. 16.

*Петров Р. А.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри галузевих  
правових наук НАУКМА*

## **ПРИНЦИП РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІВНИКІВ В УГОДІ ПРО ПАРТНЕРСТВО І СПІВРОБІТНИЦТВО МІЖ ЄС ТА УКРАЇНОЮ**

Угоди про партнерство і співробітництво (УПС) між ЄС та країнами СНД було підписано з Казахстаном, Киргизстаном, РФ, Україною, Білоруссю та Молдовою 1994 року, із Азербайджаном, Вірменією, Узбекистаном та Грузією – 1996 р., із Таджикистаном – 2010 р. Тільки десять із дванадцяти УПС сьогодні набрали чинності. Водночас строк дії більшості угод УПС (10 років) вже сплинув та щорічно пролонгується. Політичні мотиви є перешкодою для набрання чинності УПС із Білоруссю та Туркменістаном (останню підписано в березні 1998 р.).

У преамбулах УПС спеціально відсутні будь-які згадування про «процеси європейської інтеграції» або «цілі членства ЄС», як це міститься в УАЦЄ та УСА. Головною метою УПС є: розвиток тісних політичних відносин; сприяння торгівлі, інвестиціям та гармонійним економічним відносинам між сторонами, які підписали їх; підтримка співробітництва та зусиль країни, яка підписала УПС, після завершення її переходу до ринкової економіки. Створення зон вільної торгівлі між колишніми радянськими країнами та ЄС можливе лише за умови успішних економічних реформ. Інакше кажучи, УПС готують базу для