

*Вікторія Шевченко, адвокат,
член Центру медичного права
Вищої школи адвокатури
Національної асоціації адвокатів
України*

Питання: ЯК ПЛАТИТИ МЕДИЧНОМУ ПРАЦІВНИКУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, ЯКИЙ ВСТУПИВ ДО ЛАВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ?

Відповідь: Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені статтями 43-46 Конституції України. Водночас, відповідно до статті 64 Конституції України, в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

Одна із соціальних гарантій для медичних працівників, які приєдналися до лав Збройних сил України, — це збереження робочого місця та посади.

Закон змінив формулювання ч. 3 ст. 119 КЗпП, вилучивши звідти збереження оплати за середнім заробітком для військовослужбовців [4].

Статтею 119 КЗпП України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи і посада в закладі охорони здоров'я незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову [2]. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [3].

Зверніть увагу, що наразі обов'язкове збереження середнього заробітку та стажу для

щорічної відпустки для військовослужбовців Збройних сил України скасовано, але роботодавець може самостійно прийняти рішення про нарахування середнього заробітку такого працівника — це не заборонено.

Такі виплати можуть зберігатися, якщо вони вказані в колективному договорі, який не суперечить законодавству, генеральним, галузевим та іншим угодам, як і інші дані про розрахунки (форма та система оплати праці, її норми, тарифні сітки, ставки, надбавки та інша інформація).

У випадку, якщо колективного договору немає, або такі виплати не передбачені в чинному колективному договорі, а питання погоджено з виборним органом первинної профспілкової організації або його представником, то видається відповідний наказ керівника.

Такі виплати будуть відноситися як до інших заохочувальних та компенсаційних виплат (тобто до нарахувань за невідпрацьований час, що законодавством не передбачені як обов'язкові).

Якщо керівник закладу охорони здоров'я приймає рішення припинити виплату середнього заробітку мобілізованому працівнику, то необхідно підготувати наказ про скасування виплати середнього заробітку для працівників, які проходять військову службу.

Проте не всі мобілізовані працівники погоджуються з припиненням оплати середнього заробітку, що слугує формуванню відповідної судової практики. Приміром, до суду з позовом звернулася працівниця, яка підписала контракт до 19.07.2022 року, тому вважала, що наказ роботодавця про припинення виплати середнього заробітку військовослужбовцям на час дії особливого періоду є незаконним, оскільки Закон не має зворотної дії в часі, бо прийняття більш пізнього закону погіршує її становище та цей закон поширює свою дію тільки на ті відносини, які виникли після набуття законом чинності.

*Ця рубрика готується в співпраці із Центром медичного права Вищої школи адвокатури Національної асоціації адвокатів України

У рішенні Слов'янського міськрайонного суду Донецької області від 17.11.2022 р. у справі № 243/2940/22 вказується, що держава взяла на себе обов'язок із виплати щомісячного забезпечення військовослужбовцям ЗСУ та мобілізованим працівникам (зокрема, тим, що перебувають на військовій службі за контрактом), при цьому з 19 липня 2022 року зняла цей обов'язок із роботодавців, які в умовах війни та воєнного стану мають обмежені фінансові можливості [5].

Оскільки закон не має зворотної дії в часі, обов'язок роботодавця щодо збереження за такими категоріями працівників середнього заробітку зберігається включно до дня, що передуює дню набранням чинності цим Законом.

Водночас зазначені зміни не обмежують права суб'єктів господарювання приватної форми власності зберігати такі виплати і після набуття чинності цим Законом. Тобто, якщо роботодавець бажає і має можливість виплачувати середній заробіток, то він вправі це продовжувати робити.

Список використаної літератури

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс Законів про Працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
5. Рішення Слов'янського міськрайонного суду Донецької області від 17.11.2022 справа № 243/2940/22.