

УДК 347.95; 340.63

DOI: 10.15587/2523-4153.2024.310331

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ

В. І. Теремецький, Л. М. Руснак

The relevance of this scientific research lies in clarifying the nature and features of the legal regulation of vacations for medical workers in Ukraine. The purpose of this study is to determine the specifics of the legal regulation of the types of vacations that may be granted to medical workers. The methodological basis of the study was general scientific and special legal methods of knowledge, in particular theoretical, formal, dogmatic, and comparative legal methods.

The results of the study are that the rest time of a medical worker is proposed to be understood as a period of release from professional duties for the restoration of work capacity and professional development. Several features of the legal regulation of medical workers' vacations have been identified.

Please note that additional vacation may be assigned to medical workers of various specialties along with the main vacation. Additional vacations lasting 7 to 25 days are granted to medical workers of certain specialties who work in certain healthcare institutions due to harmful or special working conditions. Additional vacations are established for such medical workers as psychiatrists, pathologists, resuscitators, anesthesiologists, obstetricians, epidemiologists, doctors of medical and social expert commissions, bureaus of forensic medical examinations, and health care institutions for the fight against AIDS. It is emphasized that specific categories of medical workers have the right to additional vacation in connection with the experience of continuous work in rural areas or at another place of work. Also, medical workers have the right to use all types of additional social vacations, established for all categories of workers in Ukraine.

The study concludes that a special Ukrainian law "On the Status of Medical Workers" would improve the legal regulation of medical workers' labor relations. Taking into account the provisions of the current legislation, an author's definition of the term "medical worker" has been formulated

Keywords: *medical worker, rest time, additional vacation, labor legislation, annual basic and additional vacations, social vacations, healthcare institution, work experience, labor legislation, working hours, salary, collective agreement*

How to cite:

Teremetskyi, V., Rusnak, L. (2024). Legal regulation of vacations of medical workers in Ukraine according to labor legislation. ScienceRise: Juridical Science, 2 (28), 35–41. <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2024.310331>

© The Author(s) 2024

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

1. Вступ

Законодавство України встановлює додаткові соціальні гарантії для окремих категорій працівників, які працюють зі шкідливими, небезпечними та особливими факторами. Зокрема, для медичних працівників передбачено право на подовжений час відпочинку у вигляді додаткових відпусток. Дотримання права на відпочинок медичного персоналу з боку адміністрації закладу охорони здоров'я надзвичайно важливо для відновлення працездатності лікарів. При цьому важливо не лише формальна наявність у законодавстві положень, які закріплюють право медичних працівників на різні види відпусток, але й гарантії виконання цієї вимоги під час управління персоналом. Зазначені чинники й обумовлюють актуальність обраної теми дослідження.

2. Літературний огляд

Проблеми правового регулювання трудових відносин медичних працівників часом стають предметом наукових розвідок. Однак в межах галузі трудового права переважно досліджуються загальні риси, властивості та види відпусток. Так, поняття і види відпусток вивчаються у працях І. В. Бойка та О. І. Бойко [1], а також О. О. Рыбака [2]. Водночас проблеми правового регулювання відпусток медичних працівників у цих статтях не є окремим предметом дослідження. Особливості трудових відносин медичних працівників розкриті у працях А. І. Берлача, І. А. Мацелюх, М. В. Кокошко [3], Р. В. Колодчиної [4], В. І. Теремецького і Г. В. Муляра [5], О. В. Батрин і

Г. А. Миронової [6]. Водночас особливості надання відпусток медичним працівникам не були спеціальним предметом дослідження перелічених науковців. Саме тому існує потреба у проведенні окремого дослідження проблем правового регулювання відпусток медичних працівників.

3. Мета та завдання дослідження

Мета цього дослідження полягає у встановленні особливостей правового регулювання тих видів відпусток, які можуть бути надані медичним працівникам.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Визначити поняття часу відпочинку медичних працівників.
2. З'ясувати особливості надання медичним працівникам тих видів додаткових відпусток, які пов'язані з їх професійною діяльністю.

4. Матеріали і методи

Методологічною основою дослідження стали загальнонаукові та спеціально-юридичні методи пізнання. Серед наукових методів варто назвати метод філософської діалектики, який розкривається за допомогою методів аналізу і синтезу, сходження від простого до складного, від абстрактного до конкретного, а також методи моделювання, абстрагування, ідеалізації та формалізації. Спеціально-юридичні методи, використані у дослідженні, об'єднують системний, теоретико-юридичний, формально-догматичний, порівняльно-правовий методи пізнання, а також метод державно-правового моделювання.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Право на відпочинок кожної людини, яка працює, закріплено у ст. 45 Конституції України. Основний Закон передбачає, що це право забезпечується наданням в тому числі і щорічної оплачуваної відпустки [7]. Наведена конституційна норма є базовою гарантією для надання працівникам різних галузей економіки часу відпочинку.

Згідно зі ст. ст. 66–84 КЗпП України час відпочинку працівника охоплює перерви для харчування, вихідні та святкові дні, а також різні види відпусток. Зокрема, трудове законодавство встановлює основні і додаткові відпустки, відпустки без збереження зарплати, відпустки у зв'язку із навчанням, відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, а також інші види відпусток [8]. У ст. 4 Закону України «Про відпустки» уточняється, що додаткові відпустки можуть надаватися за особливий характер праці та за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці. До соціальних відпусток належать відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, у зв'язку з усиновленням дитини тощо [9]. Передбачені заходи правового регулювання часу відпочинку працівників поширюються також і на медичних працівників. Всі медичні працівники мають право на відпустки, встановлені у трудовому законодавстві.

Науковці у сфері трудового права визначають відпустки як встановлений законом або колективним договором період тимчасового вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків з гарантованою виплатою зарплати та можливої матеріальної компенсації у випадках, встановлених колективним договором [1, с. 132]. О. О. Рибак називає базові та особливі ознаки щорічних відпусток. До таких ознак, зокрема, належить гарантованість законодавством, періодичність та обов'язковість надання. Важливою ознакою відпусток є оплатність, тобто збереження зарплати на час відпустки. Метою надання відпустки є відновлення працездатності працівника та задоволення інших його потреб [2, с. 122]. Слід погодитися із зауваженнями дослідників щодо сутності та особливих ознак відпусток як різновиду часу відпочинку.

Спеціальне законодавство, яке регулює охорону здоров'я в Україні встановлює особливі умови праці медичних працівників. Зокрема, відповідно до п. «з» ч. 1 ст. 77 Основ законодавства про охорону здоров'я України (далі – Основи) медичні працівники мають право на скорочений робочий час і додаткову оплачувану відпустку у випадках, передбачених законодавством України [10]. Зазначені види відпусток варто розглядати як додаткові відпустки за особливий характер праці та за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про відпустки» [9]. Право на додаткову відпустку суттєво підвищує престижність праці медичних працівників і забезпечує відновлення сил після виконання трудових обов'язків.

Чіткого визначення поняття «медичний працівник» в Основах не закріплено. Однак у ст. 74 Основ передбачено, що медичною діяльністю можуть займатися особи, які мають відповідну професійну освіту і відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам. Також у абз. 11 ч. 1 ст. 33 Основ закріплено визначення медичної допомоги як діяльності професійно підготовлених медичних працівників, яка спрямована на профілактику, діагностику та лікування у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами. Згідно з ч. 1 ст. 34 Основ лікуючим лікарем є лікар закладу охорони здоров'я або лікар, який провадить го-

сподарську діяльність з медичної практики як фізична особа-підприємець і який надає медичну допомогу пацієнту в період його обстеження та лікування. [10]. Водночас визначення медичного працівника міститься у підзаконному акті – Правилах виписування рецептів на лікарські засоби і медичні вироби. Відповідно до абз. 3 п. 2 цих Правил медичним працівником є лікар, який перебуває у трудових відносинах із суб'єктом господарювання, який має ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики, або фізична особа-підприємець (далі – ФОП), яка зареєстрована та одержала в установленому законом порядку ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики, а також в установлених цими Правилами випадках фельдшер відокремленого структурного підрозділу амбулаторії центру первинної медичної (медико-санітарної) допомоги [11]. Саме на вказане визначення ми і будемо орієнтуватися під час цього дослідження.

Згідно з п. п. 24 і 25 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики (далі – Ліцензійні умови) відповідність медичного працівника встановленим вимогам підтверджується низкою документів. Зокрема, необхідно надати документ про вищу освіту встановленого зразка, сертифікат лікаря-спеціаліста, виданий закладом післядипломної освіти, посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії з лікарської спеціальності, свідоцтво про проходження спеціалізації, перепідготовки і підвищення кваліфікації [12].

У ст. 39 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» закріплюється, що медичні працівники можуть працювати у закладах охорони здоров'я різних форм власності [13]. Підзаконні акти містять перелік таких посад медичних працівників, як головний лікар, головна медична сестра, завідувач структурного підрозділу лікарні, широкий перелік лікарів спеціалістів: акушери-гінеколог, алерголог, кардіолог, гастроентеролог, нефролог, онколог, дерматовенеролог, інфекціоніст, невролог та інші [14]. Таким чином, можна запропонувати визначення медичного працівника як особи, яка має спеціальну медичну освіту, відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам та надає медичну допомогу у закладі охорони здоров'я різних форм власності, працюючи на підставі норм трудового і медичного законодавства.

Дослідники неодноразово висловлювалися щодо особливостей часу відпочинку медичних працівників. А. І. Берlach підкреслює, що норми або правила щодо часу відпочинку лікарів були складовою частиною правового статусу медичних працівників протягом розвитку історії [3, с. 12]. Досліджуючи умови праці лікарів-психіатрів, Р. В. Колодчина наголошує, що надання додаткових відпусток для цієї категорії медичних працівників слугує вагомою гарантією для відновлення працездатності та творчого професійного розвитку представників цієї професії [4, с. 215]. В. І. Теремецький та Г. В. Муляр звертають увагу на підвищене емоційне та нервово напруження лікарів та молодшого медичного персоналу, які надають паліативну допомогу [5, с. 178]. В науковій літературі також підкреслюється важливість забезпечення якості медичних послуг, які надаються медичними працівниками [6, с. 86]. Справді, встановлення додаткових відпусток для медичних працівників дозволяє відновити працездатність, отримати сили і натхнення для подальшої праці, а також підвищити власний професійний розвиток шляхом самоосвіти. Додаткові відпустки для медичних працівників цілком відповідають характеру праці цих спеціалістів.

Враховуючи вимоги законодавства та думки науковців, можна стверджувати, що для відновлення трудового потенціалу медичні працівники можуть користуватися як загальним переліком відпусток, передбаченим у трудовому законодавстві, так і спеціальними додатковими відпустками для медичних працівників. Зокрема, відповідно до КЗпП України та Закону України «Про відпустки» медичні працівники мають право на такі види відпусток:

– щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарні дні згідно зі ст. ст. 24 і 25 КЗпП України [8]. При чому у ст. 6 Закону України «Про відпустки» передбачені випадки збільшення щорічної основної відпустки до 31 календарного дня, зокрема, медичний працівник, який має III групу інвалідності і продовжує працювати за професією, може розраховувати на щорічну основну відпустку тривалістю 26 календарних днів [9];

– додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, а також за особливий характер праці згідно зі ст. 76 КЗпП України [8]. Відповідно до ст. ст. 7 і 8 Закону України «Про відпустки» тривалість цих відпусток повинна складати до 35 календарних днів. Тривалість додаткових відпусток для представників конкретних професій встановлюється у Списку виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України [9]. Перелік медичних працівників, зазначених у цьому списку, ми дослідимо далі;

– відпустка у зв'язку із вагітністю і пологами та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку згідно зі ст. 179 КЗпП України [8] та ст. ст. 17 і 18 Закону України «Про відпустки» [9];

– відпустка при народженні дитини, яка надається батьку цієї дитини відповідно до ст. 77-3 КЗпП України [8] та ст. ст. 19-1 Закону України «Про відпустки» [9];

– додаткові відпустки працівникам, які мають двох або більше неповнолітніх дітей, а також дитину з інвалідністю відповідно до ст. 182-1 КЗпП України [8] та ст. 19 Закону України «Про відпустки» [9];

– додаткові відпустки особам, які усиновили дитину відповідно до ст. 182 КЗпП України [8] та ст. 18-1 Закону України «Про відпустки» [9];

– додаткові відпустки для працівників, які поєднують роботу із навчанням згідно зі ст. 211–213 КЗпП України [8] та ст. 13–15 Закону України «Про відпустки» [9];

– відпустка без збереження заробітної плати відповідно до ст. 84 КЗпП України [8] у тих випадках, які встановлені у ст. 25 Закону України «Про відпустки» [9]. Наприклад, лікар, який має статус ветерана праці або учасника бойових дій має право на одержання щорічного певної кількості днів відпустки без збереження заробітної плати.

Таким чином, законодавство передбачає загальні для працівників всіх професій умови отримання різних видів відпусток. Право на зазначені вище відпустки мають всі медичні працівники. Водночас, спеціальне медичне законодавство передбачає надання додаткових відпусток для низки категорій медичних працівників відповідно до норм законодавчих і підзаконних актів.

Наприклад, згідно п. «н» ч. 1 ст. 77 Основ встановлено право на додаткову щорічну оплачувану відпустку тривалістю три дні для окремих категорій медичних працівників, які безперервно працюють на своєму місці роботи протягом трьох років. Мова йде про лікарів дільничних лікарень і амбулаторій, розташованих у сільській місцевості, дільничних лікарів-терапевтів та лікарів-педіатрів, дільничних медичних сестер, медичних працівників бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги, а також деяких інших категорій медичних працівників [10]. Вказані додаткові соціальні гарантії були запроваджені з 01 січня 2006 року для підвищення престижності праці окремих категорій медичних працівників. Це єдиний випадок встановлення додаткової відпустки для лікарів і медичних сестер на підставі законодавчих норм, а не підзаконних актів.

Більшість випадків встановлення додаткових відпусток для медичних працівників передбачено у підзаконному акті – Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [15]. Відповідно до зазначеного нормативно-правового акта право на додаткові відпустки мають:

– медичний персонал науково-дослідних лабораторій наукових установ та закладів вищої освіти – додатково 7 календарних днів;

– водій автомобіля, який працює на транспорті швидкої медичної допомоги – додатково 4 календарні дні. Він, звичайно, не має статусу медичного працівника, але приклад достатньо цікавий;

– медичні працівники, які працюють у закладах психіатричної та наркологічної допомоги, закладах соціального захисту психоневрологічного та геріатричного типу: головний лікар, його заступник, головна медична сестра – 18 календарних днів, лікар-дієтолог, медична сестра з дієти, медичний реєстратор – 7 календарних днів, молодші медичні сестри та брати – 25 календарних днів;

– працівники, зайняті на роботах з трупами та трупним матеріалом у бюро судово-медичної експертизи, патологоанатомічних відділеннях і лабораторіях – 7 календарних днів;

– лікарі медико-соціальних експертних комісій та штатних військово-медичних комісій – 7 календарних днів;

– лікарі спеціалізованих медико-соціальних експертних комісій для психічно хворих осіб – 25 календарних осіб;

– медичні працівники, які безпосередньо зайняті на роботах з проведення санітарно-профілактичних та протиепідемічних заходів: лікар-епідеміолог, паразитолог, ентомолог, біолог, зоолог, молодші медичні сестри – від до 18 календарних днів;

– медичні працівники закладів і центрів з профілактики та боротьби зі СНІДом – 18 календарних днів;

– співробітники протичумних установ: лікарі та наукові працівники – 32 календарні дні, інструктор-дезінфектор – 18 календарних днів, молодша медична сестра – 7 календарних днів;

– медичні працівники фізіотерапевтичних кабінетів і відділень, які безпосередньо зайняті на роботах з медичними генераторами – 11 календарних днів;

– акушерка, яка працює в стаціонарі пологового будинку, фельдшер, що працює у фельдшерсько-акушерському пункті, – 7 календарних днів;

– лікар-анестезіолог, реаніматолог, сестра медична анестезист, які працюють в палатах для реанімації та інтенсивної терапії, лікарі та молодший медичний персонал, які працюють у венерологічних стаціонарах закритого типу – 11 календарних днів;

– дільничний терапевт, сімейний лікар, педіатр, які працюють у сільській місцевості, лікарі та молодші медичні спеціалісти, які працюють у підземних оздоровчих пунктах, фахівці, які безпосередньо беруть участь в операціях із застосування апаратів «штучне серце» або «штучна нирка» – 7 календарних днів.

Таким чином, додаткові відпустки встановлені для тих медичних працівників, які працюють із підвищеним нервовим та емоційним напруженням, зокрема, лікарі-психіатри. Також додаткові відпустки передбачені для тих медичних працівників, які працюють в особливо небезпечних умовах, зокрема, лікарі протичумних установ, закладів по боротьбі зі СНІДом.

Список медичних професій і спеціальностей, які дають право на додаткову відпустку періодично оновлюється. Зокрема, 07 липня 2022 року урядом України були внесені зміни до Списку

професій і посад, які дають право на додаткову відпустку. Передбачено додаткові відпустки не тільки для медичних сестер, але також і для медичних братів [16]. Вважаємо, що цей Список періодично повинен оновлюватися, так як змінюються умови роботи лікарів, з'являються нові хвороби, що повинен враховувати правотворець.

Необхідно зазначити, що ст. ст. 79–83 КЗпП України [8] та ст. ст. 10–12 Закону України «Про відпустки» [9] встановлюють правила надання основних та додаткових відпусток працівникам будь-яких професій:

1. Щорічна основна та додаткова відпустки надаються працівникам у перший рік роботи після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві.

2. У разі надання цих відпусток до закінчення шестимісячного терміну роботи на підприємстві, то їх тривалість визначається пропорційно відпрацьованому часу.

3. Щорічні додаткові відпустки можуть надаватися разом із основною відпусткою або окремо від неї.

4. Щорічна основна і додаткова відпустки надаються працівнику, як правило, таким чином, щоб вони були використані до закінчення робочого року.

5. Загальна тривалість основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів. Тобто медичний працівник, наприклад, може отримати 24 календарні дні основної відпустки, ще 7 днів як лікар МСЕК, та одержати 14 календарних днів відпустки, яка надається батьку дитини при її народженні.

6. Конкретний час надання основної і додаткової відпусток узгоджується між працівником і роботодавцем. Після переговорів період відпустки відображається у графіку надання відпусток.

7. Представник адміністрації підприємства повинен письмово повідомити працівника за два тижні про дату початку відпустки.

8. Щорічні відпустки надаються у зручний для працівника час на прохання вагітної жінки, дружини військовослужбовця, одинокій матері, ветеранам війни, деяким іншим категоріям працівників. Наприклад, жінка, яка працює лікарем-акушером, перед відпусткою у зв'язку із вагітністю і пологами може взяти щорічну основну і додаткову відпустки.

9. Допускається поділ відпустки на частини.

10. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за невикористані дні щорічної основної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають неповнолітніх дітей. Саме за цей вид додаткових відпусток передбачена компенсація у законодавстві.

Зазначені правила надання основних і додаткових відпусток поширюються також і на медичних працівників. Лікарі багатьох спеціальностей мають право на додаткові відпустки і повинні використовувати закріплене за ними право відповідно до норм законодавства.

Законодавчі положення щодо надання медичним працівникам додаткових відпусток обов'язково повинні дотримуватися адміністрацією закладу охорони здоров'я. Утім іноді трапляються випадки порушення трудових прав медичних працівників. Так, на початку 2022 р. Управління Державної інспекції з питань праці, розглядаючи скарги медиків на порушення трудових прав, зокрема щодо порушення їх права на відпустки, проводило позапланові перевірки закладів охорони здоров'я. Як результат, відносно окремих керівників було складено протоколи про адміністративне правопорушення, передбачене ст. 41 КУпАП [17]. Водночас подібні випадки трапляються рідко. Здебільшого скарги медичних працівників стосуються оплати праці та переведення на неповний робочий день.

Зауважимо, що правове регулювання часу відпочинку у державах-членах ЄС здійснюється на підставі Директиви Європарламенту та Ради ЄС 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 року. Згідно зі ст. 7 Директиви встановлюється відпустка для працівників різних галузей економіки тривалістю чотири тижні. Водночас відповідно до ст. 18 Директиви у колективних договорах працівників окремих галузей можуть бути передбачені додаткові заходи соціального захисту для працівників окремих професій. Тобто у колективному договорі лікарів із роботодавцями можуть бути встановлені додаткові відпустки [18]. При цьому національне законодавство держав-учасниць ЄС для лікарів може передбачати додаткові соціальні гарантії.

Перспективи подальших наукових досліджень можуть бути пов'язані з розробкою пропозицій з удосконалення правового регулювання відпусток медичних працівників. Оскільки наукове дослідження проводилося в умовах правового режиму воєнного стану, то на достовірність окремих його положень безумовно вплинули ті об'єктивні обмеження, які пов'язані з відсутністю нових статистичних даних та соціологічних досліджень з питань забезпечення права на відпустки медичним працівникам.

6. Висновки

1. Час відпочинку медичного працівника варто розуміти як період вивільнення від виконання професійних обов'язків для відновлення працездатності та професійного розвитку.

2. Законодавство передбачає такі особливості правового регулювання відпусток медичних працівників:

– поряд із основною відпусткою медичним працівникам різних спеціальностей може бути призначено додаткову відпустку тривалістю від 7 до 25 днів у зв'язку зі шкідливими умовами праці, особливим нервовим та емоційним напруженням;

– окремі категорії медичних працівників мають право на додаткову відпустку у зв'язку зі стажем безперервної роботи на певному робочому місці;

– більшість підстав для надання додаткових відпусток медичних працівників встановлено у підзаконному акті – Списку професій, виробництв, цехів, посад, зайнятості в яких дає право працівнику на щорічні додаткові відпустки. Лише відпустки у зв'язку зі стажем безперервної роботи встановлені у законодавчому акті – Основах законодавства про охорону здоров'я;

– медичні працівники мають право на всі види додаткових соціальних відпусток: у зв'язку із вагітністю і пологами, додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, відпустки у зв'язку із навчанням, відпустки без збереження заробітної плати.

Для вдосконалення правового регулювання трудових відносин медичних працівників пропонується розробити окремий закон – «Про статус медичного працівника».

Конфлікт інтересів

Автори декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводиться без фінансової підтримки.

Доступність даних

Рукопис не має пов'язаних даних.

Використання засобів штучного інтелекту

Автори підтверджують, що не використовували технології штучного інтелекту при створенні представленої роботи.

Література

1. Бойко, І. В., Бойко, О. І. (2019). Поняття та види трудових відпусток в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права, 2 (1), 126–133. <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.20>
2. Рибак, О. О. (2021). Відпустка як різновид часу відпочинку. Юридичний науковий електронний журнал, 7, 110–123. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/29>
3. Берlach, А. І., Мацелюх, І. А., Кокошко, М. В. (2023). Еволюція правового статусу медичних працівників в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції, 1, 8–15. <https://doi.org/10.32782/39221423>
4. Колодчина, Р. В. (2022). Правовий статус медичних працівників, які надають психіатричну допомогу. Наукові записки. Серія «Право», 1 (12), 212–217. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2022-12-212-217>
5. Теремецький, В. І., Муляр, Г. В. (2020). Адміністративно-правове забезпечення прав паліативних пацієнтів: український та міжнародний досвід. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ, 90 (2), 170–181. <https://doi.org/10.33766/2524-0323.90.170-181>
6. Teremetskyi, V. I., Myronova, G. A., Batryn, O. V., Bodnar-Petrovska, O. B., Andriienko, I. S., Fedorenko, T. V. (2024). Legal nature of medical services: specifics of ukrainian doctrine. Georgian Medical News, 1 (346), 80–87. Available at: https://www.geomednews.com/Articles/2024/1_2024/80-87.pdf
7. Конституція України (1996). Основний Закон України № 254к/96-ВР. 28.06.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр#Text> Last accessed: 10.08.2024
8. Кодекс законів про працю України (1971). Закон України № 322-VIII. 10.12.1971. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> Last accessed: 10.08.2024
9. Про відпустки (1996). Закон України № 504/96-ВР. 15.11.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-вр> Last accessed: 10.08.2024
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я (1992). Закон України № 2801-XII. 19.11.1992. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> Last accessed: 10.08.2024
11. Про затвердження Правил виписування рецептів на лікарські засоби і медичні вироби (2005). Наказ МОЗ України № 360. 19.07.2005. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0782-05#Text> Last accessed: 10.08.2024
12. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з медичної практики (2016). Постанова Кабінету Міністрів України № 285. 02.03.2016. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2016-п> Last accessed: 10.08.2024
13. Про захист населення від інфекційних хвороб (2000). Закон України № 1645-III. 06.04.2000 Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1645-14> Last accessed: 10.08.2024

14. Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою, посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я (2002). Наказ Міністерства охорони здоров'я України від № 385. 28.10.2002. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-02#Text> Last accessed: 10.08.2024
15. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (1997). Постанова Кабінету Міністрів України № 1290. 17.11.1997. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text> Last accessed: 10.08.2024
16. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати та умов праці окремих категорій працівників галузі охорони здоров'я (2022). Постанова Кабінету Міністрів України № 767. 07.07.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/767-2022-%D0%BF#Text> Last accessed: 10.08.2024
17. На Полтавщині виявлено порушення трудових прав медичних працівників (2022). Державна інспекція з питань праці. Available at: <https://dsp.gov.ua/na-poltavshchyni-vyivleno-porushennia-trudovykh-prav-medychnykh-pratsivnykiv/> Last accessed: 10.08.2024
18. Council Directive 2003/88/EC of November 4, 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time (2003). OJ 2003 L299/9. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

Received date 07.05.2024

Accepted date 20.06.2024

Published date 30.06.2024

Теремецький Владислав Іванович*, доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник, відділ міжнародного приватного права, Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, вул. Павла Загребельного, 23а, м. Київ, Україна, 01042

Руснак Леся Михайлівна, кандидат юридичних наук, доцент, кафедра професійних та спеціальних правових дисциплін, Приватний вищий навчальний заклад «Буковинський університет», вул. Дарвіна, 2А, Чернівці, Україна, 58000

**Corresponding author: Vladyslav Teremetskyi, e-mail: vladvokat333@ukr.net*