Врач и работодатель: урегулирование сложных ситуаций

Правовые риски врача сводятся к возможности привлечения к разным видам юридической ответственности за совершение дисциплинарного проступка, правонарушений (административных), гражданско-правового деликта, преступления.

Но также врачи до привлечения к ответственности могут стать объектами прокурорской проверки, контрольно-надзорной проверки со стороны Росздравнадзора, Министерства здравоохранения.

Чтобы снизить вероятность действия рисков и наступления негативных последствий в виде вынесения выговора, замечания, увольнения необходимо придерживаться алгоритма работы в рамках закона.

Как избежать риски привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем в виде замечания, выговора и увольнения?

1. Не нарушать нормы профессиональной и корпоративной этики.

Эта обязанность следует из нормы ч. 1 ст. 73 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N° 323-ФЗ (с изм. и доп., вст. в силу с 01.09.2023 г.) (далее — Закон № 323-ФЗ), Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012) (далее — Кодекс этики): (ст. 1: «...врачебная деятельность основана на высоких этических, моральных... принципах...»; ст. 26: «Врач Российской Федерации обязан воздерживаться от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к профессии врача».)

В организации работодателя может быть разработано Положение о профессиональной (корпоративной) этике и деонтологии, нормы которого являются также обязательными для соблюдения работниками.

Например, участникам новогоднего корпоратива в больнице Лесосибирска были объявлены выговоры в силу нарушения норм профессиональной и корпоративной этики, что причинило вред репутации медицинского учреждения, так как вовремя не была оказана экстренная помощь пациенту (он скончался).

2. Внимательно и добросовестно соблюдать врачебные стандарты

(дозировки, показания к обследованию, т.е. клинические рекомендации и локальные протоколы медицинских вмешательств, если таковые регламентированы в медицинской организации локально). Следует помнить, что при разрешении спора по поводу халатности врача и ненадлежащем исполнении им своих обязанностей работодатель должен запросить объяснительную записку, что является гарантией его прав (ст. 193 ТК РФ). Важно отметить, что у работника есть право дать письменное объяснение в течение двух рабочих дней, то есть на практике должна быть исключена ситуация, когда работодатель требует объяснительную день в день или с пятницы на понедельник.

Врачу стоит помнить, что при рассмотрении спора (даже до судебной процедуры) важно принимать участие в рассмотрении жалобы пациента, иметь её текст в своём распоряжении, равно как и протокол врачебной комиссии (снять копии с этих документов), чтобы убедиться в объективности выводов и предъявленных требований работодателя и иметь доказательства в виде письменных документов, что поможет в случае возможного разбирательства в рамках кадрового спора.

При передаче дела на рассмотрение суда проверке подлежит: был ли сотрудник обеспечен работодателем необходимыми условиями труда (стандарт оснащения кабинета приёма выполнен, все оборудование находится в работоспособном состоянии) и работнику в рамках служебного расследования была предоставлена возможность дать объяснения, он в надлежащем порядке был ознакомлен с приказом о дисциплинарном взыскании. Если будет установлено, что условия не были обеспечены, то исход кадрового спора будет в пользу работника.

[1] «Устроившим застолье в больнице Лесосибирска врачам объявили выговор» // [Электронный ресурс]. news.ru/society/ustroivshim-zastole-v-bolnice-lesosibirska-vracham-obyavili-vygovor/ (публикация от 12.01.2022 г.; дата обращения: 25.09.2023 г.).

3. Врачом с пациента совершеннолетнего и законного представителя (родителя) несовершеннолетнего пациента должны быть получены письменные информированные добровольные согласия строго до проведения медицинского вмешательства

Так, в г. Белгород врачу работодатель объявил выговор по результатам прокурорской проверки, проведённой на основании обращения (жалобы) матери несовершеннолетнего ребёнка. Было вынесено представление, в котором подтверждалось, что врач-педиатр нарушил порядок медицинской вмешательства (вакцинации) и поставил прививку ребёнку, не спросив согласие родителя[2].

[2] В Белгороде наказали врача ... // [Электронный ресурс]. bel.ru/news/2023-01-27/v-belgorode-nakazali-vracha-sdelavshego-privivku-rebyonku-bez-soglasiya-ego-roditeley-2648468 (публикация от 27.01.2023, дата обращения: 24.09.2023).

4. Не составлять и не подписывать заявление об увольнении по собственному желанию под влиянием эмоций, в условиях конфликтной ситуации с работодателем

В частности, не стоит делать поспешных решений при временном нахождении в командировке, отпуске или на больничном, то есть вне пределов местонахождения организации.

Несмотря на положительную судебную практику по восстановлению на работе (а судебная практика не всегда в регионах и на территориях единообразна) есть риск того, что презумпцию добросовестности работника, наличия объективности причин поспешного увольнения работодатель легко оспорит.

Тем не менее, обратимся к положительному примеру из практики.

Например, исполняющая обязанности главного врача во время нахождения в командировке получила по электронной почте подготовленный работодателем бланк заявления об увольнении по собственному желанию. Она его подписала под воздействием эмоций, вызванных неоднократными нарушениями её трудовых прав в виде незаконного лишения премии, необоснованных проверок на предмет соблюдения трудовой дисциплины (режима работы). Отозвать заявление не смогла, так как работодатель решил уволить без 2-х недельной отработки.

Но поскольку работник не была ознакомлена с приказом об увольнении, то суд посчитал, что стороны не согласовали условие об отработке или её отсутствии до момента увольнения, а значит было незаконным решением ограничивать работника в праве на отказ заявления об увольнении. Работник восстановлен в должности.

Суд акцентировал внимание на том, что конфликтная ситуация, отсутствие добровольности и осознанности подписания заявления работником привело к тому, что оснований для вынесения приказа об увольнении, в том числе до истечения 14 дней было незаконным.

[3] "Суд восстановил на работе сотрудника, который написал заявление на эмоциях под влиянием эмоций..." // [Электронный ресурс]. https://www.garant.ru/news/1622993/ (публикация от 04.05.2023 г.; дата обращения: 27.09.2023).

Отметим, что нарушение врачом трудовой дисциплины, правила которой могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Положении о коммерческой и врачебной тайне также может повлечь за собой дисциплинарную ответственность.

> При незаконности привлечения к ответственности врача он имеет право на защиту прав и интересов, что вытекает из ст. 25 Кодекса этики.

Каковы действия врача в таком случае?

1. Оспорить приказ о назначении в качестве меры дисциплинарной ответственности выговора:

если не было служебной записки как основания для применения взыскания; если у работника не запросили объяснения (абз. 1 ст. 193 ТК РФ); если взыскание вынесено за пределами срока в 1 месяц (срок чётко регламентирован абз. 3 ст. 193 ТК РФ).

Также врач имеет право оспорить приказ о назначении взыскания, если приказ о взыскании основан на результатах мониторинга в запрещённых социальных сетей (14.03.2023 г. Роскомнадзор внёс сеть instagram в реестр запрещённых интернет-сайтов).

2. При депремировании можно подать жалобу в Государственную инспекцию труда (далее — ГИТ), в органы прокуратуры,

если нет оснований для лишения премии: у работодателя нет положения о премировании; если положение принято, то работников под подпись с ним не ознакомлен; если работодатель сам нарушил правила премирования.

Также нет оснований для лишения премии, если основанием депремирования явилось наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора.

Конституционный Суд РФ (далее — КС РФ) по этому поводу высказывался в Постановлении от 15.06.2023 г. N°. 32-. Он указал, что руководство медицинской организации не вправе ограничить работника в получении стимулирующей выплаты в силу дисциплинарного взыскания.

В настоящее время на рассмотрении в Г Д РФ находится законопроект «О внесении изменения в ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации», посвящённый установлению максимального процента для снижения дополнительных выплат врачу в размере 20% при выявлении фактов нарушения правил о премировании в организации, дисциплины труда. Предлагаемое нововведение дополнительно защитит права работника[5].

[4] [Официальный интернет-сайт КС РФ] // ksrf.ru/ru/news/pages/ViewItem.aspx?ParamId=3765 (дата обращения: 26.09.2023).

[5] [Официальный интернет-сайт Российской газеты]. rg.ru/2023/09/18/v-mintrude-predlozhili-vyplachivat-premii-provinivshimisia-rabotnikam.html (дата публикации: 18.09.2023 г.; дата обращения: 25.09.2023).

3. Оспорить приказ об увольнении

за несоблюдение врачебной этики, неисполнение обязанности по ведению медицинской документации как за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Так, врач обратилась с исковым заявлением в суд о признании увольнения незаконным. Дело дошло до Верховного Суда РФ (далее — ВС РФ). ВС РФ посчитал, что суды нижестоящих инстанций не учли увеличительных причины ненадлежащего исполнения обязанностей, а именно: перегрузки понятия трудовая нагрузка и штатный норматив, при этом доказательств нарушения трудовых обязанностей, которые могли бы стать поводом к увольнению, не установлены. В итоге врач был восстановлен на работе, в его пользу взыскана невыплаченная за время вынужденного прогула заработная плата и компенсация морального вреда[6].

[6] [Электронный ресурс]. kormed.ru/baza-znaniy/premi-patsienta-za-4-minuty-ili-uhodi-istoriya-uvolneniya-odnogo-vracha/ (публикация от 08.12.2021 г.; дата обращения: 25.09.2023).

4. Совместно с коллегами обратиться в профсоюз, органы прокуратуры, в ГИТ

при злоупотреблении правами руководителем клиники в форме вынуждения сотрудников увольться по собственному желанию.

Коллективное обращение в форме жалобы в ряд органов государственной власти позволит более эффективно разрешить конфликт. Обращение за помощью в профсоюз позволит реализовать дополнительную гарантию защиты прав работников, поскольку профсоюз в силу ст. 11 и ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.011996 N° 10-ФЗ правомочен выполнять функцию по представительству интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров, к которым как раз относится ГИТ, органы прокуратуры (в рамках административного механизма защиты) и суды общей юрисдикции (в рамках судебного механизма защиты).

При этом, если сотрудник не является членом профсоюза, но с учётом массового характера спора, то есть фактически сложившегося коллективного трудового спора, профсоюз все равно правомочен представлять интересы такого сотрудника.

Так, в поликлинике в Сургуте сменился руководитель. И после этого медицинский персонал стал массово увольняться по собственному желанию. Как поясняли сотрудники, их решение было вызвано недовольством методами управления руководителем, его некорректным и негативным поведением по отношению к персоналу (недвижимость повышал голос на сотрудников на совещаниях, нецензурно выражался, угрожал применением санкций в виде лишения премии)[7].

[7] [Электронный ресурс]. https://m.ura.news/news/1052679070 (публикация от 25.08.2023 г.; дата обращения: 27.09.2023).

Таким образом, врачу необходимо соблюдать правовые нормы, нормы профессиональной этики и нормы локального регулирования в организации. При этом при нарушении прав врача он имеет право использовать досудебную (административную) и судебную форму защиты. Только в таком случае будет достигнут баланс интересов работника и работодателя.