



МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО

ИНФОРМАЦИОННО—ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА

«МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»

ДАЙДЖЕСТ ПУБЛИКАЦИЙ

МАЙ 2021 ГОДА

МАТЕРИАЛЫ ПОДГОТОВЛЕНЫ
ЭКСПЕРТАМИ ГАРАНТ

 NOVARTIS

ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА «МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»

ДАЙДЖЕСТ ПУБЛИКАЦИЙ

Май 2021 года. Выпуск №5 (9)

Ежемесячная подборка тематических статей и комментариев специалистов по правовым, организационным и экономическим вопросам.

Оглавление

1. Взыскание иска о компенсации морального вреда при причинении тяжкого вреда здоровью с медицинского работника, который уволился из медицинской организации. 2
2. Взыскание судебных расходов в случае подачи истца ходатайства о прекращении производства по гражданскому делу о взыскании морального вреда, причиненного ненадлежащим оказанием медицинской помощи..... 3
3. Как правильно рассчитать количество смен медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?..... 3

Материалы подготовлены с использованием справочно-правовой системы «ГАРАНТ»

1. Взыскание иска о компенсации морального вреда при причинении тяжкого вреда здоровью с медицинского работника, который уволился из медицинской организации.

Работник оказывал медицинскую помощь пациенту. В ходе проведенной операции причинил пациенту тяжкий вред здоровью. Пациент подал в суд на медицинское учреждение на возмещение морального вреда. Работник уволился. Суд назначил экспертизу. Экспертиза подтвердила причинение тяжкого вреда пациенту. С медицинского учреждения был взыскан моральный вред в размере 800 000 тыс. руб. Может ли работодатель взыскать с уволенного работника сумму морального вреда? В какой суд подавать иск - по месту жительства бывшего работника или по месту регистрации организации?

В п. 15 постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (далее - постановление N 52) разъяснено, что работник, причинивший ущерб третьим лицам, может нести ответственность перед работодателем лишь в пределах тех сумм, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба, и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам. Полагаем, что расходы, понесенные работодателем на покупку не требующегося ему товара (и которые он не может возместить путем, например, возврата товара обратно поставщику), могут быть отнесены к излишним выплатам на приобретение имущества.

Работник возмещает причиненный работодателю ущерб по правилам, установленным трудовым законодательством, в том числе в случае, когда возмещение ущерба, причиненного работником во время действия трудового договора, происходит после прекращения трудовых отношений (ст. 232, часть вторая ст. 381 ТК РФ, п. 1 постановления N 52). Таким образом, расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности.

При этом, поскольку речь идет о бывшем работнике, взыскание суммы причиненного ущерба возможно только в судебном порядке. Согласно части второй ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, нанесенного работодателю, в течение одного года со дня его обнаружения. Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда администрации предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях администрации вышестоящего в порядке подчиненности органа стало известно о наличии ущерба, причиненного работником (п. 24 постановления Пленума Верховного суда СССР от 23.09.1977 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации").

"Во-первых, дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, относятся к индивидуальным трудовым спорам и мировому судье неподсудны (независимо от цены иска). Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 1 постановления Пленума ВС РФ N 52*(4), обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб нанесен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции.

Во-вторых, иски работодателей о взыскании с работника материального ущерба предъявляются по месту жительства работника (ответчика) либо по месту исполнения трудового договора. Условие

трудового договора о рассмотрении таких споров судом по месту нахождения работодателя не соответствует ТК РФ и не подлежит применению".

Ответ подготовил:

Специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ

Дзитовецкий Максим

2. Взыскание судебных расходов в случае подачи истца ходатайства о прекращении производства по гражданскому делу о взыскании морального вреда, причиненного ненадлежащим оказанием медицинской помощи.

В адрес ЛПУ (лечебно-профилактическое учреждение) поступило исковое заявление о взыскании морального вреда, причиненного ненадлежащим оказанием медицинской помощи. В процессе судебного разбирательства была назначена судебно-медицинская экспертиза. Инициатором выступило ЛПУ. Экспертное заключение было получено. Однако истец заявил ходатайство о прекращении производства по гражданскому делу в связи с отказом от заявленных требований. На данный момент экспертная организация обратилась с заявлением о взыскании судебных расходов.

Кто должен будет в описанной ситуации возмещать расходы за проведенную экспертизу?

"...При отказе истца от иска понесенные им судебные расходы ответчиком не возмещаются. Истец возмещает ответчику издержки, понесенные им в связи с ведением дела. В случае, если истец не поддерживает свои требования вследствие добровольного удовлетворения их ответчиком после предъявления иска, все понесенные истцом по делу судебные расходы, в том числе расходы на оплату услуг представителя, по просьбе истца взыскиваются с ответчика..." (ч. 1 ст.101 ГПК РФ).

Ответ подготовил:

Специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ

Дзитовецкий Максим

3. Как правильно рассчитать количество смен медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?

Расчёт количества смен в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.11.2020 N 1762 "О государственной социальной поддержке в 2020-2021 годах медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинских работников, контактирующих с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" для

сотрудников скорой медицинской помощи, работающих посуточно при суммированном учете рабочего времени (учетный период - год)?

Специальная социальная выплата за календарный месяц рассчитывается как сумма специальных социальных выплат за фактическое число нормативных смен в календарном месяце.

Фактическое число нормативных смен в календарном месяце определяется путем деления суммарного отработанного времени по табелю учета рабочего времени за дни работы в соответствующем календарном месяце, в которые работник привлекался к оказанию медицинской помощи (участию в оказании, обеспечению оказания медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), контактировал с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при выполнении должностных обязанностей независимо от длительности контакта с пациентом в эти дни, на нормативную смену. Расчет ведется с округлением до десятой части числа нормативных смен.

В Правилах нет указания на то, что отработанное работником время, которое не было запланировано в графике работы (графике сменности), не должно учитываться при определении фактического числа нормативных смен. Работа в выходной день и сверхурочная работа не могут быть запланированы графиком работы, но сведения о выполнении работы в эти дни обязательно отражаются в таблице учета рабочего времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (часть четвертая ст. 91 ТК РФ). Следовательно, все часы, отработанные работником, в том числе отработанные в выходной день или сверхурочно, должны быть зафиксированы в таблице учета рабочего времени, и учтены при определении фактического числа нормативных смен.

Таким образом, для определения размера специальной социальной выплаты, полагающейся работнику за конкретный месяц, работодателю необходимо сложить количество отработанных по табелю часов во все дни, когда сотрудник привлекался к работе по диагностике и лечению коронавируса, контактировал с пациентами с диагностированным ковидом, включая часы работы в выходные дни, и разделить его на 1/5 от предусмотренного трудовым договором еженедельного количества часов работы. Например: сотрудник отработал в месяце по ковиду 15 запланированных графиком смен по 10 часов, а также в свой выходной день 5 часов, продолжительность его рабочего времени в неделю составляет 39 часов; 155 часов работы делим на 7,8 часов продолжительности нормативной смены, получаем 19,87 фактических нормативных смен. Именно это количество нормативных смен за соответствующий месяц должно быть оплачено работнику в указанном в п. 2 постановления N 1762 размере.

Ответ подготовил:

Специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ

Гаврилов Иван