



МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО

ИНФОРМАЦИОННО—ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА

«МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»

ЭНЦИКЛОПЕДИЯ РЕШЕНИЙ

ИЮНЬ 2023 ГОДА

МАТЕРИАЛЫ ПОДГОТОВЛЕНЫ
ЭКСПЕРТАМИ ГАРАНТ

**ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА
«МЕДИЦИНСКОЕ ПРАВО»**

ЭНЦИКЛОПЕДИЯ РЕШЕНИЙ

Июнь 2023 года. Выпуск №6 (34)

Обновляемые подборки практических решений, вопросы-ответы по наиболее актуальным правовым, организационным и экономическим вопросам в сфере здравоохранения

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлено экспертами компании «ГАРАНТ»)	2
1. Конституционный суд РФ: медицинская организация не должна лишать работника премий на целый год из-за выговора	2
2. СМО оплатила сверхобъемную медпомощь по решению суда: ТФОМС не обязана выделять СМО дополнительные целевые средства	3
3. Оформление ИДС на применение отдельных конкретных препаратов и их комбинаций законодательством РФ не предусмотрено	5
II. ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ (Подготовлено с использованием системы «ГАРАНТ»)	6
1. Внештатный врач за счет ОМС: возможно ли это?	6
2. Влечет ли совершение дисциплинарного проступка невыплату или снижение премии?	7
3. Может ли быть уволен врач в связи с жалобами пациента?	9

Материалы подготовлены с использованием справочно-правовой системы «ГАРАНТ»

При поддержке компании ООО «Новартис Фарма»

I. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлено экспертами компании «ГАРАНТ»)

1. Конституционный суд РФ: медицинская организация не должна лишать работника премий на целый год из-за выговора

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

Приказами от 03.09.2019 и от 08.11.2019 к медицинскому регистратору были применены дисциплинарные взыскания в виде выговора. По этой причине медорганизация начиная с октября 2019 года и вплоть до ее увольнения 10.08.2020 выплачивала регистратору заработную плату, включающую только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы производила также доплату до МРОТ.

Суды не увидели в этом нарушения: лишение работницы стимулирующих выплат в связи с ненадлежащим исполнением возложенных на нее обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными нормативными актами работодателя.

Тогда медрегистратор обратилась в Конституционный Суд.

КС РФ напомнил, что ТК РФ не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, **штрафа** или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого работодатель не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы **произвольное** лишение (уменьшение размера) зарплаты работника **в связи с совершением работником дисциплинарного проступка**, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности.

В современных условиях, когда премиальные и другие стимулирующие выплаты зачастую составляют большую часть заработной платы работника, совершение им дисциплинарного проступка дает работодателю возможность лишить этого работника существенной части заработной платы, причем нередко - на весь (годовой) срок действия такого взыскания, за счет использования принадлежащей работодателю возможности неначисления работнику денежных средств. Подобное уменьшение заработной платы работника, обладая чертами сходства с такой мерой юридической ответственности, как штраф, формально-юридически не признается таковой, и его применение на сегодняшний день законодательством никаким образом не регламентируется.

Однако, по мнению Конституционного Суда РФ, само по себе снижение размера премиальных выплат или лишение этих выплат работника, который не выполняет (не полностью выполняет) условия их получения, - а к числу такого рода условий действующие на локальном уровне положения об оплате труда обычно относят соблюдение трудовой дисциплины - **согласуется с природой данных выплат** и потому **не вступает в противоречие с требованием об обеспечении справедливой оплаты труда**. Вместе с тем, учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть

оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты **важно обеспечить соразмерность** между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат - с другой.

При этом необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то **лишь в то время, когда он совершен**.

В итоге часть вторая ст. 135 ТК РФ признана **не соответствующей Конституции РФ** в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

Федеральному законодателю надлежит внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование. До внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения этого работника **на весь срок действия дисциплинарного взыскания** входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания **может учитываться** при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются **за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание**.

При этом снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае **не должно приводить к уменьшению** размера месячной заработной платы работника **более чем на 20%**.

2. СМО оплатила сверхобъемную медпомощь по решению суда: ТФОМС не обязана выделять СМО дополнительные целевые средства

Определение Верховного Суда РФ от 19 мая 2023 г. N 301-ЭС23-6395

СМО не смогла оспорить отказ ТФОМС в восстановлении за счет средств целевого финансирования средств, списанных по исполнительному листу в пользу медицинской организации (ранее медорганизация выиграла у СМО дело об оплате медпомощи, оказанной сверх объемов, распределенных решением территориальной комиссии). По мнению ТФОМС, исполнение решения арбитражного суда должно осуществляться только за счет собственных средств страховой медицинской организации.

СМО оспорила отказ ТФОМС в суд и даже частично выиграла в суде первой инстанции - суд счел, что медуслуги, оказанные сверх установленного объема, относятся к страховым случаям

и подлежат оплате в заявленном размере, а решение в пользу медорганизации носит преюдициальный характер.

Однако суды апелляционной и кассационной инстанций поддержали позицию фонда:

- в случае превышения установленного для СМО объема средств на оплату медицинской помощи в связи с повышенной заболеваемостью, увеличением тарифов на оплату медицинской помощи, количества застрахованных лиц и (или) изменением их структуры по полу и возрасту ТФОМС принимает решение о предоставлении или об отказе в предоставлении страховой медицинской организации недостающих для оплаты медицинской помощи средств из нормированного страхового запаса территориального фонда (ч. 6 ст. 38 Закона N 326-ФЗ);

- в соответствии с ч. 9 ст. 38 указанного Закона основанием для отказа в предоставлении СМО средств из нормированного страхового запаса ТФОМС сверх установленного объема средств на оплату медицинской помощи для данной СМО являются, в том числе, необоснованность объема дополнительно запрашиваемых средств, выявленная территориальным фондом по результатам проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медицинской помощи, тарифов на оплату медицинской помощи и проведения экспертизы качества медицинской помощи;

- в соответствии с договором между СМО и ТФОМС последний обязуется принимать решение о предоставлении или об отказе в предоставлении СМО недостающих для оплаты медпомощи средств из НСЗ ТФОМС в случае превышения установленных для СМО объемов средств на оплату медпомощи в связи с повышенной заболеваемостью, увеличением тарифов, увеличением число застрахованных лиц и (или) изменением их половозрастной структуры, а также отказать в предоставлении СМО средств из НСЗ ТФОМС сверх установленного объема средств на оплату медпомощи для данной СМО в случае необоснованности объема дополнительно запрашиваемых средств;

- результатами проведения фондом тематической внеплановой проверки не подтверждена обоснованность запрашиваемых средств по основаниям, предусмотренным ч. 8 ст. 38 Федерального закона N 326-ФЗ. При этом вступившим в законную силу решением суда упомянутой медорганизации было отказано в удовлетворении заявления об увеличении объемов медпомощи, установленных решением Комиссии по разработке территориальной программы ОМС;

- соответственно, у территориального фонда отсутствовали правовые основания для удовлетворения требований СМО о перечислении спорных денежных средств;

- при этом у суда первой инстанции отсутствовали основания для применения при рассмотрении настоящего спора положений ч. 2 ст. 69 АПК РФ. Вывод судов в рамках спора между медорганизацией и СМО о необходимости оплаты оказанных медицинских услуг сверх объема, установленного решением комиссии по разработке территориальной программы ОМС, не имеет преюдициального значения для разрешения настоящего спора. Нормы Закона N 326-ФЗ и иного законодательства РФ в сфере ОМС не предоставляют СМО право производить оплату медпомощи, оказанной застрахованному лицу без выделения объемов, либо сверх объемов предоставления медицинской помощи, установленных для медицинской организации решением комиссии по разработке территориальной программы ОМС. **Исполнение СМО решения суда не является достаточным основанием для взыскания спорных денежных средств с ТФОМС.** При этом не имеет правового значения за счет каких источников страховая компания исполнила указанное решение суда.

Верховный Суд РФ отказал СМО в пересмотре дела.

3. Оформление ИДС на применение отдельных конкретных препаратов и их комбинаций законодательством РФ не предусмотрено

Определение Верховного Суда РФ от 19 мая 2023 г. N 307-ЭС23-6695

СМО отказывала онкодиспансеру в оплате оказанной медицинской помощи по ОМС, ссылаясь на применение кода дефекта 4.3 (предусматривает отсутствие в документации информированного добровольного согласия застрахованного лица на медицинское вмешательство или отказа застрахованного лица от медицинского вмешательства, в установленных законодательством РФ случаях). По мнению СМО, в медицинской документации нет ИДС пациентов на применение **отдельных конкретных препаратов и их комбинаций в рамках химиотерапевтических схем**, предусмотренных действующими клиническими рекомендациям, что и является основанием применения кода дефекта 4.3.

Однако суды не согласились с этим:

- в соответствии с ч. 1 ст. 20 Закона об основах охраны здоровья граждан необходимым предварительным условием медицинского вмешательства является дача информированного добровольного согласия гражданина или его законного представителя на медицинское вмешательство на основании предоставленной медицинским работником в доступной форме полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, а также о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи. Пациент при каждой госпитализации дает письменное добровольное согласие на медицинское вмешательство;

- в данном случае в медицинских картах по спорным случаям оказания медицинской помощи имеются согласия, подписанные пациентами, в частности присутствуют три вида ИДС: на химиотерапевтическое лечение с указанием всех возможных осложнений лечения; на определенный вид медицинского вмешательства, осуществляемого при оказании всех видов медицинской помощи (курс лекарственной терапии); на медицинское вмешательство, в том числе с согласием на проведение лечебных мероприятий: прием таблетированных препаратов, инъекций, внутривенных вливаний, диагностических и лечебных пункций;

- ИДС, которые даны пациентами, в рассматриваемых случаях не противоречат Закону N 323-ФЗ, содержат предупреждения пациентов о возможных осложнениях лечения, а также указания на наименования вида медицинского вмешательства;

- наличие в медицинской документации добровольного информированного согласия пациента на применение отдельных конкретных препаратов и их комбинаций законодательством РФ не предусмотрено. Доводы СМО о неправильном оформлении ИДС не основаны на нормах права, а также противоречат буквальному содержанию рассматриваемого кода дефекта.

Верховный Суд РФ отказал СМО в пересмотре дела.

II. ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ (Подготовлено с использованием системы «ГАРАНТ»)

1. Внештатный врач за счет ОМС: возможно ли это?

Решение АС Калининградской области от 7 июня 2023 г. по делу N А21-3922/2023

Постановление Второго ААС от 2 мая 2023 г. N 02АП-174/23 по делу N А28-1056/2022

Постановление АС Волго-Вятского округа от 18 апреля 2023 г. N Ф01-1303/23

Практика привлечения сторонних специалистов-медиков к оказанию медицинских услуг достаточно распространена в сфере здравоохранения. Вот только ТФОМСы критически относятся к договорам ГПХ, заключенным с такими специалистами, и рассматривают расходы по выплате им вознаграждения за счет средств ОМС как нецелевые. Основной аргумент проверяющих - отсутствие у нанятых по гражданско-правовым договорам врачей медицинской лицензии.

В новостной ленте мы уже касались этой темы. Тогда суд встал на сторону медучреждения и признал претензии ревизоров необоснованными.

В копилке судебной практики появилось еще несколько разбирательств по схожим вопросам.

В первом случае больница заключила с врачами сторонних медорганизаций договоры на выполнение услуг по консультации больных. Расходы оплатила средствами ОМС. Привлеченные специалисты не были зарегистрированы как ИП и не имели лицензий на оказание медпомощи по соответствующему профилю. ТФОМС признал расходы по оплате их услуг - без малого 1 млн рублей - нецелевыми. По мнению ревизоров, наличие у больницы лицензии на оказание медицинской помощи предполагает наличие в ее штате соответствующих медицинских работников. А заключать договоры ГПХ с нелегализованными медиками недопустимо.

Однако суды трех уровней не согласились с таким подходом проверяющих. Врачи-консультанты имеют необходимые аттестаты / сертификаты. Больница имеет лицензии на все виды медицинской помощи, для которой привлекались сторонние специалисты. Услуги, оказываемые этими врачами, входят в структуру тарифа на оплату медицинской помощи - в перечне медицинских мероприятий, необходимых для диагностики заболевания / состояния, предусмотрено врачебное консультирование пациентов по медицинским показаниям. А значит оплата труда врачей-консультантов, в том числе выплата им вознаграждения по гражданско-правовым договорам, должна осуществляться за счет средств ОМС. Отсутствие у привлеченных врачей лицензий, необходимых для осуществления самостоятельной медицинской деятельности по соответствующему профилю, само по себе не свидетельствует об использовании средств не по целевому назначению.

Аналогичная ситуация стала поводом и для второго разбирательства. Ревизоры посчитали, что оказание услуг специалистами, не имеющими лицензии, незаконно. Больница не вправе оплачивать их работу за счет ОМС - на них не распространяется действие лицензии медицинской организации, поскольку привлеченные к оказанию медицинской помощи лица не являются ее работникам.

Но судьи и в этот раз были на стороне медучреждения. ТФОМС формально подходит к вопросу, делая выводы о нецелевом использовании средств только лишь на основании отсутствия лицензии у привлеченных специалистов. Поскольку врачи-консультанты не занимаются частной практикой, они действительно не имеют регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и не имеют лицензии на осуществление самостоятельной медицинской деятельности. Однако это не означает, что они не имеют права оказывать специализированную медицинскую помощь. Спорные затраты больницы на оплату услуг врачей-консультантов непосредственно связаны с оказанием медицинской помощи пациентам.

А вот в третьем случае суд согласился с ревизорами и постановил вернуть в бюджет фонда средства ОМС, направленные на выплату вознаграждения двум врачам по гражданско-правовым договорам. Больница не смогла доказать необходимость привлечения сторонних специалистов для оказания консультационных услуг. При этом в штате учреждения состояли врачи аналогичного профиля - ту же работу они выполняли на условиях совместительства. Но вознаграждение врачей, работавших по договорам ГПХ, было выше зарплаты штатных специалистов. А по окончании срока действия договоров, оба специалиста были приняты в штат. Что мешало сделать это сразу вместо заключения договоров ГПХ, учреждение пояснить не смогло.

2. Влечет ли совершение дисциплинарного проступка невыплату или снижение премии?

В соответствии с частью четвертой ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в части первой ст. 192 ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу части первой ст. 129 ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть первая и вторая ст. 135 ТК РФ).

Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 N КАС05-126). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника (определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 N АПЛ15-100). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности (определения Седьмого КСОЮ от 30.03.2023 N 8Г-2608/2023, Восьмого КСОЮ от 16.03.2023 N 8Г-2526/2023, Шестого КСОЮ от 16.12.2021 N 8Г-23570/2021).

Основанием для невыплаты всей или части премии может являться не только применение к работнику дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования (определения Восьмого КСОЮ от 20.01.2022 N 8Г-25693/2021, Верховного Суда Республики Татарстан от 04.03.2021 N 33-3872/2021, Кемеровского областного суда от 30.08.2016 N 33-10951/2016, Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 N 33-3885/2012). В этом случае работодатель вправе лишить работника премии за упущения в работе, не прибегая к привлечению его за это к дисциплинарной ответственности (определения Девятого КСОЮ от 17.09.2020 N 8Г-6052/2020, Приморского краевого суда от 28.03.2023 N 33-2515/2023, Тюменского областного суда от 16.09.2019 N 33-4992/2019, Нижегородского областного суда от 16.04.2013 N 33-3151/2013, Челябинского областного суда от 21.11.2013 N 11-12243/2013).

Конституционный Суд РФ постановлением от 15.06.2023 N 32-П подтвердил возможность установления на локальном уровне таких условий премирования, которые наряду с результатами труда работников за определенный период учитывают и факт соблюдения ими трудовой дисциплины. Однако при этом КС РФ сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого регулирования этого вопроса.

1. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания.

2. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей). По тексту постановления отмечается, что такие выплаты не являются по своей природе премиями, не предназначены для выполнения определенной стимулирующей функции.

Когда единственным основанием для неначисления системной премии определено именно наличие у работника дисциплинарного взыскания, следует учитывать, что законность депремирования напрямую зависит от законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случае отмены самим работодателем или судом неправомерно наложенного дисциплинарного взыскания по любой причине работник признается изначально не имевшим такого взыскания. Следовательно, все негативные для работника последствия, наступившие в связи с незаконным привлечением его к дисциплинарной ответственности, должны быть устранены. В частности, предусмотренные системой оплаты труда премии, не начисленные полностью или частично на основании отмененного впоследствии приказа о применении дисциплинарного взыскания, должны быть выплачены (определения Шестого КСОЮ от 16.03.2023 N 8Г-1636/2023, Первого КСОЮ от 17.01.2023 N 8Г-35310/2022, Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 09.02.2023 N 33-7/2023 и от 17.09.2020 N 33-1817/2020, Вологодского областного суда от 14.12.2022 N 33-5629/2022, Сахалинского областного суда от 10.10.2019 N 33-2444/2019, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 10.07.2012 N 33-2960/2012).

В ситуации же, когда в локальных нормативных актах в качестве самостоятельного основания для невыплаты либо снижения премии указано совершение работником дисциплинарного проступка, решение о депремировании по указанной причине может остаться в силе, несмотря

на отмену дисциплинарного взыскания. Это возможно при условии, что сам факт виновного нарушения работником трудовой дисциплины сомнений не вызывает, а приказ о применении дисциплинарного взыскания отменен исключительно в связи с допущенными работодателем при его издании процессуальными нарушениями (определения Шестого КСОЮ от 07.04.2022 N 8Г-6010/2022, Челябинского областного суда от 09.11.2017 N 11-14463/2017, Московского городского суда от 28.11.2014 N 4г-12049/14, Ярославского областного суда от 10.09.2012 N 33-4805/2012). Хотя встречается и такой подход, когда лишение премии за проступок, произведенное тем же приказом, что и применение взыскания за него, если приказ признан незаконным в связи с нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, также признается неправомерным (определение Кемеровского областного суда от 11.08.2022 N 33-6814/2022).

Если порядок премирования в принципе не предусматривает таких оснований для невыплаты премии, как нарушение работником трудовой дисциплины или применение дисциплинарного взыскания, депремирование работника по указанным причинам будет неправомерным, поскольку в этом случае оно будет носить характер не предусмотренного законом дисциплинарного взыскания (определения Белгородского областного суда от 07.02.2017 N 33-424/2017, Волгоградского областного суда от 22.02.2013 N 33-1949/2013).

В локальном нормативном акте или в коллективном договоре может существовать закрытый перечень конкретных дисциплинарных проступков, являющихся основанием для полной или частичной невыплаты премий. К числу влекущих подобные последствия вариантов поведения работника могут быть отнесены только грубые нарушения трудовых обязанностей и (или) факты неоднократного либо систематического неисполнения трудовых обязанностей. Кроме того, возможность лишения может быть предусмотрена не для всех, а лишь для некоторых стимулирующих выплат, может быть установлен максимальный предел снижения премии, может быть заложена дифференциация процента снижения в зависимости от характера проступка или вида примененного взыскания и другие подобные ограничения свободы усмотрения работодателя в вопросе определения права работника на стимулирующую часть заработной платы. Решение работодателя о депремировании, не соответствующее таким требованиям, установленным на локальном уровне, также признается судами незаконным (см., например, определения Восьмого КСОЮ от 15.12.2020 N 8Г-17901/2020, Алтайского краевого суда от 10.03.2021 N 33-1621/2021, Пермского краевого суда от 26.10.2020 N 33-9563/2020, Свердловского областного суда от 11.09.2018 N 33-15892/2018, Липецкого областного суда от 19.09.2012 N 33-2221/2012).

3. Может ли быть уволен врач в связи с жалобами пациента?

ВС РФ отправил на пересмотр дело об увольнении врача в связи с жалобами пациентов

Определение Верховного Суда РФ от 30.01.2023 N 5-КГ22-138-К2

После того, как суд восстановил на работе врача, уволенного в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, работника вновь уволили по этому же основанию. Причиной применения дисциплинарных взысканий стали жалобы пациентов.

Три инстанции признали увольнение законным, при этом исходили из того, что врачебной комиссией работодателя проверена обоснованность жалобы пациента на работу врача, выявлены нарушения должностных обязанностей, выразившиеся в неоказании медицинской

помощи пациенту. При наложении дисциплинарного взыскания работодателем приняты во внимание доводы объяснительной, предыдущее отношение к труду, наличие двух действующих дисциплинарных взысканий, мотивированное мнение профсоюзной организации.

Верховный Суд направил дело на пересмотр, указав на следующее.

1. Приказ об увольнении не содержит сведений относительно конкретного дисциплинарного проступка, который послужил поводом для увольнения, в частности, сведений о том, обращение какого пациента явилось основанием для увольнения. Ознакомление работника с документами, послужившими основанием к увольнению, уже в ходе судебного разбирательства указывает на нарушение работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания.
2. Мнение первичной профсоюзной организации по вопросу увольнения работника, являющегося членом профессионального союза, представленное работодателю в письменной форме, но без обоснования позиции профсоюза, не может быть признано мотивированным.
3. Утверждение судов о том, что при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, не мотивировано и не подтверждено материалами делами. Действия работодателя по неоднократному привлечению работника, имеющего опыт работы врачом более 40 лет, за небольшой промежуток времени к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнений, могут свидетельствовать о намеренных действиях по увольнению и злоупотреблению правом со стороны работодателя.