

Выполнение процедур пациентам-инвалидам на дому в сочетании с основной работой медсестры в поликлинике



Т. Трошина

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Детская поликлиника находится в городе Оренбурге. Несколько дней назад работодатель в устной форме объявил, что дети-инвалиды имеют право на обслуживание на дому. В этой связи, по устному распоряжению работодателя, медицинскую сестру по массажу обязали ходить к детям-инвалидам для выполнения им лечебного массажа на дому параллельно с трудовыми функциями в поликлинике. Правомерно ли это, если функция выполнения массажа на дому не прописана в трудовом договоре?

Работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, которые возложены на него трудовым договором (часть вторая ст. 21 ТК РФ), а работодатель, в свою очередь, имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей (часть первая ст. 22 ТК РФ). При этом работник вправе требовать от работодателя предоставления ему той работы, которая обусловлена трудовым договором (часть первая ст. 21 ТК РФ). Обращаем внимание, что ст. 60 ТК РФ устанавливает, что запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В целях защиты своих трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 379 ТК РФ). Отказ сотрудника от выполнения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, не может повлечь дисциплинарную ответственность (смотрите, например, определение Иркутского областного суда от 29.05.2012 N 33-

4343/2012; апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 24.04.2018 делу N 33-2793/2018).

Касательно исключений, упомянутых в ст. 60 ТК РФ, отметим следующее. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (части вторая и третья ст. 72.2 ТК РФ).

(Продолжение - на с. 49)



Выполнение процедур пациентам-инвалидам на дому в сочетании с основной работой медсестры в поликлинике

(Начало – с. 39)

Пунктом 17 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 предусмотрено, что при применении частей второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя. Верховный Суд в определении от 08.04.2011 N 53-В11-1 указал, что работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу только в экстраординарных случаях, указанных в частях второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, либо для устранения их последствий. Признавая перевод незаконным, суд указал, что работодателем при рассмотрении дела не были приведены доказательства наличия чрезвычайных обстоятельств, обусловивших необходимость временного перевода работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу. Как мы поняли из вопроса, работодатель не издавал никаких кадровых документов о дополнении трудовой функции работника обязанностью посещать некоторые категории пациентов на дому. Также такую обязанность работодатель не обосновал наличием чрезвычайных ситуаций.

Отметим, что на основании анализа эпидемической обстановки по гриппу и ОРВИ, уровня регистрируемой заболеваемости в сравнении с эпидемическими пороговыми, клинической характеристики заболеваний у детей и взрослых, результатов лабораторной диагностики и мониторинговых исследований по слежению за циркулирующими в эпидемический сезон вирусами гриппа и ОРВИ по предложениям (предписаниям) органов, уполномоченных осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, на территории субъекта Российской Федерации, учреждениях, организациях и предприятиях проводятся дополнительные санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по предупреждению распространения гриппа и ОРВИ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, включающие в том числе развертывание отделений для приема больных с подозрением на заболевание гриппом в поликлиниках или перевод поликлиник на обслуживание на дому (п. 9.7 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18.11.2013 N 63 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.2.3117-13 «Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций»).

В указе Губернатора Оренбургской области от 17.03.2020 N 112-ук «О мерах по противодействию распространению в Оренбургской области новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» (далее - Указ N 112-ук) указано, что распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является обстоятельством непреодолимой силы. В целях снижения рисков ее завоза и распространения на территории Оренбургской области Министерству здравоохранения Оренбургской области следует обеспечить в том числе оформление листов нетрудоспособности на дому без посещения медицинских организаций для лиц, указанных в Указе N 112-ук, и организацию работы медицинских организаций государственной системы здравоохранения Оренбургской области для оказания медицинской помощи на дому лицам, относящимся к больным с респираторными симптомами и

пациентам старше 60 лет, для чего обеспечить усиление выездной амбулаторной службы.

В приведенном указе главы региона специальные меры в отношении категории граждан, указанных в вопросе, отсутствуют.

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 19.03.2020 N 198н «О временном порядке организации работы медицинских организаций в целях реализации мер по профилактике и снижению рисков распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19» (далее - Приказ N 198н) вступает в силу с 30 марта 2020 г. и действует до 1 января 2021 года.

Руководители органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере охраны здоровья и руководители медицинских организаций и их структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара, приостанавливают проведение профилактических медицинских осмотров и диспансеризации. Рассматривают возможность переноса сроков оказания медицинской помощи в плановой форме, в том числе в условиях дневного стационара (п.п. 1.10 и 1.11 п. 1 Приложения N 3 к Приказу N 198н).

В этой связи полагаем, что обслуживание пациентов на дому работником медицинской организации могло бы подпадать под часть вторую ст. 72.2 ТК РФ, если бы такие работы служили предотвращению эпидемии или устранению ее последствий. Мы придерживаемся позиции, что предоставление медицинской услуги лечебный массаж в домашних условиях действительно служит предотвращению роста числа заболевших. Однако сами массажные работы не служат предотвращению эпидемии. В отличие, например, от работ по общей вакцинации от вируса. Поэтому возложение на работника обязанности по проведению таких работ не может обосновываться частью второй ст. 72.2 ТК РФ. Однако материалов правоприменительной практики на этот счет мы не обнаружили. Пойдет ли практика по пути применения такой нормы в схожих обстоятельствах, покажет только время.

Обеспечение детей-инвалидов в условиях эпидемии необходимым набором медицинских услуг, безусловно, является обязанностью органов власти, но выбор органами власти способов решения этого вопроса не должен лишать работников соответствующих организаций гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом из вопроса следует, что работодатель мотивирует расширение должностных обязанностей тем, что ребенок-инвалид имеет право на предоставление медицинских услуг на дому. Действительно, ст. 28 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает, что инвалидам, нуждающимся в постороннем уходе и помощи, предоставляются медицинские и бытовые услуги на дому либо в стационарных организациях. Однако само по себе право инвалида на оказание ему медицинской помощи на дому не обязывает работника выполнять работу, не предусмотренную его трудовым договором.

На основании изложенного полагаем, что поскольку приказ о переводе работодателя не издал и мотивирует расширение должностных обязанностей именно правом ребенка-инвалида на предоставление медицинских услуг на дому, то, по нашему мнению, такое устное распоряжение является незаконным.