НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ОСОБЕННОСТИ ЕЁ ОТЛИЧИЯ ОТ ДРУГИХ ВИДОВ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Александру Сосна, доктор права, конференциар университар (доцент), зам. главного редактора международного научного журнала «Верховенство права»
Дорин Жосан, докторант, преподаватель
Александру Секриеру, докторант
Департамент Публичного права, Государственный Университет Молдовы, Кишинев, Р. Молдова
alexandru_sosna@mail.ru
jurist.crdm@gmail.com
a_secrieru@yahoo.com

SOME FEATURES OF LEGAL REGULATION OF MATERIAL RESPONSIBILITY OF A MEDICAL WORKER ON LABOR LAW AND FEATURES OF ITS DIFFERENCE FROM OTHER KINDS OF LIABILITY

The authors consider the concept of material liability, one of the important subjects of labor relations and others closely related to them in the theory of labor law. At the same time, the main attention is paid to the existing features of the difference between the full material liability of an employee in labor law from other existing

types of liability. Important are those theoretical and practical aspects on which the study of complex and controversial provisions characterizing some of the features of the difference between the employee's material responsibility in labor law and other types of liability is formed.

Ответственность играет важную роль в регулировании поведения участников общественных отношений. Она применяется в связи с нарушениями установленных правил поведения и заключается в наступлении для нарушителей этих правил неблагоприятных последствий, в претерпевании ими ограничений личного, морального или материального характера [1].

Юридическая ответственность – это установленная законом или договором обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные последствия в виде ограничений личного или материального характера, которая возникает после совершения правонарушения и в связи с правонарушением. Данная обязанность – дополнительная, возникающая в результате действительного ущерба.

Медицинские работники или фармацевты могут быть привлечены к различным формам юридической ответственности:

- гражданско-правовая ответственность,
- уголовная ответственность,
- административная ответственность,
- дисциплинарная ответственность,
- материальная ответственность.

В разных организациях, а также в медико-санитарных учреждениях, в независимости от правовой формы собственности, трудовые отношения регулируются трудовым законодательством.

Трудовым кодексом Республики Молдова (далее - ТК РМ) предусматривается два вида ответственности медицинских работников или фармацевта. Это дисциплинарная и материальная ответственность.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. По своей правовой сущности материальная ответственность имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок. Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников — это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, а поэтому между ними имеются принципиальные различия. Материальная ответственность, в отличие от дисциплинарной, непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее

цель-возмещение (компенсация) причиненного ущерба [2].

Материальная ответственность — это особенный вид ответственности работника, потому как она не исключает от наложения других ответственностей (например, от административной, уголовной, гражданской, дисциплинарной и так далее) [3].

Материальная ответственность заключается в обязанности работника в установленном законом размере и порядке возместить работодателю причиненный, по его вине прямой действительный ущерб [4].

Материальная ответственность обычно наступает в тех случаях, когда одна из сторон, заключивших трудовой договор, должна возместить другой стороне причиненный вред. В жизни же чаще всего к материальной ответственности привлекается работник по инициативе работодателя, но не наоборот, так как виновность последнего не всегда можно доказать. Если говорить о судебных делах, где к материальной ответственности был привлечен работодатель, то это будут дела о несвоевременной выплате зарплаты или неправильный расчет при увольнении. Другие причины на практике встречаются значительно реже.

Работника, напротив, можно привлечь к материальной ответственности по большому числу поводов, среди которых порча имущества, хищение, мошенничество и др. При этом одним из важных условий для привлечения является определение величины ущерба, который был причинен одной из сторон.

Работник обязан возмещать медицинской организации только прямой действительный ущерб. Не полученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Например, если работник в результате своего противоправного поведения поломал медицинское оборудование, то работник должен возместить медицинской организации стоимость этого оборудования, однако не возмещает те денежные средства, которые медицинская организация могла бы получить, используя это оборудование и получая вследствие этого денежные средства за услуги от пациентов.

Как можно заметить, существует большое количество способов, по которым медицинский работник может быть привлечен к различным видам ответственности. Для того, чтобы минимизировать возможные риски, работник должен изучить основные положения действующего законодательства, условия трудового и коллективного договора и строго выполнять их.

Согласно ст. 327ч. (1)ТК РМ, сторона индивидуального трудового договора (работодатель или работник), причинившая матери-

альный и/или моральный ущерб другой стороне при исполнении своих трудовых обязанностей, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами [5].

Обязательство по возмещению причиненного материального ущерба может возникнуть в случае неисполнения рабочего обязательства, ненадлежащего исполнения или задержки его выполнения, если в результате одной из сторон договора был причинен соответствующий ущерб.

В случае, если материальная ответственность сторон установлена в рамках положений индивидуального и/или коллективного трудового договора, будет приниматься во внимание правило, согласно которому материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим кодексом и иными нормативными актами, которые содержат нормы трудового права (ст. 327 ч. (2) ТК РМ).

Соответственно, как в содержании коллективного трудового договора, так и в индивидуальном не могут быть установлены уменьшенные пределы ответственности работодателя перед работником или повышенные пределы ответственности работника перед работодателем. В случае несоответствия между положениями индивидуального и коллективного трудового договора,судебная инстанция будет применять напрямую минимальные стандарты, установленные Трудовым кодексом или соответствующим нормативным актом [6].

При рассмотрении вопроса о возложении материальной ответственности на работника работодателю необходимо выявить и правильно оценить все обстоятельства нанесения имущественного вреда, чтобы не только обеспечить возмещение причиненного работодателю имущественного ущерба, но и исключить необоснованное привлечение работника к материальной ответственности. И здесь, прежде всего, следует указать на существенные отличия между материальной ответственностью, возникающей в соответствии с нормами трудового законодательства, и гражданско-правовой ответственностью [7].

Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб причинен в результате форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных в установленном порядке, крайней необходимости, необходимой обороны, исполнения законного или договорного обязательства, а также нормального хозяйственного риска. Работники не несут ответственности за потери, сопутствующие производ-

ственному процессу, предусмотренные технологическими нормами или действующим законодательством, за убытки, причиненные вследствие непредвиденных обстоятельств, которые не могли быть устранены, а также в других подобных случаях. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, отказаться от его взыскания полностью или частично с виновного работника(ст. 334-335 ч. (1) ТК РМ).

Материальная ответственность работника по трудовому праву также имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью по нормам гражданского права. В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить имущественный ущерб. Однако между материальной ответственностью по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьезные различия, обусловленные особенностями предмета и метода этих отраслей [8].

Материальная ответственность работника за имущественный ущерб, причиненный работодателю — это часть материальной ответственности в трудовом праве, которая в настоящее время получила нормативное развитие и закрепление в трудовом законодательстве. Общепризнанным является мнение о трудо-правовой природе данной материальной ответственности. В регулирующих ее нормах полно и четко отразилась трудовая специфика. Вот почему заслуживает внимания рассмотрения отличий материальной ответственности работника от материальной ответственности в гражданском праве, отражающих ее внутренний для непосредственно трудового и тесно связанного с ним правоотношения характер.

1. Первое, что отличает материальную ответственность работника — это ее субъекты. Ими являются работник, с одной стороны, и работодатель, с другой, т.е. лица, связанные непосредственно трудовыми и иными отношениями. Если вред причинен работодателю, с которым гражданин не состоит в трудовых отношениях, то возникает гражданско-правовая (деликтная) или иная материальная ответственность. При гражданско-правовой ответственности ее субъектами могут быть самые различные лица (организации, граждане) [9].

2. Материальная ответственность работников возникает в связи с виновным противоправным нарушением работниками своих обязанностей в непосредственно трудовом и тесно связанным с ним правоотношении. Работник несет материальную ответственность при нарушении любой обязанности в трудовом правоотношении, если в результате такого нарушения работодателю причинен имуществен-

ный ущерб [10]. Трудовое законодательство (ст. 338 ч. (1) п.g) ТК РМ) устанавливает различие в объеме материальной ответственности в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении трудовых обязанностей, или при исполнении обязанностей не своей трудовой функции. Выражение закона «не при исполнении трудовых обязанностей» (ст.338 ч.(1) п. g) ТК РМ) следует понимать как причинение работодателю ущерба не в процессе труда, а при нарушении других обязанностей в непосредственно трудовом и ином, связанным с ним, правоотношении. В литературе уже высказывалось мнение о том, что содержание трудовых обязанностей работника шире, чем обязанность исполнения трудовой функции [11].

3. Работники, виновные в причинении работодателю ущерба несут ответственность только в объеме прямого действительного ущерба. При гражданской имущественной ответственности действует общее правило о возмещении всех причиненных убытков, т.е. возмещению подлежит не только причиненный прямой ущерб, но и упущенная выгода.

4. В гражданском праве при совместном причинении вреда несколькими лицами применяется солидарная материальная ответственность, установленная законом с целью создать потерпевшему условия, способствующие реальному взысканию возмещения ущерба. В трудовом праве (ст. 340 ч. (4) ТК РМ) размер ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Речь здесь идет только о долевой ответственности каждого работника в зависимости от указанных факторов, что также свидетельствует о последовательной дифференциации этой ответственности в трудовом праве [12].

5. В гражданско-правовых отношениях при решении вопросов возмещения ущерба действует презумпция виновности и неправомерности действий лица, причинившего вред. На него возлагается бремя доказывания отсутствия этих условий. В трудовых отношениях положения иное: обязанность доказывания наличия условий, установленных законом для привлечения работника к материальной ответственности, возлагается на работодателя (ст. 328 ч. (2) ТК РМ).

6. В отличие от трехлетнего срока исковой давности, установленного для защиты права в гражданско-правовых отношениях с участием граждан, для привлечения работника к материальной ответственности определены иные сроки - один месяц или один год (ст. 344 ТК РМ).

7. Только в непосредственно трудовых и иных, тесно связанных с ними, отношениях устанавливается порядок, согласно которому взыскание возмещения причиненного ущерба возможно путем удержания из заработной платы работника с его письменного согласия [13].

8. Если ущерб был причинён, в то время когда трудовые отношения были прекращены в установленном законом порядке действие, положения о материальной ответственности в соответствии с Трудовым Кодекс омстановятся неприменимыми, в этих случаях вступает гражданская ответственность, а в случаепри заключении гражданско-правового договора между сторонами применяются правила гражданской ответственности, за исключением случаев, когда судебной инстанцией установлено, что гражданско-правовым договором, по сути, регулировалось трудовые отношения между работником и работодателем [14].

В случае, если ущерб был причинен во время исполнения индивидуального договора работы, и после причинения ущерба трудовые отношения прекратились, сторона, виновная ввозникновение ущерба не освобождает от материальной ответственности (ст. 327 ч. 3 ТК РМ).

При привлечении медицинских работников или фармацевтов к материальной ответственности в трудовом праве, как видно из изложенного, обеспечиваются более широкие гарантии прав и интересов работника, чем при материальной ответственности в гражданском праве всех граждан. В этом проявляется особенность трудовых отношений, субъекты которых тесно взаимосвязаны и содержанием которых являются, помимо исполнения работником трудовых обязанностей, создание ему соответствующих условий труда, забота о материальных и жилищно-бытовых условиях жизни, учет субъективных факторов, связанных с процессом труда. Специфика материальной ответственности работников вытекает также из того обстоятельства, что деятельность работника в процессе труда контролируется его работодателем. В связи с этим применение для регулирования материальной ответственности работника в трудовом праве норм о гражданско-правовой ответственности привело бы не только к нарушению закона, но и к ущемлению гарантированных трудовым законодательством прав работника. Трудовое право обеспечивает работникам более высокий уровень гарантий, нежели гражданское право в регулируемых им отношениях.

Указанная специфика материальной ответственности работника в трудовом праве сложилась не сразу. Она выработалась под

влиянием особенностей непосредственно трудовых отношений и иных, тесно связанных с ними, развивалась длительное время путем отделения, обособления от гражданского права. Данный процесс весьма показателен и наглядно демонстрирует путь отхода норм, регулирующих материальную ответственность работника, от норм гражданского права, что является еще одним веским доказательством трудо - правовой природы этой ответственности [15].

При «привлечении работника к материальной ответственности ущемляются его имущественные интересы. При взыскании же неизрасходованного и не отработанного аванса и излишне выплаченных сумм имущественные интересы работника не затрагиваются, так как он обязан вернуть предприятию деньги, которые ему не принадлежали» [16].

Библиографические ссылки

1. Самощенко И.С., Фарукшин М.К. Ответственность по советскому законодательству. М., 1971, с.8.
2. Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д. и др. Трудовые книжки: Комментирование, научно-практическое, справочное пособие. Кишинэу, 2012, с.203-205.
3. Постановление Правительства № 192 от 24-03-2017 об утверждении Кодекса деонтологии медицинского работника и фармацевта. In: Официальный монитор РМ. № 92-102 от 31.03.2017.
4. Сосна Б.И. Актуальные вопросы применения ответственности за нарушение трудовогозаконодательства. In: Закон и жизнь. 2002, № 11, с.23.
5. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28.03.2003. In: Официальный монитор РМ. № 159-162 от 29.07.2003.
6. Пленарное Решение Высшой СудебнойПалаты Республики Молдова „О практике применения судами законодательства, регулирующего обязанность одной из сторон индивидуального трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне", №11 от 03.10.2005. In: Бюллетень Высшой СудебнойПалаты Республики Молдова. 2006, №2, с.9.
7. Boişteanu E., Romandaş N. Dreptul muncii: Manual. Chişinău, 2015, p.281.
8. Dreptul muncii. Întrebări şi răspunsuri. Manual practic. Autori:Sosna B., Capşa T., Sosna A., Mîţa O., Bosîi D. Chişinău, 2013, p.227.
9. Гражданский кодекс Республики Молдова № 1107-XV от 06.06.2002.In: Официальный монитор РМ. № 66-75 от 01.03.2019.
10. Щукина Н.В., Стулов В.Н. Трудовые споры: разногласия работника и работодателя. Тирасполь, 2009, с.118.
11. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П. Трудовые споры. In: Учебно-практическое пособие. Кишинев, 2004, с.115.
12. Капша Т. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова. LAP LAMBERT Academic Publishing. In: Saarbrucken, Deutschland. 2013, с.295.

13. Рогалева Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации. In: Трудовое право. 1997, №1, с.29.
14. Пленарное Решение Высшой СудебнойПалаты Республики Молдова „О практике применения судами законодательства, регулирующего обязанность одной из сторон индивидуального трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне", №11 от 03.10.2005. In: Бюллетень Высшой СудебнойПалаты Республики Молдова. 2006, №2, с.9.
15. Capşa T. Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova. Chișinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2014, p.308.
16. Капша Т., Арсени И. Оплата труда в Республике Молдова и в АТО Гагаузия: сравнительно-правовые аспекты. In: Закон и жизнь. Кишинев. 2015, №4, с.9.