

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Леонид Витюк, докторант

Европейский университет Молдовы

PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MEDICAL WORKERS

The article highlights the basic rights of health care workers and the protection of these rights. The relevance of the topic is due to the role of medical workers in the realization of the right of every person to health protection, guaranteed by art.36 of the Constitution of the Republic of Moldova. Many medical workers who are dissatisfied with the conditions of their work and, above all, with the size of their salaries, leave the Republic of Moldova and go to other countries where the work of medical workers is paid much higher than in the Republic of Moldova. The relevance of this topic is also due to its insufficient coverage in the legal literature of the Republic of Moldova.

Труд медицинских работников регулируется общими и специальными законодательными актами. Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года работником признается физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора [1].

Понятие индивидуального трудового договора дано в ст. 45 ТК РМ, согласно которой индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Основные права работников, в том числе и права медицинских работников, установлены частью (1) ст. 9 ТК РМ. Согласно пункту а) части (1) ст. 9 ТК РМ работник имеет право на заключение, изменение,

приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом. Данная формулировка неточна, т.к. согласно ст. 1 ТК РМ физическое лицо признаётся работником только после заключения индивидуального трудового договора. Любое физическое лицо, в том числе и медицинский работник, имеет право на заключение индивидуального трудового договора.

Необоснованный отказ в приёме на работу запрещен ст. 47 ТК РМ, в соответствии с которой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения. Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) ст. 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию. Отказ в приёме на работу физическое лицо может обжаловать в судебную инстанцию, которая в случае признания отказа необоснованным согласно пункту а) части (1) ст. 330 ТК РМ вынесет решение о взыскании неполученной им заработной платы.

Другим важным правом работника является право работника на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы. Заработная плата регулируется ст. 128-165 ТК РМ, законом РМ «Об оплате труда» № 8477-XV от 16.02.2002 года [2]. Согласно части (1) ст. 128 ТК РМ заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу. Согласно части (2) ст. 131 ТК РМ минимальная заработная плата – это установленный государством минимальный размер платы в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня которого работодатель не вправе заплатить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

Предложение. По нашему мнению, ст. 131 ТК РМ следует

дополнить частью (11), согласно которой минимальная заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума. Заработная плата медицинских работников регулируется также постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования» [3].

Согласно пункту 1 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, утвержденного постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года, Положение об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования (в дальнейшем – Положение), разработано на основании закона № 411-ХІІІ от 28 марта 1995 года «Об охране здоровья», закона № 847-ХV от 14 февраля 2002 года «Об оплате труда», ТК РМ, закона № 264-ХVІ от 27 октября 2005 года «О врачебной деятельности». Согласно пункту 2 вышеуказанного Положения настоящее Положение определяет метод, размер и условия оплаты труда работников медико-санитарных учреждений, сотрудников клинических кафедр Государственного университета медицины и фармации им. Николае Тестемицану в зависимости от ответственности и сложности задач, объема и качества работы, профессиональных навыков, профессионального риска и уровня достижения показателей эффективности.

Согласно пункту 7 вышеуказанного Положения доход от заработной платы или заработную плату работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, составляют: 1) фиксированная часть заработной платы – представляет месячный должностной оклад и составляет минимальную гарантию оплаты труда работников учреждения согласно занимаемой должности; 2) переменная часть заработной платы – состоит из надбавки к месячной заработной плате, установленной за профессиональные навыки и уровень достижения показателей эффективности; 3) другие нормы и гарантии по заработной плате, материальная помощь; другие нормы и гарантии по заработной плате – представляют особые нормы оплаты труда,

компенсирующие надбавки за работу в неблагоприятных условиях, а также другие минимальные гарантии, установленные государством; материальная помощь – денежная поддержка, предоставляемая работнику, как правило, один раз в год к отпуску или на основании заявления.

Надбавки за работу в неблагоприятных условиях (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, в ночное время) установлены ст. 157, 158, 159 ТК РФ. Согласно части (1) ст. 157 ТК РФ при повременной оплате труда сверхурочная работа (ст. 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Согласно части (2) ст. 157 ТК РФ при сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 % тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 % этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением безтарифных систем оплаты – в размере не менее 50 % часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 % за последующие часы.

Согласно части (1) ст. 158 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается (при выплате средней заработной платы, предусмотренной частью (1) ст. 111): а) работникам со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам; б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; в) работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Согласно ст. 159 ТК РФ за работу в ночное время устанавливается доплата не менее чем в половинном размере установленной работнику часовой основной заработной платы. Согласно пункту 19 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений,

включенных в систему обязательного медицинского страхования, персонал, который, согласно установленному графику работы, осуществляет свою деятельность в ночное время – с 22 часов вечера до 6 часов утра – имеет право за отработанные часы на доплату к заработной плате в размере 50 или 100 % должностного оклада за каждый час, отработанный ночью, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Вывод. Полагаем, что пункт 19 вышеуказанного Положения следует изменить, установив, конкретный размер доплаты медицинским работникам за работу в ночное время.

Предложение. Учитывая специфику труда медицинских работников, доплата должна составлять 100% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Материальная помощь медицинским работникам выплачивается в соответствии со ст. 1651 ТК РМ, согласно которой работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором, иным нормативным актом на уровне предприятия и/или действующими нормативными актами. Материальная помощь может быть оказана работнику на основании его письменного заявления в любое время года либо присоединена к отпускному пособию (ст. 117). Согласно пункту 25 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, работодатель вправе предоставлять работникам ежегодно материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором и/или действующими нормативными актами. Размер материальной помощи, предоставленной работнику, не может превышать сумму среднемесячного дохода с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с действующим законодательством. Условия оплаты труда руководящего персонала публичных медико-санитарных учреждений установлены пунктами 26-32 Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования. Ответственность за нарушение трудовых прав установлена ст. 330 ТК РМ.

Вывод. По нашему мнению, ст. 151 ТК РМ следует изменить, предусмотрев, что задержка выдачи трудовой книжки даёт право

работнику требовать возмещения ущерба, причиненного задержкой выдачи трудовой книжки, и что работник не обязан доказывать, что его не приняли на работу из-за отсутствия трудовой книжки. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и приравненных к ней платежей установлена частью (2) ст. 330 ТК РМ, в соответствии с которой в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (ст.142), отпускного пособия (ст.117), выплат в связи с освобождением (ст.143) или других выплат (ст. 123, 124, 127, 139, 186, часть (8) ст.225 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,3 % от суммы, не выплаченной в срок.

Предложение. По нашему мнению, часть (2) ст. 330 ТК РМ следует изменить, увеличив сумму 0,3 % до 3 %. В случае нарушения трудовых прав работник вправе обратиться в суд первой инстанции в порядке, установленном ст. 332, 348-355 ТК РМ и Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года [4]. Сроки исковой давности установлены частью (1) ст. 355 ТК РМ, согласно которой заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию: а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

Предложение. По нашему мнению, пункт а) части (1) ст. 355 ТК РМ следует изменить, увеличив срок исковой давности с 3 месяцев до 1 года. При рассмотрении споров о восстановлении на работе судебные инстанции должны руководствоваться частью (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником–членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника. Часть (2) ст. 89 ТК РМ противоречит части (1) ст. 118 ГПК РМ, в соответствии с которой

каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если законом не установлено иное. Согласно части (3) ст. 5 закона РМ «О нормативных актах» № 100 от 22.12.2017 года в случае противоречия между общей нормой и специальной нормой, которые содержатся в нормативных актах одного уровня, применяется специальная норма. В случае, если работник требует только возмещения материального и морального ущерба, он должен предварительно, т.е. до обращения в суд, обратиться к работодателю в соответствии со ст. 332 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 332 ТК РМ письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку. Работник вправе подать в суд исковое заявление о защите своих трудовых прав. Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных ст. 348, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела). Часть (1) ст. 167 ГПК РМ позволяет судье требовать перевода искового заявления и приложенных к нему письменных документов, составленных на русском языке, на государственный язык. Многие судьи в 2018 году оставляли без движения иски и приложенные к ним письменные документы, составленные на русском языке, требуя их перевода на государственный язык. Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства неоднократно выносил решения о признании требования судей переводить иски и приложенные к ним документы с русского языка на государственный, незаконными, дискриминационными, нарушающими ст. 13, 16 и 20 Конституции РМ, закон РМ «О правах лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам, и правовом статусе их организаций» № 382-XV от 19.07.2001 года, закон РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года и ст. 14 Конвенции о защите прав человека и основных

свобод от 4 ноября 1950 года.

Вывод. Чтобы предотвратить дискриминацию национальных меньшинств и нарушение их права на свободный доступ к правосудию, гарантированного ст. 20 Конституции РМ, следует принять закон РМ «О функционировании языков», т.к. закон РМ «О функционировании языков на территории Республики Молдова» от Молдавской ССР» № 3465-XI от 01.09.1989 года постановлением Конституционного суда РМ № 17 от 04.06.2018 года был признан устаревшим. В законе «О функционировании языков на территории Республики Молдова» должно быть указано, что русский язык является языком межнационального общения и не считается иностранным языком, о котором идёт речь в пункте а) части (1) ст. 167 ГПК РМ.

Библиография

1. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003.
2. Закон Республики Молдова об оплате труда № 8477-XV от 16.02.2002 года, Официальный монитор РМ № 50-52 от 11.04.2002.
3. Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования, утвержденная Постановлением Правительства РМ № 837 от 06.07.2016 года. Официальный монитор РМ № 204-205 от 12.07.2016.
4. Гражданский процессуальный кодекс Республики Молдова № 225-XV от 30.05.2003 года. Официальный монитор РМ № 285-294 от 03.08.2018.

STUDIUL COMPARATIV A PROSTATITEI ŞI AFECȚIUNILOR RINOSINUSOGENE LA PERSOANELE DIN MEDIUL RURAL AL REPUBLICII MOLDOVA

Marcel Balagura, medic chirurg-urolog

Daniela Balagura, medic ORL, doctorand

Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”

COMPARATIVE STUDY OF PROSTATITIS AND RINOSINUSOGENIC AFFECTIONS IN THE RURAL AREAS' PEOPLE IN MOLDOVA

The study comprised 1856 people male 1009 men in rural areas were ex-