

УДК 349.233

О. М. Потопахіна, ст. викл.

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
кафедра цивільно-правових дисциплін,
Французький бульвар 24/26, Одеса, 65058, Україна

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Рассматриваются теоретические и практические проблемы правового регулирования материальной ответственности работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда, отраслевой принадлежности данного вида материальной ответственности работодателя в науке трудового права, а также за порядок и размер возмещения ущерба работникам в случае повреждения их здоровья.

Ключевые слова: материальная ответственность работодателя, здоровые и безопасные условия труда, порядок и размер возмещения ущерба работникам.

Материальная ответственность в трудовом праве включает в себя материальную ответственность работников и материальную ответственность работодателя.

Материальная ответственность работодателя представляет собой обязанность работодателя возместить имущественный ущерб, причиненный работнику при исполнении им трудовых обязанностей в установленном законом размере и порядке. На основе действующего законодательства и судебной практики можно перечислить достаточно много случаев материальной ответственности работодателя перед работником в трудовых правоотношениях, в частности, такая ответственность наступает:

— При нарушении права работника на труд (в случаях нарушения правил приема на работу, законодательства о переводах на другую работу, незаконного отстранения от работы, при нарушении законодательства об основаниях и порядке увольнения работника).

— За необеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда (в случае повреждения здоровья работника при исполнении трудовых обязанностей, увечья, в случае смерти работника).

— При нарушении работодателем обязанностей по выдаче документов о труде и заработной плате (в случае неправильного заполнения, оформления и задержке выдачи трудовой книжки, документов о труде и заработной плате).

— При необеспечении сохранности личных вещей работника во время работы (в случаях их порчи, уничтожения, кражи).

Особое внимание вызывает **материальная ответственность работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда**. Право на жизнь и здоровье относится к числу основных прав личности, закрепленных в ст. ст. 43, 45, 50 Конституции Украины и поэтому должно особо охраняться государством [1, 14]. В этой связи, данный случай материальной ответственности работодателя необходимо считать приоритетным, поскольку такие неимущественные блага, как жизнь и здоровье представляют огромную ценность для человека, являются невосстановимыми, а нарушение работодателем обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда может породить имущественные последствия.

В научной литературе высказаны различные суждения об отраслевой принадлежности отношений по материальной ответственности работодателя в указанном случае. Остается спорным вопрос о том, принадлежат ли эти отношения к предмету трудового или гражданского права и должны ли нормы материальной ответственности за повреждение здоровья работника находится в трудовом или гражданском законодательстве. Это свидетельствует о несогласованности в законодательном регулировании общественных отношений. На сегодняшний день существует три основные позиции:

1. Эти отношения являются трудовыми [5,23].
2. Отношения материальной ответственности за повреждение здоровья работника при выполнении им трудовых обязанностей — область гражданского права [9,54].
3. Возмещение вреда является “пограничным”, межотраслевым институтом [11,61].

Следует обратить внимание на то, что ответственность работников перед работодателем регулируется нормами трудового права, а работодателя перед работником еще и гражданским.

Гражданское законодательство предусматривает ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. Так, в соответствии со ст. ГК Украины в случае причинения гражданину увечья или иного повреждения здоровья, связанных с выполнением им трудовых обязанностей, организация или гражданин, ответственный за вред, обязан возместить потерпевшему в полном размере утраченный заработок, а также выплатить потерпевшему (членам семьи и лицам, которые находились на содержании умершего) одноразовую помощь в установленном законом порядке. При этом пенсии и другие доходы, получаемые работником, не учитываются.

На основании этого, многие ученые-цивилисты, в том числе, С. В. Васильев, А. А. Собчак и др. являются сторонниками принадлежности обязательства по возмещению вреда, причиненного работодателем работнику, к области отношений, регулируемых гражданским правом, ссылаясь на то, что из трудового договора вытекает не обязанность работодателя возместить причиненный вред, а его обязанность исключить возможность наступления такого вреда, предотвращать возникновение деликтов [6,20]. Возмещение материального ущерба хотя и связано с трудовыми отношениями, но ими не охватываются, так как они своим содержанием имеют только процесс труда. Т. е. при отсутствии трудовых правоотношений ответственность за повреждение здоровья все равно возможна. Сторонники гражданско-правовой природы исследуемых отношений также придерживаются мнения, что ответственность работодателя перед работником в связи с повреждением здоровья — это часть института внедоговорной ответственности [9,20]. Следующим утверждением принадлежности материальной ответственности к сфере регулирования гражданского права является то, что такие блага как жизнь и здоровье должны защищаться законом, а не условиями трудового договора, а также то, что гражданско-правовая ответственность обеспечивает более высокую охрану интересов работника.

Противоположной концепции придерживается большинство ученых-трудовиков, которые считают, что материальная ответственность должна выступать как ответственность сторон трудового правоотношения и регулироваться нормами трудового права [7,20]. Так, например, А. И. Процевский указывает на то, что правовое положение работника определяется в трудовых отношениях, которые обособились от гражданских целым рядом особых черт [11,17]. А то, что нормы, регулирующие отношения материальной ответственности работодателя перед работником, находятся в гражданском, а не в трудовом законодательстве, свидетельствует лишь о том, что эти нормы в действующем законодательстве находятся не на своем месте [5,23].

С. В. Поленина, в свою очередь, считает, что ни односторонняя цивилистическая, ни односторонняя трудовая характеристика рассматриваемых отношений не дает полного ответа на возникшую спорную ситуацию. Разрешить эту ситуацию может только отнесение института возмещения вреда, причиненного страхователем жизни и здоровью работника, к комплексным межотраслевым правовым институтам, “пограничным” для отраслей гражданского и трудового права[12,61].

На наш взгляд, решение этой спорной проблемы не вызывает сомнений, если исходить из того, что материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику вследствие нарушения им обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда, является одним из случаев материальной ответственности работодателя в трудовом правоотношении.

Рассматривая данную проблему, П. Р. Стависский правильно отмечает, что при всей исключительности таких благ как жизнь и здоровье работника, материальная ответственность предприятия за их повреждение не перестает быть таковой и потому подчиняется всем закономерностям материальной ответственности в трудовом праве, с особенностями, связанными со способами возмещения ущерба, причиненного этим благам. Такой подход к данной проблеме определяет ее решение и поэтому не требует отдельных доказательств принадлежности отношений по материальной ответственности в подобных случаях к предмету трудового права[13,359].

Действительно, трудо-правовая природа материальной ответственности работодателя за повреждение здоровья и смерть работника определяется трудовым характером нарушенной обязанности, являющейся элементом содержания трудового правоотношения. Все особенности материальной ответственности в трудовых отношениях в таком случае также определяют особенности материальной ответственности работодателя за повреждение здоровья работнику при исполнении им трудовых обязанностей. Например: возникновение материальной ответственности как работника, так и работодателя в трудовом праве обуславливается наличием трудового правоотношения и реализуется в его рамках; ее субъектами являются только стороны трудового правоотношения: работник и работодатель; материальная ответственность возникает в результате нарушения субъектами трудового правоотношения обязанностей в трудовом правоотношении; обе стороны несут материальную ответственность только за виновное нарушение своих обязанностей; материальная ответственность обеих сторон имеет компенсационный характер. Отличительной чертой рассматриваемой ответственности, регулируемой нормами трудового права, является также ограничение ее в одних случаях определенной частью заработка и установление в других — полной материальной ответственности, а в случаях, предусмотренных законодательством, может устанавливаться материальная ответственность в повышенном размере.

Исторический опыт показывает, что переход регламентации определенных вопросов из гражданского права в трудовое право всегда сопровождалось улучшением и усилением защиты работников по сравнению с общегражданской защитой, учитывая значительно более тесные связи предприятия со своими работниками, а также характер этих связей[13,380]; специальные условия возмещения причиненного вреда: нахождение работника в момент причинения ему вреда в трудовых отношениях со страхователем и причинение ему вреда в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Согласно Правилам возмещения собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей, утвержденных постановлением КМУ от 23 июня 1993г. №472 (с изменениями и дополнениями, внесенными согласно с постановлениями КМУ №492 от 18. 07. 94; №1100 от 03. 10. 97.), собственник освобождается от ответственности, если дока-

жет, что вред причинен не по его вине, а условия работы не являются причиной морального вреда.

Доказательством вины собственника могут быть: акт о несчастном случае на производстве или акт о профессиональном заболевании; приговор или решение суда, постановление прокурора, выводы органов дознания или предварительного следствия и др.

Возмещение вреда состоит из:

1. Выплаты утраченного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности.
2. Выплаты в установленных случаях одноразовой помощи потерпевшему (членам семьи и иждивенцам умершего).
3. Компенсации затрат на медицинскую и социальную помощь (усиленное питание, протезирование, посторонний уход).
4. Возмещение морального вреда.

Степень утраты трудоспособности потерпевшим устанавливается медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) при участии Фонда социального страхования от несчастных случаев и определяется в процентах профессиональной трудоспособности, которую имел потерпевший до повреждения здоровья. МСЭК устанавливает ограничение уровня жизнедеятельности потерпевшего, определяет профессию, с которой связано повреждение здоровья, причину, время наступления и группу инвалидности в связи с повреждением здоровья, а также определяет необходимые виды медицинской и социальной помощи[3,39].

В случае смерти потерпевшего право на возмещение ущерба (получение части утраченного заработка) имеют лица, которые находились на содержании потерпевшего или имели ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также ребенок умершего, который родился после его смерти.

Размер возмещения утраченного заработка устанавливается в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности и среднемесячного заработка, который потерпевший имел до повреждения здоровья. Утраченный заработок выплачивается работодателем в полном размере, без учета размера пенсии по инвалидности и получения потерпевшим других видов пенсий, заработка (дохода, стипендий). Исчисленный размер утраченного заработка корректированию в сторону уменьшения не подлежит.

Если повреждение здоровья потерпевшего или его смерть наступили в связи с исполнением им трудовых обязанностей, потерпевшему, а в случае его смерти, — его иждивенцам выплачивается одноразовая помощь. Потерпевший имеет право на одноразовую помощь независимо от того, постоянной или временной была его потеря трудоспособности и была ли установлена ему определенная группа инвалидности.

Ст. 11 Закона Украины “Об охране труда” содержит положение о том, что размер единовременного пособия потерпевшему устанавливается коллективным договором (соглашением, трудовым договором). Если в соответствии с медицинским заключением потерпевшему установлена стойкая утрата трудоспособности, одноразовая помощь потерпевшему не может быть меньше суммы, определенной из расчета его среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности[10. 309].

В случае смерти потерпевшего размер единовременного пособия его семье должен быть не меньше пятилетнего заработка и, кроме того, не меньше одного-двухлетнего заработка на каждого иждивенца, а также на ребенка, родившегося после его смерти.

Если комиссией по расследованию несчастного случая установлен факт неисполнения потерпевшим требований нормативных актов об охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, который определяется

трудовым коллективом по представлению работодателя и профсоюзного комитета, но не более чем на 50%.

Работодатель возмещает потерпевшему затраты на медицинскую и социальную помощь (на дополнительное питание, приобретение лекарств, социальный медицинский и обычный уход, бытовое обслуживание, протезирование, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных способов передвижения).

При определении размера затрат на медицинскую и социальную помощь степень вины потерпевшего не учитывается. Потребность в таких выплатах определяется выводами МСЭК.

Споры в отношении права на возмещение ущерба разрешаются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров (КТС, суд). Необходимо отметить, что в суд может обратиться любой работник, которому в связи с исполнением трудовых обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине работодателя, обязанных уплачивать за него взносы по государственному социальному страхованию. При этом не имеет значения форма трудового договора между работником и работодателем.

Таким образом, все изложенное приводит к выводу о необходимости специального законодательного урегулирования материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику повреждением здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей. При этом необходимо отличать материальную ответственность в трудовом праве от имущественной ответственности, предусмотренной нормами гражданского права. В связи с этим, КЗоТ Украины должен содержать отдельную главу, которая содержала бы как нормы, регулирующие материальную ответственность работника перед работодателем так и работодателя перед работником, в том числе и нормы, регулирующие отношения материальной ответственности за необеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда.

Не вызывает сомнений, что рассматриваемые правоотношения представляют научный и практический интерес и способствует более тщательному изучению проблемы возмещения вреда, причиненного работодателем жизни и здоровью работника, в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Література

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К., 1996. — 54с.
2. “Об охране труда” Закон Украины от 14 октября 1992г. //Ведомости Верховной Рады Украины. — 1992. — №49. — Ст. 668.
3. “Об общеобязательном государственном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли утрату трудоспособности” Закон Украины от 23. 09. 99. — С. 30 // “Бухгалтерия”, 2000г. — №52(415). — С. 39-41.
4. Правила возмещения собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей, утвержденные постановлением КМУ от 23 июня 1993 года №472 // Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі. Під. ред. П. І. Шевчук, К. — 2001г. — 96с.
5. Бару М. И. Регрессные обязательства в трудовом праве. — М. — 1962. — 75с.
6. Васильев С. В. Судопроизводство по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина при исполнении трудовых обязанностей. Учебное пособие. Харьков: Факт, 1999. — 120с.
7. Венедиктов В. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права // Радянське право. — 1991. — №12.

8. Гладкова Л. Возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровью рабочих и служащих // Советская юстиция, 1973. — №24. — 75-76с.
9. Михайлич А. М. Производственное увечье — категория гражданского права. — Правоведение, М. — 1974. — 62-63с.
10. Науково-практичний коментар до Закону України “Про охорону праці”. Відпов. ред. Л. А. Гаврилюк, О. К. Покуса., К. — 1997. — 528с.
11. Поленина С. В. Пограничный институт гражданского и трудового права // Советское государство и право. 1974. — №10. — С. 61-62.
12. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. — М. — 1979. — 170с.
13. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности субъектов трудового правоотношения // Дисс. на соискание уч. степени д-ра юр. наук. — Одесса. — 1981. — 455с.

О. М. Потопахіна

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
кафедра цивільно-правових дисциплін,
Французький бульвар 24/26, Одеса, 65058, Україна

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДОРОВИХ ТА БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ

РЕЗЮМЕ

Розглянуто деякі питання матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві за незабезпечення здорових та небезпечних умов праці; запропоновані шляхи розв’язання вже виниклих теоретичних і практичних проблем.

Ключові слова: матеріальна відповідальність роботодавця, здорові та безпечні умови праці, порядок та розмір відшкодування шкоди працівнику.