

УДК 349.24

Павлюк А. А. студент ВВИ22-ОФБ-6
Татаринов А.А., канд. юр. наук, доцент
Волго-Вятского института (филиала)
Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА), г. Киров

Pavlyuk AA, student VVI22-OFB-6
Tatarinov AA, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
Volgo-Vyatka Institute (branch)
O. E. Kutafin University (MSLA), Kirov

**ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ
БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ
НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕКОТОРЫЕ ПРИМЕРЫ ИЗ СУДЕБНОЙ
ПРАКТИКИ)**

**EMPLOYER'S OBLIGATIONS TO ENSURE SAFE WORKING
CONDITIONS AND RESPONSIBILITY FOR THEIR NON-
FULFILLMENT (SOME EXAMPLES FROM JUDICIAL PRACTICE)**

Аннотация. В данной работе авторы рассматривают проблемы, связанные с ответственностью и обязанностью работодателя в рамках соблюдения требований охраны труда. На основе ознакомления с судебной практикой отмечается, что данная обязанность работодателем не исполняется в полной мере в силу различных обстоятельств. К таковым относятся: нежелание работодателя осуществлять лишние затраты, связанные с покупкой средств индивидуальной защиты работника, незаинтересованность в сфере безопасности работников, а также банальное незнание конкретных норм по требованию охраны труда.

Актуальность. Именно от выполнения обязанности по соблюдению требований охраны труда зависит жизнь и здоровье работника, поскольку введение различных правовых норм, регламентирующих соблюдения правил охраны труда, обусловлены конкретными жизненными ситуациями, ценой которых стала не одна человеческая жизнь.

В число важнейших социально-экономических прав граждан входит право на труд. Неслучайно вопросы сохранения жизни и здоровья наемных работников являются предметом ежегодных докладов МОТ к Всемирному дню охраны труда, который отмечается 28 апреля. Трудовой кодекс РФ устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда, и законодатель целенаправленно ставит на первое место со-

хранение жизни и здоровья работников как одну из самых главных и приоритетных задач.

В Российской Федерации в соответствии со ст. 7 Конституции РФ охраняется труд и здоровье людей, устанавливаются границы социальной защиты. Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд, отвечающим требованиям безопасности [1]. Статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает понятие "охрана труда".

Само понятие «охрана труда» является многоаспектным и многогранным. Своеобразная трактовка понятия «охрана труда» приведена в работе Бердычевского В. С. и Акопова Д. Р. По мнению данных авторов, «охрану труда» следует рассматривать в широком и узком смысле слова [5].

В широком смысле это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Если какой-то её компонент (правовой, медицинский, технический или экономический) плохо обеспечивается, то и вся охрана труда не обеспечивается. Например, на грязных работах не созданы душевые, санитарно-гигиенические помещения или превышены в несколько раз допустимые нормы производственных вредностей и т. п.

В узком смысле понятие охраны труда в трудовом праве понимается как один из принципов трудового права; правовой институт; субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении (ст. 2 ТК РФ).

Согласно кодексу, обязанности по обеспечению условий труда в области охраны ложатся на работодателя. Они отражены в главе 35 Трудового кодекса РФ, а именно в ст. 214, которая является императивной: она указывает, что должен сделать работодатель для того, чтобы его работники работали в безопасных условиях. Он несет особую ответственность перед работниками и обществом в целом.

На основании данной статьи, работодатель обязан [2]:

1. Создавать безопасные и здоровые условия труда, предотвращать возможные производственные травмы и профессиональные заболевания.

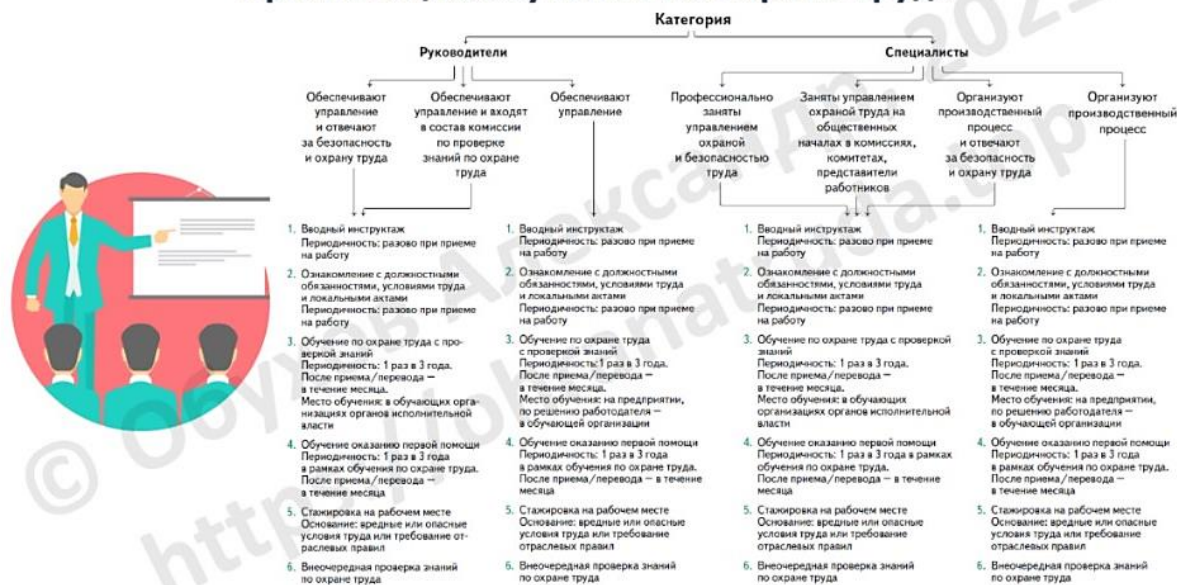
2. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде и охране труда, а также нормативных актов, установленных федеральными органами исполнительной власти, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы и правила охраны труда.

3. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ). СУОТ – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Поэтому при создании данного органа работодатель должен ориенти-

роваться на Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда».

4. Проводить инструктажи по охране труда для работников перед началом работы и при изменении условий труда, а также обучать работников основам охраны труда и пожарной безопасности.

Организация обучения по охране труда



5. Осуществлять контроль за соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда.

6. Обеспечивать работникам необходимые средства индивидуальной и коллективной защиты, а также проводить проверку их исправности и своевременную замену.

7. Организовывать медицинские осмотры и обследования работников в соответствии с требованиями законодательства.

8. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда, в том числе инструкции и правила, а также проводить инструктажи по их соблюдению.

9. Обеспечивать работникам доступ к информации о состоянии их условий труда, о возможных рисках для здоровья и безопасности, а также о принимаемых мерах по их предупреждению.

10. Осуществлять расследование и учет производственных травм, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, а также принимать меры по предотвращению их возникновения.

11. Сотрудничать с профсоюзными организациями в вопросах охраны труда.

В теории данные положения работодатель должен неукоснительно соблюдать. Однако, как показывает судебная практика, работодатель часто пренебрегает данными положениями, ценой которых является жизнь и здоровье работника.

Если нарушения совершает работодатель, касательно своих обязанностей, то работник имеет право обратиться в суд или другие компетентные органы для защиты своих прав и интересов. Работодатель может быть привлечен к ответственности и обязан возместить ущерб, причиненный работнику вследствие несоблюдения требований охраны труда.

Это может включать компенсацию за медицинские расходы, потерю заработной платы, компенсацию за физическую или психологическую боль, а также возмещение морального вреда. Кроме того, государственные органы, такие как инспекция труда или другие контролирующие органы, обязаны провести проверку и вынести решение о штрафе или других административных мерах в отношении работодателя, если он не соблюдает требования охраны труда.

Работодатель несет ответственность не только за своих работников, но и за всех лиц, находящихся на его территории или в его зданиях. Поэтому он должен принимать меры по обеспечению безопасности всех лиц, находящихся на его предприятии, включая посетителей, подрядчиков и других третьих лиц.

Исходя из доклада о результатах мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2021 году, подготовленный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации при участии ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, практика контрольной (надзорной) деятельности свидетельствует о том, что из ежегодно выявляемых государственными инспекторами труда нарушений требований охраны труда наибольшее количество стабильно составляют нарушения, связанные с обучением и инструктированием работников по охране труда [7].

В 2021 году было выявлено 13,0 тыс. таких нарушений, что составляет 7,6% от общего количества выявленных нарушений. В 2020 году эти показатели были ниже на 4,6% и на 0,7 процентный пункта, и составляли, соответственно, 12,4 тыс. таких нарушений или 6,9% от общего количества нарушений, соответственно.

В Российской Федерации законодательством предусмотрено четыре вида ответственности работодателей и работников за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности.

В рамках уголовного-правовой сферы работодатель несет ответственность вплоть до лишения свободы за нарушение требований охраны труда.

Из Постановления № 1-45/2021 от 22 июня 2021 г. по делу № 1-45/2021 Шумяцкого районного суда Смоленской области мы можем сделать вывод, что бывают распространенными случаи грубого нарушения

норм охраны труда, в том числе через своих непосредственных представителей, отвечающих за соблюдением норм охраны труда.

Шмыдова Ю.А., являясь лицом, на которое в соответствии с утвержденным ею приказом от 11.01.2021 № б/н «О возложении обязанностей инженера по охране труда», возложены обязанности инженера по охране труда в ИП «Шмыдова», вопреки требованиям положений ст. 212, 215 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции раздела X Кодекса, действовавшей на то время) не осуществив обучение работника – рабочей пилорамы ФИО, принятой ею на работу в ИП «Шмыдова» в соответствии с приказом № 7 от 02.11.2020 на должность рабочей пилорамы, безопасным методам и приемам выполнения работ на производстве, не осуществив обязательное проведение первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, без какого-либо контроля со стороны работодателя за состоянием условий труда на рабочем месте, без выдачи специализированной одежды и средств индивидуальной защиты, а также без использования толкателя, не предвидя наступление тяжких последствий в виде причинения тяжкого вреда здоровью человека из-за несоблюдения ей вышеуказанных правил и норм закона, но при необходимой внимательности и предусмотрительности, будучи обязанной и имея возможность предвидеть их, допустила рабочую пилорамы ФИО к выполнению трудовой функции, выражавшейся в выполнении ею на территории пилорамы, расположенной по адресу: Смоленская область, Шумячский район, ст. Понятовка, ул. Пионерская, д. 15, работы по переработке пиломатериалов на горбыльно-ребровом станке «ГР-500».

Это повлекло причинение тяжкого вреда здоровью работнику, так как он не обладая профессиональными знаниями работы на станке в связи с отсутствием соответствующего обучения и инструктажа, не обладая знаниями по технике безопасности и охране труда, не имея средств индивидуальной защиты, осуществляла работу по переработке пиломатериалов на станке «ГР-500» без использования толкателя, подняла с земли заготовку пиломатериала, которую положила на подающий стол станка, которую руками стала подталкивать к режущей части станка. В ходе подталкивания, левая рука ФИО, которой она направляла доску, попала в рабочую зону режущей части станка и была травмирована, в результате чего ею получены телесные повреждения в виде травматической ампутации 1-го пальца левой кисти до основания проксимальной фаланги, травматической ампутации 2-го пальца левой кисти до основания проксимальной фаланги, травматической ампутации.

В сфере административно-правового регулирования уровень наказания гораздо ниже, однако нарушение статьи 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях гораздо чаще применяется, чем то же самое нарушение в сфере уголовного права.

Из материалов решения Верховного суда Республики Марий Эл от 12.03.2018 по делу № 7Р-83/2018 мы можем увидеть, что были нарушены элементарные правила охраны труда, касающиеся безопасного осуществления трудовой функции работником

В результате плановой выездной проверки, проведенной Государственной инспекцией труда в Республике Марий Эл в период с 11 сентября 2017 года по 6 октября 2017 года, установлено, что в нарушение требований статей 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, иных норм трудового законодательства работники ОАО «Тепличное»: водитель И.Г.В., тракторист К.Р.М. были допущены к работе без обучения и проверки знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим, а также без периодического медицинского осмотра, который они должны были проходить 1 раз в 2 года.

В нарушение вышеуказанных требований работники общества: водитель И.Г.В., тракторист К.Р.М. допущены к работе без обучения и проверки знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим. В нарушение данного требования работники общества: водитель И.Г.В., тракторист К.Р.М. допущены к работе без периодического медицинского осмотра.

Работодатель данного предприятия ссылаясь на тяжелое материальное положение, наличия простоя в рамках деятельности предприятия.

Из данного положения мы невольно приходим к мысли, что бывают случаи, когда предпринимателю становится невыгодно заниматься предпринимательской деятельностью в силу различных требований законодательства, регулирующего трудовую деятельность. Однако, государство, в рамках осуществления трудовой деятельности защищает интересы работника. Это вполне обоснованно, поскольку цена соблюдения таких норм – это человеческая жизнь.

Стоит отметить, что осуществление данных требований выходит работодателю в значительную денежную сумму, поэтому бывают случаи, когда работодателю проще оплатить штраф, нежели организовать систему охраны труда.

Таким образом, законодательство устанавливает широкий круг обязанностей для работодателя и предусматривает ответственность за их несоблюдение. Это направлено на защиту прав работников и обеспечение справедливых условий труда. Однако данные нормы не всегда соблюдаются работодателем в силу различных обстоятельств, начиная от тяжелого материального положения предприятия, заканчивая банальным незнанием данных правил.

Список литературы

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голо-

сованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 11.10.2023).

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 11.10.2023).
3. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.10.2023) — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 11.10.2023).
4. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.10.2023) — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 11.10.2023).
5. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова; М-во образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2017. - 592 с.; ISBN 978-5-392-24630-4— Текст: непосредственный.
6. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Б 48 Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, 2002. — 512 с.
7. Анализ данных по проверкам и привлечению к ответственности: URL: <https://ohranatruda.top> (дата обращения 28.10.2023): режим доступа: свободный
8. Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2021 году Москва, 2022: URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>: (дата обращения 28.10.2023): режим доступа: свободный
9. Обзор судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ: URL: <https://www.law.ru/article/27395-obzor-sudebnoy-praktiki-po-delam-o-privlechenii-k-administrativnoy-otvetstvennosti-po-st?ysclid=lo8z54icn6958551017> (дата обращения 28.10.2023): режим доступа: свободный