

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В.ЛОМОНОСОВА
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Егорова Варвара Юрьевна

**Правовое регулирование возмещения вреда жизни и здоровью,
причиненного в процессе трудовой деятельности**

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент Кондратьева
Зоя Александровна

Москва – 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности: международно-правовой и исторический аспекты..	21
§ 1.1. Международные стандарты возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности	21
§ 1.2. История развития российского законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности	44
Глава 2. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, как элемент содержания гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве.....	74
§ 2.1. Гарантии и компенсации в отечественной науке трудового права	74
§ 2.2. Регламентация понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве как одна из нематериальных (организационных) гарантий	93
§ 2.3. Установленная процедура расследования несчастных случаев на производстве как одна из нематериальных (организационных) гарантий.....	128
Глава 3. Материальные гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве.....	145
§ 3.1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, в рамках системы обязательного социального страхования.....	145
§ 3.2. Виды ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности	169
§ 3.3. Способы защиты прав пострадавших и членов их семей при несчастных случаях на производстве.....	202
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	214
БИБЛИОГРАФИЯ.....	221

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Вопросы правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью граждан, занимают центральное место в современной правовой науке. Эта проблема исследуется в различных отраслях права, каждая из которых рассматривает ее исходя из собственных принципов, методов и задач.

Ученые-цивилисты изучают общие вопросы ответственности за причиненный вред (как в рамках генерального, так и специальных деликтов), причинения вреда источником повышенной опасности, компенсации морального вреда. В науках уголовно-правового цикла институт возмещения вреда жизни и здоровью граждан исследуется применительно к вреду, причиненному преступлением, или при задержании сотрудниками органов внутренних дел. Отдельно рассматриваются более частные вопросы причинения вреда жизни и здоровью, например, при осуществлении медицинской деятельности, в результате нарушения правил безопасности при ведении строительных или иных работ, экологическими правонарушениями, государством в лице его органов.

Трудовое право, в свою очередь, устанавливает общие принципы правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в том числе закрепляет основные гарантии и компенсации в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, регулирует порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления результатов данного расследования как основание для получения указанного возмещения. В дальнейшем эти принципы также получают свое развитие и наполнение в праве социального обеспечения, в том числе в институте обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Исторически вопросы возмещения вреда приобрели интерес юридического научного сообщества и законодателя уже на самых ранних этапах становления и развития юриспруденции. Еще в первых отечественных и зарубежных источниках

права, дошедших до наших дней, содержались попытки регулирования ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью свободных людей и рабов.

Начиная с XIX века, в связи с развитием в России промышленности и транспорта, принимаются нормативные акты, устанавливающие ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью наемного работника в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей.

В современном мире актуальность вопросов возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью, лишь возрастает. Несмотря на то, что человечество уже пережило несколько промышленных революций, новые технологические вызовы, такие как распространение искусственного интеллекта, беспилотных и автоматизированных систем, нанотехнологий, совершенствование промышленного оборудования, вооруженные конфликты создают дополнительные риски для жизни и здоровья людей.

Сказанное применимо и к причинению вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности. В своем последнем докладе от 25 апреля 2025 г.¹ Международная организация труда (далее – МОТ) отмечает, что цифровизация и внедрение искусственного интеллекта в сфере труда оказывает не только позитивное воздействие на систему управления охраной труда (например, использование автоматизированных систем, по мнению экспертов, может снизить негативное воздействие вредных производственных факторов на работников), но и влечет за собой новые вызовы, требующие совместных усилий социальных партнеров (государства, работодателей, работников и их представителей) на всех этапах внедрения цифровых технологий.

Значительный рост числа и уровня опасностей в труде, возрастающая уязвимость человека перед «машиной» – все это влияет на статистику несчастных

¹ URL: <https://www.ilo.org/publications/revolutionizing-health-and-safety-role-ai-and-digitalization-work>.

случаев на производстве². По последним статистическим данным³, в России ежегодно происходит около 30 000 несчастных случаев на производстве⁴. Несмотря на то, что Росстат указывает на снижение показателей за последние 10 лет в 1,5 раза⁵, число зарегистрированных несчастных случаев по-прежнему остается высоким. Больше всего несчастных случаев с тяжелыми последствиями традиционно встречается на обрабатывающих производствах, около 23% от общего числа тяжелых несчастных случаев. Далее следуют строительство (около 16%), транспортировка и логистика (около 13%)⁶.

По данным МОТ⁷, на 100 тыс. работников по миру приходится 86 871 несчастный случай, из них 261 смертельный⁸. С учетом неутешительной статистики, острота проблемы производственного травматизма осознается во всем мире. Россия не является исключением. Вслед за общемировыми тенденциями, российское законодательство восприняло основные идеи стратегии «нулевого травматизма» (англ. *Vision Zero*), суть которой заключается в стремлении свести уровень травматизма и смертности к нулевому значению. На международном уровне названная стратегия находит свое отражение в основных конвенциях МОТ по вопросам возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, в том числе: № 121 «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием» и № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения». Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (далее – Закон № 125-ФЗ), иные законодательные акты, а также акты социального партнерства в России также уделяют особое внимание вопросам

² Лихтенштейн В.И. Психология безопасности труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 280700 - Техносферная безопасность. Екб: Изд-во Уральского ун-та, 2013. С. 7-9.

³ На дату написания диссертации доступна статистика Федеральной службы по труду занятости по состоянию на 2023 год.

⁴ URL: https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/a88/monitoring-rostrud-2023_10_02.pdf?ysclid=m9448b8ndb73065107.

⁵ URL: https://vcot.info/uploads/landings_files/66d99c1a16c0e568797996.pdf?ysclid=m944pkv021993859821.

⁶ URL: <https://rostrud.gov.ru/opendata/7712345678-nesprich/table.html>.

⁷ На дату написания диссертации доступна статистика МОТ по состоянию на 2024 год.

⁸ URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>.

охраны труда в целом и профилактике производственного травматизма в частности.

К примеру, множество положений Московского трехстороннего соглашения на 2025-2027 годы, заключенного между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, направлено на поддержку и финансирование мероприятий по охране труда, на улучшение условий и охраны труда в организациях, на сохранение жизни и здоровья работников на производстве.

Настоящая диссертация представляет собой научное исследование комплекса отношений, возникающих в связи с наступлением несчастного случая на производстве. Именно несчастный случай на производстве как сложный юридический факт является исторически первым основанием для возникновения отношений, регулируемых различными отраслями права, и предоставления предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций, в связи с чем его исследование представляет особую теоретическую и практическую ценность, так как носит межотраслевой характер.

Так, вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве, в порядке обязательного социального страхования (основная из материальных гарантий), преимущественно регулирует право социального обеспечения, при том что понятие, квалифицирующие признаки и процедуру расследования, как организационные гарантии в связи с несчастным случаем на производстве – трудовое право. Сопутствующими данным правоотношениям являются правоотношения по уплате работодателями (страхователями) страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, что является предметом регулирования финансового права. Наконец, ответственность работодателя в связи с несчастными случаями на производстве в настоящее время урегулирована также гражданским, административным и уголовным законодательством.

Таким образом, всесторонний (комплексный) анализ действующего

российского правового регулирования в данной сфере, влияние на которое оказали международные стандарты и историческое развитие законодательства, имеет высокую научную и практическую значимость.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы охраны труда и возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, получили широкое освещение в научной литературе. Особенно стоит отметить труды ученых-классиков трудового права Н.Г. Александрова, М.Л. Захарова, Ю.Н. Коршунова, Ю.Я. Цедербаума. Данная проблематика широко разработана и в цивилистической доктрине, в том числе в работах Б.С. Антимонова, С.Н. Братуся, В.Т. Смирнова, А.А. Собчака, Е.А. Флейшиц. С точки зрения обязательного социального страхования, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, рассматривали также Н.А. Вигдорчик, В.Д. Роик.

Однако комплексные научные исследования, изучающие проблематику возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, с разных сторон и носящие межотраслевой характер, практически отсутствуют. Немногочисленные диссертации последних лет, в том числе работы Д.И. Воронцова, Л.А. Галаевой, Е.А. Истоминой, А.И. Колодяжной, а также более ранние исследования Е.Н. Агибаловой, Ю.А. Даньшиной, М.Б. Дуденковой, С.М. Ковалевского, М.В. Созановой и других не учитывают последние изменения и тенденции российского законодательства, а также международные новеллы.

Цели диссертационного исследования: развитие теоретических представлений о гарантиях и компенсациях, на которые работники и иные лица, участвующие в производственной деятельности работодателя, имеют право в связи с причинением вреда их жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве (включая ответственность за причиненный вред) с целью выявления имеющихся пробелов в российском законодательстве и правоприменительной практике, а также выработки рекомендаций по совершенствованию правового регулирования в данной сфере и дальнейшему развитию трудового и социально-обеспечительного законодательства.

Для достижения поставленных целей предполагается решить следующие **задачи:**

- определить основные принципы и направления государственной политики в области охраны труда, выработанные в международных правовых актах, сопоставить международные принципы и направления государственной политики с их аналогами в российском законодательстве с тем, чтобы определить, насколько российские нормы отвечают международным принципам, и выявить пробелы правового регулирования, при их наличии;
- выявить исторические этапы развития правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, на международном и национальном (российском) уровнях;
- определить понятие гарантий и компенсаций применительно к причинению вреда жизни и здоровью работников в результате несчастного случая на производстве на основе теоретических концепций, разработанных в науке трудового права;
- установить круг гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам и членам их семьи в связи с несчастными случаями на производстве;
- выявить юридически значимые обстоятельства квалификации несчастного случая на производстве (статус пострадавшего, признаки события, связь с производством) и обобщить основные проблемы и тенденции судебной и правоприменительной практики по данному вопросу;
- выявить место деликтной ответственности в системе отношений по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, и обосновать предложение о закреплении ответственности работодателя в части, превышающей страховое возмещение, в ТК РФ как вида материальной ответственности.

Объектом диссертационного исследования являются правоотношения, возникающие в связи с причинением вреда жизни и здоровью работникам и иным лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, в результате несчастного случая на производстве, а также связанные с ними правоотношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, трудовые правоотношения и правоотношения, опосредованные нормами права социального обеспечения, гражданского, финансового, административного и уголовного права.

Предметом исследования являются нормы российского и международного права, правоприменительная (в частности, судебная) практика и научно-исследовательские труды отечественных и зарубежных ученых в области правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности.

Теоретическую основу исследования составляют работы отечественных ученых, представителей науки трудового права и права социального обеспечения, среди которых можно отметить И.И. Андриановскую, Н.Г. Александрова, М.О. Буянову, Ю.В. Васильеву, Д.М. Генкина, С.Ю. Головину, Е.Ю. Забрамную, М.Л. Захарова, З.А. Кондратьеву, Ю.Б. Корсаненкову, Ю.Н. Коршунова, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, М.В. Лушникову, А.М. Лушникову, Н.Л. Лютова, Е.Е. Мачульскую, М.В. Молодцова, А.В. Морозова, Ю.П. Орловского, А.Я. Петрова, В.Д. Роика, Н.В. Сенаторову, Л.В. Серегину, В.И. Симонова, Е.Г. Ситникову, В.Н. Скобелкина, Л.С. Таля, Э.Г. Тучкову, М.В. Филиппову, Г.В. Хныкина, Ю.Я. Цедербаума, Н.В. Черных и прочих.

Поскольку настоящее диссертационное исследование носит межотраслевой и междисциплинарный характер, наряду с анализом научных трудов представителей науки трудового права и права социального обеспечения, при его подготовке также были использованы работы ученых-юристов, специализирующихся в других отраслях права, и специалистов в других областях знания. К авторам

соответствующих работ относятся, в частности, С.С. Алексеев, Б.С. Антимонов, Р.Ю. Банников, К.В. Белецкий, Ю.Ф. Беспалов, С.Н. Братусь, В.В. Глянцев, В.П. Грибанов, С.Е. Донцов, С.А. Елисеев, О.С. Иоффе, Д.Н. Кархалев, В.В. Конашков, О.А. Красавчиков, О.Э. Лейст, В.И. Лихтенштейн, А.М. Нолькен, А.А. Порываев, В.Т. Смирнов, А.А. Собчак, Е.А. Флейшиц, А.М. Эрделевский, К.С. Юдельсон, В.Ф. Яковлев и другие.

Нормативную базу исследования составляют Конституция РФ, международные правовые акты, включая конвенции и рекомендации МОТ, Трудовой кодекс РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового и иных отраслей права (в том числе права социального обеспечения и гражданского права).

Эмпирическую базу исследования образуют постановления Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции и зарубежных судов, а также научная и учебная литература по общей теории права, истории права, экономике, социологии и психологии, трудовому, гражданскому праву, праву социального обеспечения и иным отраслям права, материалы научных и научно-практических конференций, периодической печати, результаты социологических исследований, статистические материалы.

Методологическую основу исследования составляет комплекс научных методов исследования. В частности, методологическая база включает как общенаучные методы познания (анализ, синтез, сравнение, индукция и дедукция, обобщение, диалектический метод познания), а также частно-научные методы (формально-юридический, исторический, сравнительно-правовой, статистический, системно-структурный, социологический, психологический).

Научная новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту.

Работа содержит совокупность научных положений, которые вносят вклад в развитие науки трудового права, а именно:

1. Институт возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, представляет собой систему норм, регулирующих сложный комплекс правоотношений, нашедших свое закрепление в различных отраслях права, включая трудовое, гражданское, финансовое, уголовное, административное право и право социального обеспечения, что делает его межотраслевым по своей природе. Комплексное регулирование данного института обусловлено не только особой значимостью и актуальностью вопросов сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, но и многообразием различных по своей природе отношений с участием многих субъектов, возникающих в связи с несчастными случаями на производстве.

Ядром содержания рассматриваемого института является несчастный случай на производстве как сложный (комплексный) юридический факт, включающий широкий круг фактических обстоятельств (юридических условий), имеющих в комплексе юридическое значение для возникновения правоотношений по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника. При этом несчастный случай на производстве как юридический факт имеет правовое значение только лишь в случае, если он надлежащим образом оформлен. Акт о несчастном случае на производстве, оформляемый по результатам расследования, является не только документом, который подтверждает факт несчастного случая, но и юридическим основанием для возникновения отношений по возмещению пострадавшему причиненного вреда и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве.

2. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, является основным элементом содержания гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве, в общем виде закрепленных в трудовом законодательстве и далее наполняемых конкретным содержанием и дополняемых в нормах иных отраслей права. При этом гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве

не ограничиваются исключительно возмещением вреда жизни и здоровью, но также включают в себя ряд общих или организационных гарантий.

В общем виде гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве по характеру норм, их обеспечивающих, могут быть классифицированы на:

- организационные (нематериальные) гарантии, обеспечивающие установление правил, процедур и критериев определения связи несчастного случая с производством, целью которых является профилактика и превенция несчастных случаев на производстве (данный вид гарантий включает законодательное установления понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве, позволяющих отграничить его как основание для получения соответствующих выплат от иных видов повреждения здоровья; процедуры расследования несчастного случая на производстве и оформления результатов расследования; а также материальных гарантий, способов защиты трудовых прав пострадавших и мер ответственности работодателя);

- материальные гарантии и компенсации или гарантии возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, а также восстановления и охраны нарушенного права вследствие несчастного случая на производстве (данный вид гарантий и компенсаций включает возмещение в рамках системы обязательного социального страхования пострадавшему и членам его семьи утраченного заработка и дополнительных расходов на реабилитацию либо в связи со смертью; способы защиты трудовых прав в досудебном и судебном порядке, государственными органами и профессиональными союзами; меры юридической ответственности работодателей и их должностных лиц, включая гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность).

3. На основе приведенной классификации могут быть сформулированы следующие определения гарантий и компенсаций применительно к несчастному случаю на производстве.

Гарантии при несчастном случае на производстве – имущественные средства и иные неимущественные способы защиты прав работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором, на которые имеют право работник или члены его семьи при условии установления юридического факта несчастного случая на производстве по результатам расследования обстоятельств данного несчастного случая комиссией, образованной работодателем, или судом.

Компенсации при несчастном случае на производстве – установленные социально-трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором денежные выплаты, направленные на возмещение дополнительных расходов, понесенных работником с целью восстановления своей профессиональной трудоспособности, утраченной в результате несчастного случая на производстве, или членами его семьи на погребение, если смерть работника наступила вследствие несчастного случая на производстве, а именно дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходы в связи со смертью работника, а также направленные на компенсацию причиненного работнику вследствие несчастного случая на производстве морального вреда.

4. Международные правовые акты, включая конвенции и рекомендации МОТ, регулируют вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, по двум основным направлениям: создание единых международных стандартов в сфере охраны и безопасности труда (в том числе регламентация обязательных требований к безопасной рабочей среде и рабочему месту, безопасным условиям труда, режиму труда и отдыха) и установление стандартов ответственности работодателя за причинение вреда работникам. Именно международные акты, принятые в рамках первого направления правотворчества

МОТ, способствуют созданию и поддержанию культуры превенции и профилактики несчастных случаев на производстве (реализации стратегии «нулевого травматизма» или англ. *Vision Zero*). Данная стратегия и иные международные стандарты были восприняты российским законодателем, что свидетельствует о наличии международной преемственности в правовом регулировании норм о возмещении вреда жизни и здоровью, причиненного в процессе трудовой деятельности, в российском трудовом праве и праве социального обеспечения.

5. История правового регулирования возмещения вреда жизни и здоровью работника в России прошла три последовательных этапа: дореволюционный (до 1917 г.), когда происходило зарождение и становление норм об ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью; советский (1917 – 1990 гг.) – период государственной собственности на средства производства и регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, нормами гражданского законодательства, и современный (с 1990 г. по н.в.) – период перехода к рыночной экономике и формирования современной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Исторический анализ развития законодательства в сфере возмещения вреда жизни и здоровью работников показывает, что обособление норм об ответственности работодателя за несчастные случаи на производстве от общих норм гражданского законодательства о деликтах явилось объективной закономерностью и началось еще в советский период. Окончательно этот процесс завершился с принятием в 1998 году специализированного страхового закона, который практически полностью вывел эти отношения из-под действия гражданского законодательства и трансформировал их в институт социальной защиты работника, гарантированной государством независимо от вины конкретного работодателя. Сегодня гражданское право сохраняет скорее субсидиарную роль в регулировании отношений по возмещению вреда,

причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, что обусловлено в том числе наличием генетической связи между трудовым и гражданским правом.

6. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, в части, превышающей страховое обеспечение, так же, как и компенсацию морального вреда в связи с несчастными случаями на производстве, можно рассматривать в качестве видов материальной ответственности работодателя перед работниками, имеющих трудовую природу. Об этом свидетельствует тесная связь охранительных правоотношений, возникающих вследствие травмы на производстве, с трудовыми отношениями между работником и работодателем, которым свойственны собственные отличительные признаки и особенности (подчинение работников трудовому распорядку, требованиям охраны труда и пожарной безопасности работодателя, наличие между сторонами заключенного трудового договора). На практике споры об ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, также обладают рядом отличительных черт, так как в рамках доказывания состава деликтного правонарушения судьи учитывают и активно используют материалы расследования несчастного случая на производстве, проведенного и оформленного по нормам трудового законодательства. С учетом этого предлагается законодательно закрепить ответственность работодателя в части, превышающей страховое обеспечение, в ТК РФ, наряду с компенсацией морального вреда. Нами сделаны соответствующие предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Вместе с тем, признавая необходимость сохранения межотраслевых связей между трудовым и гражданским правом, а также оставляя пространство для взаимопроникновения норм друг в друга, по нашему мнению, гражданское право должно сохранить свое значение в качестве субсидиарно применяемого к возникающим вследствие несчастного случая на производстве охранительным правоотношениям по возмещению вреда жизни и здоровью в процессе трудовой

деятельности, при наличии соответствующих пробелов в трудовом законодательстве.

7. Юридически значимыми обстоятельствами, оцениваемыми работодателями, комиссией по расследованию, ГИТ и судом при решении вопроса о квалификации несчастного случая на производстве, являются статус пострадавшего лица в качестве потенциального субъекта несчастного случая на производстве, признаки, характеризующие само событие несчастного случая, и связь несчастного случая с производством.

Правоприменительная, в том числе судебная, практика последних лет свидетельствует об устойчивой тенденции к «расширению границ» несчастного случая на производстве. Это выражается в нескольких направлениях. При определении, является ли пострадавший субъектом несчастного случая на производстве, в перечень лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, включается более широкий круг субъектов, включая исполнителей по договорам возмездного оказания услуг. В части обстоятельств, характеризующих событие несчастного случая на производстве и его связь с производством, изменены привычные границы рабочего времени, места работы и характера заданий работодателя. Общий вывод из практики состоит в том, что событие должно быть квалифицировано в качестве несчастного случая на производстве, если работодатель не обеспечил надлежащий контроль за ходом выполнения работ и соблюдением работниками трудовой дисциплины, вне зависимости от того, был ли заключен с пострадавшим трудовой договор, когда и где с ним произошла травма, а также были ли нарушены самим пострадавшим правила и нормы поведения, обязательные требования охраны труда, инструкции, локальные нормативные акты.

По мнению автора, хотя сложившийся расширительный подход в краткосрочной перспективе служит защите интересов пострадавших работников, обеспечивая им возможность получения страхового возмещения в большем числе случаев, в долгосрочной перспективе он сопряжен с определенными рисками.

Поскольку само по себе установление критериев и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве является важной гарантией прав работников, нивелирование данных критериев и признаков в конечном итоге может привести к правовой неопределенности и нарушению устойчивости системы профилактики производственного травматизма. Кроме того, расширение понятия «несчастный случай на производстве» может повлечь необоснованное увеличение расходов на выплату страхового обеспечения.

8. Понятие грубой неосторожности пострадавшего, установление которой в ходе расследования несчастного случая на производстве прямо влияет на размер получаемого пострадавшим страхового обеспечения, не закреплено. В результате этого в правоприменении и практике расследования несчастных случаев на производстве отсутствуют единые критерии установления в действиях пострадавшего грубой неосторожности и определения ее процента. Предлагается определить грубую неосторожность как «установленную в рамках расследования несчастного случая неосторожность потерпевшего работника (застрахованного), выразившуюся в 1) нахождении застрахованного в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, что подтверждается заключением медицинской организации, или 2) нарушении застрахованным государственных нормативных требований охраны труда, в том числе инструкции по охране труда по его профессии, должности или по виду выполняемых работ, с которой он был ознакомлен в установленном порядке, если, по мнению комиссии по расследованию несчастного случая, это явилось основной причиной несчастного случая на производстве или в значительной мере способствовало наступлению вредных последствий для здоровья потерпевшего».

Также предлагается пересмотреть подход к определению процента вины пострадавшего и ограничиться указанием на факт грубой неосторожности в материалах расследования в случае ее установления. В таком случае, если в ходе расследования несчастного случая на производстве будет установлена грубая неосторожность потерпевшего, размер полагающегося ему страхового обеспечения

будет уменьшен СФР на 25 процентов. Данная мера будет способствовать обеспечению единообразия правоприменительной практики, а также повысит социальную справедливость правового регулирования, нивелировав проблему субъективной и зачастую произвольной оценки степени вины пострадавшего.

9. Законодательство не содержит исключений из общей обязанности работодателя по расследованию и учету несчастных случаев на производстве в отношении дистанционных работников. На дистанционных работников так же, как и на других работников, распространяется действие основных принципов правового регулирования трудовых отношений, в том числе право на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Вместе с тем, процедура расследования несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками в настоящее время урегулирована лишь ограниченно (только для групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом).

Это свидетельствует о наличии пробела правового регулирования, требующего устранения путем принятия специального нормативного правового акта, устанавливающего основные положения о расследовании несчастных случаев с дистанционными работниками, направленные на фиксирование фактических обстоятельств несчастного случая, имеющих юридическое значение для реализации права возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Предлагается определить порядок расследования несчастных случаев на производстве с учетом специфики дистанционной работы: расследование несчастного случая с дистанционным работником должно производиться исключительно по заявлению пострадавшего. В случае, если обеспечение очного расследования обстоятельств несчастного случая (в том числе посредством видеоконференцсвязи) для сбора необходимых материалов комиссией работодателя будет невозможным, к расследованию должен

привлекаться сам пострадавший с целью предоставления и сбора доказательств и иных материалов, подтверждающих получение им травмы в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что выводы, полученные в результате проведенного исследования, развивают положения науки трудового права и могут использоваться для дальнейшего совершенствования законодательства, регулирующего возмещение вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности. Кроме того, теоретические и практические заключения, сделанные автором в настоящей работе, применимы на практике в рамках расследования и учета несчастных случаев на производстве, их юридической квалификации, привлечения лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, к ответственности, принятия решений о выплате или отказе в выплате страхового возмещения и т.д. Наконец, материалы диссертационной работы также могут быть использованы при подготовке учебных пособий и учебных курсов, посвященных вопросам правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности.

Достоверность результатов диссертационного исследования. Результаты диссертационного исследования основаны на проведенном анализе фундаментальных научных работ из разных отраслей знания и нормативной правовой базы, а также обусловлены широким использованием материалов правоприменительной, в том числе судебной практики.

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на заседании кафедры трудового права Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, изложены автором в научных статьях, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ имени М.В. Ломоносова по специальности 5.1.3.

Результаты диссертационного исследования апробировались на международных научных и научно-практических конференциях, круглых столах, среди которых можно выделить:

- XXX Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2023» (г. Москва, Россия, МГУ имени М.В. Ломоносова, 10-21 апреля 2023 год);
- XI Международная научно-практическая конференция «Право в условиях глобальных вызовов» (XI Мальцевские чтения) (Россия, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), 19-20 апреля 2024 год);
- межкафедральный круглый стол «Актуальные проблемы обязательного социального страхования» (г. Москва, Россия, МГУ имени М.В. Ломоносова, 04 марта 2025 год).

Структура диссертационного исследования обусловлена предметом, целями и задачами проводимого научного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, первая из которых включает два параграфа, а две другие – три параграфа, заключения и библиографического списка.

Глава 1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности: международно-правовой и исторический аспекты

§ 1.1. Международные стандарты возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности

Ориентиром в определении общих начал формирования российского трудового законодательства, выборе способов и направлений социальной поддержки работников служат международные стандарты, закрепленные в различных международных актах. Как справедливо отмечает И.И. Андриановская, в условиях глобализации вопросы регулирования трудовых отношений нельзя рассматривать в отрыве от общемировых экономических, социальных, политических процессов, а правовое регулирование отношений в сфере труда должно соответствовать целям и задачам международного уровня⁹.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников¹⁰. Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты), закрепленные в правовых актах и других документах, принятых международными организациями в конце XIX века и начале XX века.

Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с

⁹ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. М. Юрлит-информ, 2015. С. 57.

¹⁰ Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда): учеб. пособие. М., 1995.

другими государствами¹¹.

В период с 1876 по 1910 гг. сформировался ряд международных неправительственных организаций, в компетенцию которых входило содействие улучшению условий труда и жизни работников на внутригосударственном и международном уровне. Так, в 1876 г. возникла Международная федерация за соблюдение воскресного дня, объединившая представителей промышленных, социальных, благотворительных и трудовых организаций США и ряда европейских стран. В 1889 г. в Париже на первом Международном конгрессе по несчастным случаям на производстве был образован Постоянный международный комитет по социальному страхованию, в работе которого участвовали представители самых разных стран мира, включая Россию, США, Канаду, Австралию, Новую Зеландию, Японию, Китай, Уругвай, Никарагуа. В том же 1889 г. в Берне проводится международная Конференция по благополучию рабочих классов¹².

Во второй половине XIX века в Европе состоялись первые международные конференции по вопросам охраны труда и здоровья работников, по безопасным условиям труда, в том числе: Международная санитарная конференция в 1851 г., г. Париж, Франция; Конгрессы и конференции Постоянного Международного Комитета по социальному страхованию в 1889-1912 гг.; Международный конгресс по защите работников в 1897 г., г. Цюрих, Швейцария.

В 1900 году учреждается Международная ассоциация по юридической защите трудящихся, которая принимает следующие документы по охране труда: Бернская конвенция 1906 года о запрете использования белого фосфора в спичечном производстве и Бернская конвенция 1905 года о ночном труде женщин. Широкое применение белого фосфора, который является опасным химикатом, вызывало тяжелые профессиональные заболевания у работников, вовлеченных в производство с его применением и использованием. Ограничение ночного труда женщин также было обусловлено стремлением ограничить труд женщин в тяжелых

¹¹ Трудовое право России: учебник / под ред. А.С. Пашкова. СПб, 1994. С.272.

¹² Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 334-342.

и опасных условиях с целью сохранения их здоровья и репродуктивных способностей.

Важную роль в процессе международного сотрудничества сыграли профессиональные объединения работников, которые к концу XIX века успешно добивались признания и укрепляли свои правовые позиции в США и ряде западных стран. Они все чаще вступали в коалиции с левыми политическими партиями, лоббировали принятие социально-ориентированных законов и оказывали давление на правительство посредством забастовок, стачек и иных форм социального протеста с тем, чтобы правительства выходили на международный уровень и сотрудничали с другими странами в вопросах установления международных норм по минимально гарантированным условиям труда¹³.

По мнению Н.Л. Лютова, потребность в разработке и принятии международных трудовых стандартов вызвала растущая экономическая конкуренция, а также необходимость предотвращения социальных конфликтов, охватывающих несколько стран и приобретающих международный характер¹⁴.

В 1919 г. была создана Международная организация труда (МОТ), которая стала основным международным органом в разработке и внедрении единых международных стандартов в сфере наемного труда и создании безопасных условий труда. В период с 1919 по 1939 гг., так называемый «золотой век» нормотворчества МОТ, было принято 66 конвенций и 67 рекомендаций, в том числе были приняты основополагающие международно-правовые акты, являющиеся стандартами в области охраны труда и ответственности работодателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников. Как обоснованно отмечает Д.К. Бекашев, рекомендации МОТ содержат «материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства»¹⁵.

Значительная часть конвенций и рекомендаций МОТ посвящена решению

¹³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. М.: Статут, 2009. С. 8-10.

¹⁴ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017.

¹⁵ Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. М.: Проспект, 2023. С. 22.

задач, закрепленных в Уставе МОТ, к которым относятся улучшение условий труда, защита трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве, защита детей, подростков и женщин. Первые акты МОТ в большей степени были направлены на установление и внедрение единых подходов в регулировании отношений между «предпринимателями» и «лицами, выполняющими работу по найму», закладывали основу в формировании трудовых отношений, начиная с требований письменного оформления договорных отношений. В дальнейшем Конвенции и Рекомендации МОТ стали носить программный характер и формулировать международную и национальную политику в области охраны труда, средств и методов охраны труда, профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Акты, принимаемые МОТ в сфере охраны труда, можно условно разделить на несколько групп:

- акты, содержащие стандарты, обязательные требования к созданию безопасной рабочей среды (требования к производственным зданиям, рабочим механизмам, станкам, обустройству рабочего пространства, включая территорию предприятия, а также рабочего места работников);

- акты, устанавливающие стандарты, обязательные требования к безопасным условиям и режиму труда (запрет на использование вредных химических и радиоактивных веществ, причиняющих вред здоровью работника, требования к освещению, уровню шума и чистоте рабочих и вспомогательных помещений, ограничения по подъему и переносу тяжестей и др.);

- акты, устанавливающие стандарты по охране труда в отношении всех или отдельных категорий работников (обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, минимальный возраст допуска к работе, ограничение по полу или возрасту при привлечении к отдельным видам работ и др.);

- акты, устанавливающие стандарты ответственности работодателя в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при наступлении

несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (основания и условия такой ответственности).

Предложенная классификация относительно условна, однако имеет практическое значение и может быть использована при разработке нормативных актов в сфере охраны труда как на федеральном, так и локальном уровне, поскольку обращает внимание и охватывает зоны наибольшего риска, требующие особого внимания и контроля.

Рассмотрим некоторые конвенции и рекомендации каждой из этих групп.

К актам, содержащим международные стандарты *к созданию безопасной рабочей среды*, относятся, например, Конвенция МОТ № 32 (1932 г.) «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов», Конвенция МОТ № 119 (1963 г.) «О снабжении машин защитными приспособлениями», Конвенция МОТ № 120 (1964 г.) «О гигиене в торговле и учреждениях», Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» и др.

Одним из первых документов, направленных на предупреждение несчастных случаев на производственной территории, является Конвенция МОТ № 32 (1932 г.) «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов»¹⁶. Данная конвенция устанавливает требования к работодателю по обеспечению безопасной рабочей среды при погрузке или разгрузке судов, а именно устанавливает, что все рабочие места (например, док, мол, причал, а также рабочие места на суше) должны содержаться в таком состоянии, которое обеспечивает безопасность работников. Значительный массив норм конвенции носит технический характер. Например, одним из требований безопасности является свободный проход вдоль причала при ширине минимум 90 см и наличие ограды вдоль причала высотой минимум 75 см. Помимо свободного передвижения,

¹⁶ Конвенция МОТ № 32 (1932 г.) «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51487/.

конвенция также касается вопросов освещения, безопасной перевозки к месту работы, предусматривает требования к контролю за всеми техническими средствами, механизмами и приспособлениями, представляющими опасность для жизни или здоровья работников, что призвано гарантировать общий уровень безопасности труда.

Международные стандарты к обеспечению безопасной рабочей среды установлены также Конвенцией МОТ № 119 (1963 г.) «О снабжении машин защитными приспособлениями»¹⁷. Данная конвенция примечательна тем, что в ней предусматривается ответственность изготовителя машин за соблюдение требований безопасности при работе с ней, а также всех лиц, кто продает, сдает в аренду и передает машину любым иным образом работникам. В конвенции прямо закреплено, что предупредительные меры должны быть предусмотрены не только на стадии эксплуатации машин и механизмов, но и на стадии их создания, то есть машины изначально должны быть сконструированы или защищены таким образом, чтобы предотвратить опасность.

Стандарты безопасности устанавливались не только на промышленных предприятиях, но и в учреждениях, где основное внимание уделялось оборудованию рабочего места. Конвенция МОТ № 120 (1964 г.) «О гигиене в торговле и учреждениях»¹⁸ адресована работникам, которые выполняют «конторскую работу», то есть работу, не связанную с промышленным производством. Конвенция содержит общие требования к состоянию рабочих помещений и оборудованию рабочих мест таким образом, чтобы «здоровью трудящихся не наносилось никакого ущерба»: рабочие помещения должны быть чистыми и иметь достаточное освещение (приоритет естественному освещению), свежий или очищенный воздух, стабильную комфортную температуру; для предупреждения вредных последствий или ограничения их в возможно большей степени должны либо предусматриваться перерывы в работе за счет рабочего

¹⁷ Конвенция МОТ № 119 (1963 г.) «О снабжении машин защитными приспособлениями» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51267/.

¹⁸ Конвенция МОТ № 120 (1964 г.) «О гигиене в торговле и учреждениях» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51263/.

времени, либо, когда это возможно, применяться системы распределения обязанностей или выполнения их поочередно и др.

Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»¹⁹ формулирует принципы национальной политики и деятельности, на которые следует ориентироваться на национальном уровне и на уровне предприятий; цель национальной политики в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды – предупреждение несчастных случаев и повреждений здоровья, возникающих в результате работы, в ходе ее или связанных с ней. Национальная политика включает несколько взаимосвязанных этапов: определение основных проблем, выявление эффективных методов их решения и очередности принятия мер, а также оценки результатов. На уровне государства, по мнению МОТ, должно быть обеспечено выполнение следующих функций:

- установление процедур регистрации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, составление ежегодных статистических данных о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях;

- проведение расследований несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний или любых повреждений здоровья, возникающих в ходе работы или в связи с ней, и установление их причин;

- ежегодная публикация информации о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и о всех других повреждениях здоровья и принятых мерах.

На уровне предприятия работодатели должны обеспечивать:

- безопасность рабочих мест, чтобы механизмы, оборудование и процессы труда не угрожали здоровью работника;

- безопасность для здоровья химических, биологических и физических веществ и агентов, с которыми работник взаимодействует в процессе труда;

¹⁹ Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51020/.

- обеспечение работников индивидуальными средствами защиты (одежда, каски, очки, маски и прочие средства), чтобы предотвратить возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья;

- возможность оказания первой помощи при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве.

Понимая, что затраты на создание безопасных условий труда могут быть достаточно высокими, МОТ в качестве общего международного стандарта устанавливает, что работники не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда.

Конвенция предусматривает очень важное право работника прекратить работу, в случае если она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, до тех пор, пока эта опасность не будет полностью устранена. Более того, работнику должна быть обеспечена защита от необоснованных преследований, то есть работника нельзя уволить или привлечь к дисциплинарной ответственности, ограничить оплату его труда в связи с реализацией им законного права на прекращение (приостановление) работы.

Проанализированные конвенции, устанавливающие международные стандарты к созданию безопасной рабочей среды, объединяет тот факт, что безопасность работников обеспечивается путем совершенствования архитектурных подходов к проектированию и строительству промышленных, производственных сооружений, совершенствованием технических (механических) средств для оборудования большей безопасности на рабочих местах.

Следующая группа нормативных актов, посвященная обязательным требованиям к безопасным условиям и режиму труда, включает Конвенцию МОТ № 13 (1921 г.) «Об использовании свинцовых белил в малярном деле», Конвенцию МОТ № 148 (1977 г.) «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах», Конвенцию МОТ № 161 (1985 г.) «О службах гигиены труда», Рекомендацию № 164

(1981 г.) «О безопасности и гигиене труда», Конвенцию МОТ № 187 (2006 г.) «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда». Рассмотрим некоторые из них.

Так, Конвенция МОТ № 13 (1921 г.) «Об использовании свинцовых белил в малярном деле»²⁰ устанавливает запрет на использование свинцовых белил и сернокислого свинца, а также всяких содержащих эти красители составов для внутренней окраски зданий. Конвенция МОТ № 148 (1977 г.) «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»²¹ касается стандартов по обеспечению условий труда и обязывает работодателей принимать меры, направленные на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от этих рисков.

Конвенция МОТ № 187 (2006 г.) «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» обращает внимание на глобальные масштабы производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве и, связи с этим, необходимость принятия мер с целью их сокращения.

МОТ отмечает, что случаи гибели людей на производстве и профессиональные заболевания оказывают негативное воздействие на производительность и процесс экономического и социального развития. Конвенция вводит термин «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда», которая включает право на безопасную и здоровую производственную среду, которое соблюдается на всех уровнях и реализуется посредством системы установленных прав, обязанностей и ответственности, когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет. Основная цель

²⁰ Конвенция МОТ № 13 (1921 г.) «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51515/?ysclid=mf9w4u2owa91989559.

²¹ Конвенция МОТ № 148 (1977 г.) «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51078/?ysclid=mf9vwk6qhw214282060.

государственной политики по безопасности и гигиене труда – предупреждение случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве.

Конвенции, содержащие стандарты к безопасным условиям и режиму труда, объединяет общая направленность на постоянное совершенствование условий труда, технических средств, обеспечивающих надлежащее освещение, очищение воздуха, шумоизоляции, соблюдение санитарно-гигиенических правил и режима труда и отдыха, что в совокупности позволит достигнуть сокращения и превенции производственного травматизма.

Третья группа актов МОТ устанавливает стандарты в отношении всех или отдельных категорий работников. Например, в послевоенные годы в связи с нехваткой рабочей силы трудоспособного возраста значительно участились случаи привлечения к работе несовершеннолетних. В связи с этим, МОТ принимает несколько нормативных актов, касающихся несовершеннолетних работников: Конвенцию МОТ № 77 (1946 г.) «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности», Конвенцию МОТ № 78 (1946 г.) «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах», Конвенция МОТ № 79 (1946 г.) «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах». Таким образом, международные стандарты устанавливают обязательные требования, направленные на создание работодателями условий получения детьми школьного образования, «строгие гарантии для защиты здоровья и нравственности ребенка или подростка, для обеспечения хорошего обращения с ними и во избежание нарушения нормального хода их учебы»²². По мнению МОТ, приоритетом в развитии детей должно быть получение ими образования.

Особенностью этой группы международных правовых актов является тот

²² Конвенция МОТ № 79 (1946 г.) «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах»
// URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51442/.

факт, что они непосредственно касаются наемных работников, физических лиц разного пола, возраста, образования и профессий. Это означает признание на международном уровне того факта, что сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний зависит не только от разработки максимально безопасных условий и режима труда для каждой социальной группы, но и от их индивидуального физического, психического и эмоционального состояния.

Первые три группы правовых актов МОТ объединяет общая направленность – они создавали и создают единые международные стандарты в сфере охраны и безопасности труда и направлены на профилактику и предупреждение профессиональных заболеваний и травм работающих лиц. Анализ этих актов свидетельствует о необходимости комплексного подхода, включающего разработку и строительство производственных зданий и сооружений, разработку и внедрение безопасных механизмов и методов производства, совершенствование санитарно-гигиенических условий помещений и рабочих мест, совершенствование средств индивидуальной защиты, а также обучение работников безопасным методам работы и контроль за их исполнением.

К международным актам МОТ, устанавливающим стандарты ответственности работодателя в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, относятся Конвенция МОТ № 42 (1934 г.) «О возмещении трудящимся в случае профессиональных заболеваний», Конвенция МОТ № 102 (1952 г.) «О минимальных нормах социального обеспечения», Конвенция МОТ № 121 (1964 г.) «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием».

В 1952 году была принята очень важная Конвенция МОТ № 102 (1952 г.) «О минимальных нормах социального обеспечения»²³, которая устанавливала

²³ Конвенция МОТ № 102 (1952 г.) «О минимальных нормах социального обеспечения» // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/53230/.

обеспечение медицинской помощью в случае временной нетрудоспособности работников, выплату пособий в случае безработицы, пособия по старости, поддержку материнства, а также обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием. Конвенция прямо закрепляла, что каждое государство - член МОТ должно гарантировать предоставление обеспечения в связи с несчастным случаем на производстве. Обеспечение должно предоставляться в случае болезни работника, временной или стойкой утраты трудоспособности, если это повлекло утрату заработка, а также смерти кормильца в результате несчастного случая на производстве.

В случае болезни обеспечение предоставлялось в виде медицинских услуг. Медицинское обслуживание должно предоставляться с целью сохранения, восстановления и улучшения здоровья защищенного лица, его способности к труду и самостоятельному удовлетворению личных потребностей. Очень прогрессивное положение содержалось в ст. 35 Конвенции, предусматривающей обязанность соответствующих ведомств принимать меры для профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями путем сотрудничества с общими службами профессиональной реабилитации с целью возврата лиц с ограниченными возможностями на подходящую для них работу. Уже в 1952 году МОТ указывала на важность профессиональной реабилитации лиц, получивших производственную травму, то есть необходимость использовать максимальные ресурсы работника, чтобы сохранить их социальную активность.

Устанавливались три социальных риска: болезнь работника; временная или стойкая утрата трудоспособности работника, связанная с потерей заработка, и смерть работника. Традиционно право на возмещение вреда в случае смерти работника признавалось за женой и несовершеннолетними детьми. Однако в военные, и особенно в послевоенные годы существенно изменилось социальное положение женщин: женщины получали образование и все больше вовлекались в общественно-экономическую жизнь общества. Женщины работали, имели самостоятельный заработок и могли себя содержать. Конвенция предусматривала

включение вдовы в круг лиц, имеющих право на получение возмещения в случае смерти кормильца, при условии, «если она неспособна содержать себя самостоятельно».

В случае болезни работнику предоставлялась медицинская помощь, в случае временной или стойкой утраты трудоспособности, а также в случае смерти кормильца – обеспечение в виде периодической выплаты.

МОТ рекомендовала рассчитывать размер периодических выплат в процентах к заработку работника и увеличивать его на сумму семейных пособий. Минимальные и максимальные размеры периодических выплат могут определяться указанием на конкретные суммы или путем ограничения заработка, который принимался к расчету.

Размеры периодических выплат устанавливались в процентах к заработку в соответствии с таблицей:

Последствия травмы	Семейный статус	Процент
Нетрудоспособность	Мужчина с женой и двумя детьми	50
Инвалидность	Мужчина с женой и двумя детьми	50
Потеря кормильца	Вдова с двумя детьми	40

Следующей по очереди была принята Конвенция МОТ № 121 (1964 г.) «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием».

Конвенция МОТ № 121 сегодня является основным международным правовым актом, устанавливающим единые подходы и базовые международные стандарты ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.

Конвенция № 121 предусматривает, что обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием должны получать все лица, работающие по найму (включая учеников) в частном и государственном

секторах, включая кооперативы, а в случае смерти кормильца – установленные категории получателей (иждивенцы). Конвенция также рекомендует закрепить определение «несчастливого случая на производстве» в каждой стране на уровне своего национального законодательства, включая условия, при которых несчастный случай в пути считается несчастным случаем на производстве.

Покрывающиеся конвенцией риски включают болезнь работника, временную или стойкую утрату трудоспособности, приводящую к полной или частичной потере заработка, и потерю содержания в результате смерти кормильца. Важно отметить, что риском является именно утрата заработка в результате болезни (смерти), временной или стойкой утраты трудоспособности. Согласно позиции МОТ, данный социальный риск является ответственностью работодателя и возмещается за его счет.

В числе обязанностей государств-членов МОТ называется предоставление работникам или иждивенцам (в случае смерти кормильца) возмещения в виде медицинского обслуживания и денежных выплат при реализации одного из рисков. При этом право на обеспечение не должно быть обусловлено ни продолжительностью работы по найму, ни длительностью членства в страховой системе, ни уплатой страховых взносов. Денежное обеспечение в виде периодической выплаты в случае временной или стойкой потери трудоспособности по общему правилу устанавливается на уровне 60 % заработка работника. Пострадавшим работникам, которые по состоянию здоровья нуждаются в постоянной посторонней помощи или уходе, следует повышать размер периодических выплат или доплачивать специальные пособия. В случае смерти кормильца денежное обеспечение вдове, вдовцу, если он инвалид и находился на иждивении, детям, находившимся на иждивении, и другим лицам, устанавливается в виде периодической выплаты в размере 50 % заработка.

Конвенция также предусматривает право на обжалование в случае отказа в обеспечении и право на подачу жалобы относительно качества или количества обеспечения.

Данным правовым актом не охватываются лица, нанятые для выполнения работ разового характера и не связанных с деятельностью их работодателя, надомники, а также члены семьи работодателя, проживающие в его доме и работающие на него. Каждая страна может устанавливать определенные изъятия и исключения по кругу лиц, не превышающие 10 % от всех наемных работников.

Четвертая группа нормативных актов МОТ принципиально отличается, поскольку направлена не на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а на формирование стандартов ответственности работодателя за причинение вреда работникам – устанавливает минимальные требования к видам и нормам компенсаций в случае болезни или смерти работника. Международные стандарты ответственности направлены на предоставление медицинских услуг и денежных выплат (временных и постоянных) при условии, что потеря трудоспособности повлекла утрату заработка (полностью или частично) или смерть кормильца.

Таким образом, закрепленная в Уставе МОТ задача создания безопасных условий труда реализуется путем профилактических мероприятий по трем направлениям (проектирование и строительство производственных зданий и сооружений, создание безопасной рабочей среды и рабочего места, совершенствование санитарно-гигиенических правил), а также применением санкций к работодателю и социальной поддержкой пострадавших на производстве работников и членов их семьи. Отдельные профилактические меры могут реализовываться в нормах трудового законодательства: предварительные и периодические медицинские осмотры; запрет на допуск к отдельным видам работ; ограничение рабочего времени; отказ работника от работы в случае угрозы жизни и здоровью и др.).

Конвенции и рекомендации МОТ строятся на общих принципах, отражающих необходимость внедрения системного подхода к обеспечению

профессиональной безопасности и здоровья²⁴.

Обобщение заложенных в документах МОТ идей и концепций позволяет сформулировать принципы и направления государственной политики, характерные для возмещения вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности²⁵, определить мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которые должны реализовываться государствами во всех отраслях экономики.

Право всех работников на справедливые (безопасные) условия труда. В качестве первого и основного может быть выделен принцип, согласно которому за всеми работниками должно признаваться право на справедливые условия труда и достойный труд. Это означает, что работа должна выполняться работниками исключительно в безопасной и здоровой производственной среде. Кроме того, условия, в которых такая работа выполняется, должны обеспечивать благополучие и здоровье работников, причем как физическое, так и психологическое, а также обеспечивать уважение и защиту человеческого достоинства.

В международном праве безопасные и здоровые условия труда признаны одним из основных прав человека²⁶. Ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятый 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН, устанавливает право на справедливые и безопасные условия труда, включая, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый отпуск. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года обеспечение здоровых и безопасных условий труда отнесено к важнейшим задачам политики в сфере труда, а в Декларации столетия о

²⁴ Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. Geneva, 2004. URL: <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health-conclusions-adopted>.

²⁵ Alli B. O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labour Office – Geneva: ILO, 2008. P. 17-19.

²⁶ Крылов К.Д. Фундаментализация безопасных и здоровых условий труда в международном трудовом праве. // Право в современном мире. 2022. № 2. С. 5.

будущем в сфере труда МОТ 2019 года обеспечение безопасных и здоровых условий труда уже было включено в состав основополагающих принципов и прав в сфере труда²⁷.

Безопасные условия труда также являются одним из важнейших элементов понятия достойного труда²⁸. Следует отметить, что в настоящее время в науке трудового права ведутся дискуссии относительно термина «достойный труд». О содержании и признаках достойного труда высказаны различные точки зрения. Как отмечали К.Д. Крылов и Т.А. Зыкина, «в процессе осуществления международной концепции достойного труда реализация прав работника должна способствовать обеспечению возможности сочетания работы и отдыха, дохода и солидарности с другими трудящимися, возможности получения или продолжения образования, разрешения возникающих разногласий с работодателем и др.»²⁹.

Разделяя позицию Коршуновой Т.Ю. и учитывая содержание рассматриваемого принципа для целей настоящего диссертационного исследования, понятие достойного труда можно представить как «определенные базовые показатели, характерные для современного регулирования трудовых отношений....достойным трудом может быть признан безопасный труд, осуществляемый без принуждения»³⁰.

В развитие описанных принципов ст. 37 Конституции РФ устанавливает, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены». Ст. 2 ТК РФ, в свою очередь, провозглашает право каждого на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Вместе с тем, право на

²⁷ Крылов К.Д. Фундаментализация безопасных и здоровых условий труда в международном трудовом праве. // Право в современном мире. 2022. № 2. С. 6.

²⁸ Крылов К.Д. Указ. соч. С. 5.

²⁹ Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 92.

³⁰ Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости//Журнал российского права. 2020 № 7. С. 78—97.

«безопасную и здоровую производственную среду» пока не нашло своего отражения в российском законодательстве, что может быть учтено при совершенствовании правового института охраны труда на следующем этапе³¹.

Принятие необходимых мер по охране труда на национальном и локальном уровне. Указанный принцип выражает необходимость регулирования вопросов охраны труда и возмещения вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности, не только в национальном законодательстве, но и посредством системы локальных нормативных актов, принимаемых работодателями в развитие принятых на уровне государства законов, иных нормативных правовых актов, отраслевых и территориальных соглашений и коллективных договоров.

Государственная система охраны труда должна включать все необходимые элементы и механизмы, необходимые для построения и поддержания превентивной культуры в сфере здоровья и безопасности. Кроме того, законодательные акты, закрепляющие национальную политику в сфере охраны труда, должны подлежать периодическому пересмотру³², чтобы своевременно отвечать на возникающие глобальные и национальные вызовы. Локальные нормативные акты призваны развивать и усиливать положения законодательства, предоставлять повышенный уровень гарантий с учетом финансовых возможностей и масштабов бизнеса. Локальное нормотворчество может быть оформлено в виде положений или политик о системе управления охраной труда в организации, инструкций или иных документов в области охраны труда и управления профессиональными рисками.

Данные меры, среди прочего, направлены на формирование «национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда», что означает «культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой

³¹ Крылов К.Д. Современная трансформация российского и международного трудового права. // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4.

³² Серегина Л.В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики // Журнал российского права. 2021. № 3.

производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет» (из ст. 1 Конвенции МОТ № 187)³³.

В ТК РФ термин «культура охраны труда» не упоминается. Однако в ст. 209.1 и 210 сформулированы основные принципы обеспечения безопасности труда, которые включают предупреждение и профилактику опасностей, минимизацию повреждения здоровья работников, и основные направления государственной политики в области охраны труда. Среди них могут быть выделены следующие:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и

³³ Крылов К.Д. Фундаментализация безопасных и здоровых условий труда в международном трудовом праве. // Право в современном мире. 2022. № 2. С. 7.

профессиональных заболеваний; и др.

Необходимость проведения консультаций с профсоюзами. Данный принцип подчеркивает важность социального диалога и необходимость учета мнения или согласования мероприятий по охране труда, принимаемых или изменяемых локальных нормативных актов с представительными органами работников (профсоюзами). Важно отметить, что формирование «культуры охраны труда» возможно только на принципах социального партнерства, то есть совместными усилиями государства, профсоюзов и работодателей³⁴.

В России, к примеру, данный принцип выражается посредством социального партнерства в сфере труда, где государство, объединения работодателей и профсоюзы осуществляют совместное нормотворчество в сфере трудового права и охраны труда. Коллективные договоры, заключаемые крупнейшими российскими работодателями, и соглашения, принимаемые в различных отраслях российской промышленности и в густонаселенных или промышленных регионах, уделяют большое внимание вопросам безопасности и охраны труда. Конкретные примеры гарантий и компенсаций в связи с несчастными случаями на производстве, предоставляемых работникам на уровне социального партнерства, будут приведены далее в настоящей работе.

Создание культуры профилактики и превенции. Принцип создания культуры профилактики и превенции является наиболее значимым на современном этапе. Его основная идея состоит в придании первостепенного значения не устранению негативных последствий уже произошедших травм или смертей на производстве, а в работе, нацеленной на недопущение несчастных случаев и профессиональных заболеваний вовсе.

Именно данный принцип положен в основу стратегии «нулевого травматизма» (англ. *Vision Zero*), которой отведено особое место в современных исследованиях вопросов охраны труда и производственного травматизма в России

³⁴ Крылов К.Д. Указ. соч. С. 11.

и в мире. Помимо сохранения жизни и здоровья работников на производстве, что является главной целью охраны труда, идеи превенции и профилактики имеют и чисто экономический эффект. Согласно проведенным на базе МАСО исследованиям, каждый доллар США, вложенный в профилактику, дает потенциальную прибыль в размере 2,2 доллара США³⁵.

Профилактика и превенция несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний рассматривается российским законодателем сразу и как принцип, и как направление государственной политики в области охраны труда, что подчеркивает его особую значимость для целей создания и поддержания культуры охраны труда в целом.

Пропаганда здоровья и здорового образа жизни. Следуя данному принципу, работодателям предлагается внедрить в практику соблюдение здорового образа жизни среди работников, а также принимать меры, направленные на его пропаганду. В том числе минимизировать курение, потребление спиртных напитков и прочие вредные привычки, распространенные среди населения, путем материального стимулирования, разъяснительной работы и иных доступных инструментов. Мероприятия по созданию условий для формирования здорового образа жизни работников нашли свое отражение в качестве одного из направлений политики российского государства в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

Доступность мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, для всех работников. Работники во всех сферах экономической деятельности должны иметь беспрепятственный доступ ко всем сервисам и благам, направленным на защиту здоровья работников и улучшение условий их труда. Прямо в ТК РФ данный принцип не закреплен, но имеет особое значение, с учетом провозглашения РФ на уровне Конституции социальным государством (ст. 7) и в связи с развитием неформальных форм занятости, требующих от государства соответствующей реакции в части распространения мероприятий, направленных на создание безопасной рабочей среды, на всех без исключения работников и иных

³⁵ URL: <https://ww1.issa.int/ru/analysis/prevention-americas>.

лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя.

Установление взаимных прав, обязанностей и ответственности всех заинтересованных лиц. Например, работники должны следовать установленным процедурам по охране труда и технике безопасности. Работодатели должны предоставлять работникам безопасные условия труда и, при необходимости, оказывать первую помощь. Государство должно обеспечивать принятие и пересмотр законодательства по охране труда и возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью, эффективные способы защиты работниками своих нарушенных прав.

Текущая редакция раздела X ТК РФ не только устанавливает права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда (ст. 214), но и определяет основные направления государственной политики в области охраны труда, а также разграничивает полномочия органов власти в данной области, что свидетельствует о восприятии данного принципа в российском законодательстве.

Реализация на практике установленных принципов охраны труда. Без создания и обеспечения эффективных механизмов контроля за соблюдением законодательства, норм и правил по охране труда, а также реализации прав и гарантий, предоставленных пострадавшим в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, все принципы будут являться лишь пустыми декларациями, не имеющими практической ценности. Это означает, что все государства должны не только имплементировать международные принципы охраны и безопасности труда в национальное законодательство, но и стремиться к созданию системы, позволяющей в полной мере реализовывать эти принципы на практике.

Стоит отметить, что принятие норм на международном уровне привело к согласованности (сближению) национального законодательства отдельных стран-членов. Конечно, ввиду некоторых политических, социальных, экономических и социокультурных особенностей, системы законодательства не могут быть

абсолютно одинаковыми³⁶. Тем не менее, основываясь на общих принципах, можно отметить, что, даже страны с различным исходным контекстом, регулируют такие важные вопросы, как охрана труда, сходным образом.

Например, законодательство Саудовской Аравии, страны, где огромное влияние по-прежнему сохраняют религиозные нормы и традиции, восприняло основные международные принципы и подходы в части возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности. Точно так же, как и в России, Закон Саудовской Аравии о социальном страховании предусматривает обеспечение пострадавших вследствие несчастного случая или профессионального заболевания пособием по временной нетрудоспособности, ежемесячными выплатами и единовременной компенсацией за стойкую полную или частичную утрату трудоспособности, а также оплату расходов на медицинскую помощь. Членам семьи работника, погибшего на производстве, полагаются ежемесячные выплаты и грант, выплачиваемый единовременно³⁷.

Ввиду разнообразия условий и практики в разных странах положения МОТ, содержащиеся в конвенциях, следует применять (реализовывать) путем адаптации национального законодательства, а также посредством коллективных договоров или других форм соглашений между предпринимателями и работниками.

Таким образом, может быть сделан вывод, что международные акты оказывают значительное влияние на национальные правовые системы и законодательство, тем самым обеспечивая работникам примерно равный уровень гарантий, вне зависимости от страны проживания, что может быть оценено исключительно положительно.

Также положения конвенций и рекомендаций МОТ принимались во внимание при разработке российских правовых актов в сфере охраны труда и ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью

³⁶ Creating Safe and Healthy Workplaces for All. International Labour Organization. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting Melbourne, Australia, 10-11 September 2014.

³⁷ См., например, Michael O'Kane Saudi Arabia Labor Law Outline. Al-Andalus Publishing. 2015 – 216 p.

работников. Указанное свидетельствует о наличии так называемой международной преемственности норм³⁸ в российском трудовом праве и праве социального обеспечения.

§ 1.2. История развития российского законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности

Возникновение и развитие в обществе мер социальной защиты³⁹ обусловлено рядом причин, среди которых уровень развития экономики, степень консолидации политической власти, создающей и обеспечивающей систему централизованных налогов и сборов, а также уровень нравственного и культурного развития общества, прежде всего, активного трудоспособного населения, в добровольном порядке принимающего на себя обязательства по содержанию нетрудоспособных членов общества.

Необходимо отметить, что к концу XIX века, в отличие от западных стран, и прежде всего Германии, Россия оставалась страной, где доминировало сельскохозяйственное производство, для которого характерны сезонная занятость, отсутствие стабильных трудовых отношений, низкая техническая оснащенность, минимальное число или практическое отсутствие производственного травматизма. «Российский исторический путь эволюции системы страхования рабочих во многом связан с формированием и развитием европейской страховой модели. При этом, развитие системы страхования в России проходило с отставанием. Модернизация социальных отношений в России имела «догоняющий» характер»⁴⁰.

Это объясняет тот факт, что первые нормативные акты, регулирующие вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, появляются в России только в начале XX века, в районах промышленного

³⁸ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. М. Юрлит-информ, 2015. С. 19.

³⁹ Частные системы социальной защиты (благотворительность, приюты, попечение и пр.) предшествовали возникновению государственной системы социальной защиты. Под термином «социальная защита» понимаются любые формы и виды предоставления содержания нетрудоспособным членам общества: социальное обеспечение; социальное страхование; натуральное обеспечение; денежные пособия и др.

⁴⁰ Испытано временем: 100 лет обязательному социальному страхованию в России (1912-2012): монография / А.В. Морозов и др.; под науч. ред. А.В. Морозова. Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. С. 30.

производства, а также в крупных городах, где создаются фабрики и заводы.

Историю развития законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, можно условно разделить на несколько этапов:

- дореволюционный период (до 1917 г);
- период государственной собственности на средства производства (1917 – 1990 г);
- период перехода к рынку (с 1990 г. по настоящее время).

Предложенная классификация соответствует принципам сравнительно-исторической методологии, позволяет сопоставлять и сравнивать круг лиц, основания и условия имущественной ответственности за вред жизни и здоровью человека в нормативных актах каждого из периодов. При классификации во внимание принимаются экономические, политические и социальные факторы, влияющие на правовое регулирование.

Период до 1917 года охватывает значительный отрезок времени, характеризующийся зарождением и формированием правовых норм, регулирующих имущественную ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью человека.

Первые письменные источники права начала X века, такие как Договор Руси с Византией 911 г. или Договор 944 г., уже содержали положения об обязанности причинителя вреда компенсировать ущерб денежными средствами или имуществом.

В Русской Правде (краткой редакции) был установлен штраф в размере 40 гривен за убийство, подлежащий выплате семье потерпевшего при отсутствии родственников-мужчин, которые вправе реализовать право на кровную месть⁴¹. В Пространной редакции Русской Правды наряду с выплатами, например, за отсечение руки или ноги полагался штраф в пользу князя в размере 20 гривен и

⁴¹ Памятники русского права. Вып. 1, Памятники права Киевского государства: X-XII вв. / под ред. С.В. Юшкова. – М.: Госюриздат. 1952. С. 81.

одновременно – 10 гривен потерпевшему за увечье. За отсечение пальца князю уплата 3 гривен, и потерпевшему «гривна кун»⁴².

В Псковской судной грамоте (XIV – XV вв.) говорилось об иске потерпевшего к причинителю вреда в связи с «боем и грабежом»⁴³. Можно предположить, что именно с этого времени отсчитывается появление гражданско-правовой защиты прав пострадавших лиц в виде предъявления иска к причинителю вреда жизни и здоровью человека.

Судебник 1497 г. предусматривал за убийство два вида наказания: смертную казнь и гражданско-правовое возмещение⁴⁴. При отсутствии имущества для гражданско-правового возмещения убийцу просто казнили. Судебник 1550 г. устанавливал штраф в пользу потерпевшего при нанесении телесных повреждений, причем размер штрафа зависел от сословной принадлежности потерпевшего⁴⁵.

Анализ положений Соборного Уложения 1649 г. свидетельствует о том, что при определении размера имущественной ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью человека, учитывалось несколько факторов: социальный статус потерпевшего, характер и степень причинения вреда и форма вины. Так, за причинение смерти служилым человеком крестьянину «в драке пьяным делом» предусматривалось возмещение в виде выдачи другого крестьянина с женою и с детьми собственнику убитого крестьянина⁴⁶, а за убийство «с умышления» – смертная казнь⁴⁷. По сути, в данный период сформировался принцип дифференциации при определении размера ответственности с учетом формы вины и социального статуса потерпевшего.

Положения об имущественной ответственности за вред, причиненный жизни

⁴² Памятники русского права. Вып. 1, Памятники права Киевского государства: X-XII вв. / под ред. С.В. Юшкова. – М.: Госюриздат, 1952. С. 123.

⁴³ Памятники русского права. Вып. 2, Памятники права феодально-раздробленной Руси, XII-XV вв. / под ред. С. В. Юшкова. — М.: Госюриздат, 1953. С. 305.

⁴⁴ Памятники русского права. Вып. 3, Памятники права периода образования Русского централизованного государства: XIV-XV вв. / Под ред. Л. В. Черепнина. — М.: Госюриздат, 1955. С. 347.

⁴⁵ Памятники русского права. Вып. 4, Памятники права периода укрепления Русского централизованного государства, XV-XVII вв. / под ред. Л. В. Черепнина. – М.: Госюриздат, 1956. С. 238-239.

⁴⁶ Памятники русского права. Вып. 6: Соборное Уложение царя Алексея Михайловича 1649 года / под ред. К. А. Софроненко. – М.: Госюриздат, 1957. С. 398.

⁴⁷ Там же.

и здоровью, содержащиеся в Соборном Уложении 1649 г., применялись вплоть до проведения систематизации российского законодательства в 30-е годы XIX в. 2 февраля 1833 года император Николай I издал манифест об издании Свода законов Российской империи, который в последующем заменил устаревшее Соборное уложение 1649 года. В действие Свод вступил с января 1835 года.

В томе X Свода законов Российской империи закреплялись общие правила о том, что виновный обязан возместить причиненный его деянием вред и убытки потерпевшему: «...Всякий обязан вознаградить за вред и убытки, причиненные кому-либо его деянием или упущением, хотя бы сие деяние или упущение и не составляли ни преступления, ни проступка, если только будет доказано, что он не был принужден к тому требованиями закона – или правительства, или необходимою личною обороною, или же стечением таких обстоятельств, которые он не мог предотвратить...»⁴⁸. Имущественная ответственность в данном случае наступала как следствие неправомерных действий человека (преступления или проступка) или как следствие деликта («по недосмотру»).

Руководствуясь генеральной нормой о возмещении вреда, работник, пострадавший во время работы, должен был доказывать, что именно деянием работодателя ему причинен вред. В условиях поголовной правовой безграмотности и недостаточности средств на судебные издержки это было крайне проблематично⁴⁹.

В середине XIX века, в связи с развитием в России промышленности и транспорта, принимаются нормативные акты, устанавливающие ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью наемного работника в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей.

Первоначально регулирование касалось отдельных работников и отраслей хозяйствования, наиболее опасных для жизни и здоровья человека. Устав путей

⁴⁸ Свод законов Российской империи. Том десятый. Часть I. Законы гражданские. Спб., 1857 г. Тип. Второго Отделения Собственной Е.И.В.Канцелярии. С. 602.

⁴⁹ Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Москва: Юстицинформ, 2008. С. 143.

сообщения от 31 декабря 1836 года предусматривал ответственность на случай, если в чрезвычайных ситуациях (огонь, буря, подводные камни, мель, воровские шайки и др.) кто-либо из команды получал увечье, повреждение (ушиб, рану) и лишался какого-либо члена. При увечье на всю жизнь, то есть когда увеченный оставался калекою, хозяин обязан был вознаградить его выдачей договорной платы вдвойне, сверх расходов на лечение и на обратную дорогу, а при увечье временном, требующем лекарственного лечения и ухода, хозяин обязан был оставить больного под расписку в первом по пути городе или селении, оставив денег на содержание и потом на возвращение к месту жительства⁵⁰. Также документ устанавливал правило, «если кто убьется до смерти или утонет или будет убит или умрет от ран до сдачи в больницу, то вознаграждение за увечье (двойная сумма договорной платы) отсылается наследникам»⁵¹.

Правила о пенсиях рабочим казенных горных заводов и рудников, утратившим трудоспособность на заводских или рудничных работах, 1901 г.⁵² и Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности 1903 г.⁵³ были первыми нормативными актами общего характера, регулирующими ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, а также устанавливающими основания и порядок выплаты при утрате работником трудоспособности или его смерти.

Правила возлагали на работодателя («владельца предприятия») обязанность выплачивать рабочим, независимо от пола и возраста, вознаграждение, в случаях, если утрата трудоспособности от телесного повреждения в процессе работы была свыше трех дней. В случае смерти работника в результате несчастного случая

⁵⁰ Якушев А.А. Устав путей сообщения (т. XII, ч. 1 Свода законов) с разъяснениями Правительствующего сената, касающимися водяных и шоссейных сообщений – Санкт-Петербург: Тип. Усмановой, 1908. С. 52.

⁵¹ Там же.

⁵² Высочайше утвержденные Временные Правила о пенсиях рабочим казенных горных заводов и рудников, утратившим трудоспособность на заводских или рудничных работах. № 20087. 15 мая 1901 г. // ПСЗРИ. СПб., 1903. Собрание III. Т. XXI.

⁵³ Высочайше утвержденные Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности. № 23060. 2 июня 1903 г. // ПСЗРИ. СПб., 1905. Собрание III. Т. XXIII.

вознаграждение выплачивалось членам его семьи. Работодатель освобождался от обязанности выплачивать вознаграждение в случае, если докажет, что причиной несчастного случая был злой умысел самого потерпевшего или грубая неосторожность, не оправданная условиями и обстановкой производства работ.

В случае наступления временной нетрудоспособности выплачивалось пособие, которое назначалось со дня несчастного случая по день восстановления трудоспособности или признания постоянной утраты трудоспособности. Размер пособия составлял половину действительного заработка потерпевшего. В случае постоянной утраты трудоспособности назначалась пенсия. Размер пенсии устанавливался в зависимости от степени утраты трудоспособности: при полной утрате трудоспособности – в размере $2/3$ годового содержания потерпевшего, а при неполной утрате – в размере, определяемом соответственно степени утраты трудоспособности. Пенсию выплачивали со дня прекращения выплаты пособия. Работодатель обязан был возместить потерпевшему расходы по лечению исходя из платы, взимаемой в местных больницах (казенных, городских и земских).

В случае смерти работника пенсия назначалась членам его семьи: вдове, детям до 15 лет, родственникам по восходящей линии, братьям, сестрам (круглым сиротам). В случае смерти работника в результате несчастного случая или во время лечения, или не позднее двух лет со дня несчастного случая, работодатель обязан компенсировать расходы на погребение (30 руб. для взрослого и подростка; 15 руб. - для малолетнего).

Обо всех несчастных случаях работодатель обязан был немедленно извещать полицейскую власть, а также фабричного инспектора или окружного инженера. Полиция составляла на месте происшествия протокол в присутствии работодателя, потерпевшего (если он может явиться), врача (фельдшера), очевидцев происшествия из рабочих и, если возможно, постороннего лица, сведущего в работе, при которой произошло телесное повреждение. В протоколе указывались обстоятельства несчастного случая и характер полученных телесных повреждений, а также заключение о возможной в будущем степени утраты трудоспособности. В

случае смерти потерпевшего следовало дать заключение о том, зависела ли смерть от несчастного случая.

Работодатель обязан был вести учет несчастных случаев (смерти и телесных повреждений), и учет обязательств по выплатам потерпевшим или членам их семей. За нарушение они могли подвергнуться денежному штрафу (денежной пене), в размере от 25 до 100 руб. В случае, если работодатель уклонялся от выплаты пенсий и пособий, то обязан был уплатить за пропущенные сроки дополнительное вознаграждение в размере одного процента в месяц с суммы просроченного платежа, а в случае просрочки уплаты пенсии более, чем на шесть месяцев, обеспечить правильное производство причитающихся с него платежей посредством страхования в действующих в России страховых обществах или в государственных или гарантированных правительством процентных бумагах капиталов, обеспечивающих платежи.

Важно отметить, что Правила 1903 г. устанавливали единый для всех предприятий порядок оформления несчастного случая, как по форме документа (протокол), так и по содержанию (описание происшествия, свидетели, характер повреждения и др.). В расследовании несчастного случая участвовал врач, который составлял медицинское заключение, в котором указывалось телесное повреждение и заключение о возможной в будущем степени утраты трудоспособности. В свидетельствах, удостоверяющих смерть потерпевшего, должно было быть заключение о том, зависела ли она от несчастного случая.

Правила предусматривали две процедуры урегулирования несчастного случая – путем заключения соглашения потерпевшего (членов его семьи) с работодателем или через суд. Соглашение заключалось в письменной форме, пописывалось сторонами и удостоверялось фабричным инспектором или окружным инженером. Достигнутое соглашение юридически приравнивалось к мировой сделке, заключенной в суде. Если соглашение не было достигнуто, фабричный инспектор или окружной инженер составляли акт, в котором отражали обстоятельства несчастного случая, требования потерпевшей стороны и

предложения работодателя. Для обращения в суд устанавливался двухлетний срок исковой давности, и условия соблюдения досудебного порядка разрешения спора.

Денежные выплаты потерпевшим или членам семьи (пенсии и пособия) производились непосредственно собственником предприятия (работодателем), поэтому Правила 1903 г. предусматривали процедуры при ликвидации предприятия, которые обеспечивали права потерпевших.

Под действие данных Правил 1903 г. подпадала только треть рабочих, занятых в различных отраслях промышленности. Закон вводил не социальное страхование рабочих, а лишь устанавливал ответственность отдельных предпринимателей за несчастные случаи, происшедшими с рабочими, что предопределяло и правовой характер выплат⁵⁴. То есть ответственность российских предпринимателей по данным документам продолжала носить индивидуальный характер, возлагалась на каждого работодателя в отдельности. Именно поэтому характер данных установлений являлся скорее гражданско-правовым, несмотря на то, что в них активно использовались такие термины, как профессиональный риск, пенсии, пособия и т.д.

«После принятия Правил 1903 года в России стало быстро развиваться коллективное страхование от несчастного случая»⁵⁵. По состоянию на 1904 год в стране действовало порядка 500 компаний, занимавшихся страхованием от разного рода социальных рисков, в том числе риска инвалидности или риска гибели в трудоспособном возрасте⁵⁶. Равным образом, к 1908 году в России было 11 обществ взаимного страхования. Это Петербургское, Московское, Рижское, Иваново-Вознесенское, Варшавское, Киевское, Одесское, Белостокское, Архангельское, Енисейское и Южнорусское общество, в которых было застраховано около 300

⁵⁴ Сазонов В.С. Развитие советского законодательства о пенсионном обеспечении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1967. С. 6.

⁵⁵ Испытано временем... С. 32.

⁵⁶ Блохина Н.Н. Как зарождалось страхование рабочих в России // Охрана труда и социальное страхование. № 6. 2003. С. 65.

тысяч рабочих⁵⁷⁵⁸.

Уже позднее, в 1912 году, появляются первые страховые законы о страховании рабочих от несчастных случаев и об обеспечении на случай болезни. Положения Закона о страховании рабочих от несчастных случаев и об обеспечении на случай болезни от 23 июня 1912 г. распространялись лишь на 15 % от общего числа рабочих (около 2 млн. человек)⁵⁹, из чего следует вывод – говорить о всеобщности страхового обеспечения на данном этапе пока преждевременно.

Как отмечал А.М. Нолькен⁶⁰, положения новых законов 1903 года приживались в правосознании людей очень туго, сохранялась крайняя неустойчивость в судебной практике. Законы 1912 года были призваны содействовать их правильному пониманию и применению.

В законе о страховании от несчастных случаев уже устанавливалась обязанность предпринимателей страховать своих рабочих и служащих в страховых товариществах, капитал которых должен был формироваться, за счет уплаты взносов работодателями. Также в этом акте был произведен отход от принципа вины к понятию профессионального риска, а индивидуальная ответственность каждого отдельного работодателя была заменена коллективной. Если в результате несчастного случая рабочий приобретал инвалидность и утрачивал способность к труду, он получал пожизненную пенсию от страхового товарищества⁶¹.

Государственное страхование имело значительные преимущества перед существовавшей ранее моделью индивидуальной ответственности работодателей. В последней решающее значение играла виновность конкретного причинителя вреда, то есть работодателя, без которой ответственности не наступало. Однако с появлением массового машинного производства эта концепция перестала быть

⁵⁷ Испытано временем... С. 41.

⁵⁸ До 1903 года в России было всего три общества взаимного страхования: Рижское, Одесское и Иваново-Вознесенское. Несколько обществ находилось в процессе образования.

⁵⁹ Сазонов В.С. Развитие советского законодательства о пенсионном обеспечении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1967. С. 7.

⁶⁰ Нолькен А.М. Закон о страховании рабочих от несчастных случаев. Практическое руководство. - С.-Петербург, юридический книжный склад «Право», 1913. С. 3.

⁶¹ Испытано временем... С. 33.

актуальной. По усредненным данным, до 40% несчастных случаев на производстве в этот период не были связаны с виной работника или работодателя⁶². Поэтому в модели государственного социального страхования, наоборот, ответственность стала возлагаться не на отдельное лицо, а на всю промышленность в целом. Это позволяло обеспечить получение возмещения за причиненный вред каждым пострадавшим работником⁶³.

Однако *Октябрьская революция 1917 года* повлекла существенные изменения как в политической, так и в экономической жизни общества и государства. Законодательство, регулирующее вопросы возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, создаваемое в период с 1917 года по 1990 год, обладает рядом особенностей, что позволяет выделить его в отдельный временной период. Изменения в правовом регулировании обусловлены изменением права собственности на средства производства, передачей в государственное управление и контроль всей экономической деятельности, в том числе и страхового дела (по всем видам страхования), упразднением всех частных предприятий и страховых компаний, созданием централизованного государственного управления трудом.

Первым законодательным актом нового правительства был Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 года «О страховании на случай болезни». Несмотря на то, что декрет был в целом посвящен предоставлению бесплатной медицинской помощи и денежных пособий работникам, утратившим трудоспособность (или умершим) в результате болезни, п. 37 декрета обязал больничные кассы (впредь до полной реорганизации страховых товариществ) выдавать денежные пособия работникам, получившим увечья вследствие несчастных случаев. Пособие выдавалось работнику с первого дня потери трудоспособности по день ее восстановления или по день установления работнику постоянной утраты трудоспособности. Членам семьи погибшего работника также выплачивалось пособие. Расчеты по этому поводу между частными страховыми товариществами и больничными кассами

⁶² Лушникова М.В. Указ.соч. С. 133-134.

⁶³ Испытано временем... С. 48.

производились каждые три месяца⁶⁴.

Декрет СНК РСФСР от 18 мая 1918 г. «Об инспекции труда»⁶⁵ упразднил фабричные инспекции труда и создал на предприятиях инспекции труда, которые находились в подчинении Наркомата труда РСФСР (НКТ РСФСР). С 1921 года все предприятия направляли в инспекцию труда извещения обо всех несчастных случаях. Инспекции труда обязаны были расследовать случаи производственного травматизма, изучать и анализировать причины, вызвавшие эти случаи, вести сбор и обработку статистических данных по производственному травматизму.

Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 10 декабря 1918 г.⁶⁶, принятый в сложных экономических условиях военного коммунизма, содержал раздел IX «Охрана труда», регулирующий деятельность инспекции труда, как органа по осуществлению государственного контроля и надзора за безопасностью и охраной труда. На инспекции возлагались обеспечение охраны жизни, здоровья и труда лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью, и регистрация несчастных случаев. Статья 131 КЗоТ 1918 предусматривала право инспекции труда привлекать к уголовной ответственности за несоблюдение постановлений кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и других актов советской власти, направленных на охрану жизни и здоровья трудящихся.

Приложением к КЗоТ 1918 г. были Правила о порядке установления нетрудоспособности, предусматривающие создание Бюро врачебной экспертизы как при общестраховых кассах, так и при специализированных кассах страхования от несчастных случаев для установления факта утраты трудоспособности. По результатам освидетельствования составлялся акт, в котором указывалось, является ли утрата трудоспособности постоянной или временной, в какой срок должно быть произведено вторичное переосвидетельствование. На весь период временной нетрудоспособности работники получали денежное пособие за счет средств больничной кассы. Средства местных больничных касс образовывались за счет

⁶⁴ Декреты Советской власти. Т. I. 25 октября 1917 г. – 16 марта 1918 г. М.: Госполитиздат, 1957.

⁶⁵ СУ РСФСР 1918. № 36. Ст. 474.

⁶⁶ СУ РСФСР. 1918 № 86-87. Ст. 905.

взносов от предприятий, применяющих чужой труд за вознаграждение, пеней за просрочку взносов, доходов от имущества кассы и случайных поступлений. Средства местных больничных касс образовывали единый фонд страхования от болезни⁶⁷.

Декрет СНК РСФСР от 27 апреля 1922 г «О зачислении всех штрафов, налагаемых на предприятия за нарушение законов и правил по охране труда, во всероссийский фонд социального страхования»⁶⁸ установил, что все штрафы с предприятий учреждений и хозяйств за нарушение ими законов и правил по охране труда подлежали зачислению во всероссийский фонд социального страхования, что позволило формировать экономическую базу для выплат.

15 ноября 1922 г. вступил в действие новый КЗоТ РСФСР, разработка и принятие которого были обусловлены изменениями в экономике, переходом к новой экономической политике. XIV глава КЗоТ 1922 г. была посвящена охране труда. На работодателей возлагалась обязанность принимать необходимые меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и к содержанию мест работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Глава XVI была посвящена социальному страхованию. Социальное страхование предусматривало предоставление медицинской помощи и выдачу пособий при временной утрате трудоспособности, в том числе в результате травмы. Пособия по временной нетрудоспособности выдавались со дня утраты трудоспособности по день ее восстановления или установления инвалидности. Страховые взносы, уплачиваемые предприятиями, устанавливались в процентном отношении к заработной плате работников, в зависимости от степени вредности и опасности предприятия.

В случае стойкой утраты трудоспособности, в том числе вследствие увечья, потерпевшие приобретали право на социальное обеспечение, т.е. пенсию по инвалидности. Нормы и формы пенсионного обеспечения инвалидов

⁶⁷ Правила о выдаче пособий трудящимся во время их болезни. Приложение к ст. 78 КЗоТ 1918 г.

⁶⁸ СУ РСФСР.1922. № 31. Ст. 373.

устанавливались в зависимости от характера, степени инвалидности и имущественного положения инвалидов. В случае смерти кормильца пособие выплачивалось членам семьи, не имеющим достаточных средств к существованию и находившиеся на иждивении умерших (погибших) застрахованных. Нормы и формы обеспечения членов семей в случае смерти работника устанавливались в зависимости от возрастного и имущественного положения членов семьи.

Таким образом, после установления государственной собственности на средства производства, государство в централизованном порядке устанавливало единое правовое регулирование оснований, условий и размеров обеспечения потерпевших при несчастных случаях на производстве. При временной утрате нетрудоспособности потерпевший работник получал возмещение через государственную систему социального страхования. При наступлении стойкой утраты трудоспособности – потерпевшие получали пенсию по инвалидности в системе социального обеспечения. Принимая во внимание, что все денежные средства находились в собственности и распоряжении государства, в рассматриваемый период произошло размывание границ между системой государственного социального страхования и системой государственного социального обеспечения.

В 1922 году был принят первый советский Гражданский кодекс РСФСР, в главе XIII которого «Обязательства, возникающие вследствие причинения другому вреда» содержались положения об ответственности за причинение вреда жизни и здоровью лица.

Гражданский кодекс РСФСР 1922 года⁶⁹ выделял в качестве самостоятельного института обязательства по возмещению предприятием имущественного вреда, возникшего в результате причинения увечья или смерти работнику. Вина как основание ответственности причинителя вреда отрицалась, термин «вина» не употреблялся, хотя вина потерпевшего могла служить основанием,

⁶⁹ Постановление ВЦИК от 11.11.1922 г. «О введении в действие Гражданского кодекса РСФСР» (вместе с «Гражданским кодексом РСФСР»). // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. 1922. Отд. 1. № 71. Ст. 904.

освобождающим причинителя вреда от ответственности⁷⁰. Кодекс предписывал, что причинивший вред освобождался от обязанности по его возмещению, если докажет, что он не мог предотвратить вреда, либо что был управомочен на причинение вреда, либо что вред возник вследствие умысла или грубой неосторожности самого потерпевшего. Вина потерпевшего учитывалась и в случае причинения вреда источником повышенной опасности.

Согласно статье 412 ГК РСФСР, лицо, застрахованное в порядке социального страхования, при наступлении страхового случая получало удовлетворение от органа социального страхования. ГК РСФСР предусматривал право органов социального страхования обращаться в порядке регресса к предприятию, если вред был причинен преступным действием или бездействием предпринимателя. Потерпевший, поскольку он в порядке социального страхования не получал полного возмещения вреда, также имел право дополнительного требования к предпринимателю. Лица, которые не подлежали социальному страхованию⁷¹ не могли взыскивать от причинившего вред большего вознаграждения, чем могло бы получить лицо, застрахованное от органа социального страхования и от причинившего вред лица. При этом потерпевшее лицо приравнивалось к соответствующей категории рабочих и служащих в зависимости от его имущественного положения и степени его социальной полезности по усмотрению суда⁷².

Таким образом, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, в первую очередь подлежало компенсации органами социального страхования. Если работник не подлежал социальному страхованию, возмещение осуществлялось в гражданско-правовом порядке по нормам, установленным для застрахованных работников. В случае, если причиной несчастного случая являлись

⁷⁰ Новицкая Т.Е. Гражданский кодекс РСФСР 1922 года. Серия «Памятники советского законодательства». Москва Зерцало-М. 2002. С.101.

⁷¹ Социальному страхованию подлежали только рабочие и служащие. НЕ охвачены были колхозники, кооператоры, члены артели.

⁷² Постановление ВЦИК от 11.11.1922 г. «О введении в действие Гражданского кодекса РСФСР» (вместе с «Гражданским кодексом РСФСР»). // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. 1922. Отд. 1. № 71. Ст. 904.

неправомерные действия / бездействие работодателя, работник имел право требовать дополнительного возмещения в гражданско-правовом порядке.

В период военного времени, а также в послевоенный период восстановления народного хозяйства, существенных изменений в правовом регулировании вопросов возмещения вреда не было. Однако, в связи с неясностью некоторых вопросов возникали споры, которые были предметом рассмотрения как непосредственно на предприятиях, так и в судебном порядке.

В 1956 г. был принят Закон СССР «О государственных пенсиях», который предусматривал пенсии по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. Необходимо отметить, что пенсии по инвалидности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием устанавливались в достаточно высоком размере (инвалидам I группы в размере 110 процентов, инвалидам II группы - 100 процентов пенсии по старости, инвалидам III группы в размере 65 процентов с заработка до 40 рублей в месяц и, сверх того, 10 процентов с остального заработка).

Первым комплексным нормативным актом, регулирующим возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, стали «Правила возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой», утвержденные 22 декабря 1961 г. № 483/25 совместным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС⁷³. Правила внесли существенные изменения в регулирование ответственности работодателя: установили четкие территориальные границы ответственности за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой, указав, что повреждение должно было произойти на территории предприятия либо вне его территории, но при выполнении работником своих трудовых обязанностей,

⁷³ Правила были приняты во исполнение постановления Совета Министров СССР от 9 октября 1961 г. и введены в действие с 1 января 1962 г.

а также во время следования к месту работы и с работы на транспорте предприятия. Вина предприятия стала главным условием и основанием ответственности работодателя. При этом, учитывался и принцип «смешанной ответственности», при котором размер возмещения определялся с учетом конкретных обстоятельств дела и в зависимости от степени вины предприятия и грубой неосторожности самого работника (например, если имело место грубое нарушение работником правил техники безопасности, с которыми он был ознакомлен, в возмещении вреда работнику могло быть отказано).

Возмещение ущерба заключалось в выплате потерпевшему денежных сумм для целей компенсации заработка, которого он лишился вследствие утраты трудоспособности от данного увечья либо иного повреждения здоровья. Размер возмещения ущерба, причиненного работнику, определялся в зависимости от степени утраты работником профессиональной трудоспособности (способности к труду по своей профессии) и общей трудоспособности (способности к неквалифицированному труду), за вычетом пенсии, назначенной в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья.

Новым явилось положение о компенсации дополнительных расходов. Сверх возмещения утраченного заработка предприятие обязано было возместить потерпевшему расходы на уход за ним, на дополнительное питание, протезирование и санаторно-курортное лечение (включая оплату проезда) и другие расходы. Дополнительные расходы возмещались сверх суммы возмещения заработка и без зачета назначенной пенсии на основании заключения врачебно-трудовой экспертной комиссией о нуждаемости в этих видах помощи в случае, если пострадавший не получил их бесплатно от предприятия.

Гражданский кодекс РСФСР 1964 года, пришедший на смену ГК РСФСР 1922 г., содержал ряд новых положений, изменяющих и дополняющих Правила 1961 г. В частности, в ГК РСФСР была установлена ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности – организации и гражданами, деятельность которых была связана с повышенной опасностью для окружающих

(транспортные организации, промышленные предприятия, стройки, владельцы автомобилей и т.п.), обязаны были возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего, т.е. ответственность наступала независимо от вины.

Кодекс законов о труде 1971 г. включал главу XVI «Государственное социальное страхование», которая предусматривала обязательное государственное социальное страхование всех работников.

Обеспечение по государственному социальному страхованию охватывало случаи временной утраты заработка (пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до 1,5 лет)⁷⁴, единовременные пособия при рождении ребенка и на погребение, а также оплату за счет средств государственного социального страхования санаторно-курортного лечения, отдыха и лечебного питания. КЗоТ также предусматривал пенсионное обеспечение работников (пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца) за счет средств государственного социального страхования. При временной нетрудоспособности работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, размер пособия выдавался в размере 100% заработка. В случае стойкой утраты трудоспособности устанавливалась инвалидность и назначалась пенсия по инвалидности, а в случае смерти работника – пенсия по случаю потери кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания.

Позднее, в 1984 году Постановлением Совета Министров СССР от 3 июля 1984 г. № 690 были утверждены новые Правила возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой, которые конкретизировали ответственность работодателя. Правила 1984 года сохраняли

⁷⁴ См. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением ВЦСПС от 12 ноября 1984 г.

основные положения Правил 1961 г., и дополняли некоторые положения.

В 1990 г. СССР, как единое целое экономическое, политическое и правовое пространство, прекратил свое существование. В *Российской Федерации* возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, регулировалось Основами гражданского законодательства 1991 года⁷⁵, с 1996 года Гражданским кодексом РФ⁷⁶ и Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденными Верховным Советом РФ в 1992 году⁷⁷. Также многие вопросы судебной практики по делам о возмещении вреда были разъяснены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 3 от 28 апреля 1994 года.

Согласно Правилам 1992 года работодатель нес материальную ответственность «за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, имевшим место как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования на работу или с работы на транспорте, предоставленном работодателем»⁷⁸.

Вина работодателя в повреждении здоровья понималась в широком смысле, как необеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда. По факту, под виною работодателя понималось «любое, хотя бы и незначительное, нарушение правил охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии, отсутствие должного надзора за безопасностью работ и т.д.»⁷⁹. Вина работодателя

⁷⁵ Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик, утв. ВС СССР 31.05.1991 № 2211-1 (ред. от 26.11.2001) // Ведомости СССР. 1991. № 26. Ст. 733. (архив, док-т). 48.

⁷⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2). Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (в актуальной редакции) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

⁷⁷ Постановление ВС РФ от 24.12.1992 г. № 4214-1 (ред. от 24.07.1998) «Об утверждении правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» // Российская газета. – 26.01.1993 г., Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 14.01.1993 г., № 2, ст. 71.

⁷⁸ Законодательство Российской Федерации о возмещении вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей: Законодат. и нормат. правовые акты и коммент. к ним / Науч. центр профсоюзов; подгот. Коршунов Ю.Н. - Москва, 1998. С. 45.

⁷⁹ Законодательство Российской Федерации о возмещении вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей: Законодат. и нормат. правовые акты и коммент. к ним / Науч. центр профсоюзов; подгот. Коршунов Ю.Н. - Москва, 1998. С. 50.

презюмировалась, и он освобождался от ответственности если доказывал, что вред причинен не по его вине, а в случаях если вред причинен источником повышенной опасности – что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего.

Видами возмещения вреда по Правилам 1992 года являлись денежные суммы в размере заработка или соответствующей его части, выплачиваемые потерпевшему в зависимости от степени утраты трудоспособности, компенсация дополнительных расходов и единовременное пособие в связи с трудовым увечьем. Размер возмещения вреда не уменьшался на сумму пенсии по инвалидности (пенсии по случаю потери кормильца), потерпевшие получали их одновременно с суммами возмещения вреда.

Кроме того, еще в Основы гражданского законодательства 1991 года впервые была добавлена возможность получить компенсацию морального вреда, который определялся, исходя из степени тяжести травмы, иного повреждения здоровья, а также с учетом имущественного положения причинителя, степени вины потерпевшего и некоторых других обстоятельств⁸⁰. Впоследствии нормы о компенсации морального вреда были сохранены и в Правилах 1992 года, а также во второй части Гражданского кодекса Российской Федерации.

Таким образом, в советский период и первые годы после распада СССР возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью, регулировалось гражданским законодательством и было построено на индивидуальной вине причинителя вреда (работодателя).

Политические и экономические изменения, закрепленные в Конституции РФ 1993 г., и последующая существенная экономическая перестройка, обусловленная возникновением частной собственности и частного производства, потребовали разработки и принятия принципиально новых нормативных актов, в том числе в социальной сфере.

⁸⁰ Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик, утв. ВС СССР 31.05.1991 № 2211-1 (ред. от 26.11.2001) //Ведомости СССР. 1991. № 26. Ст. 733. (архив, док-т). 48.

На современном этапе вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, регулируются следующими нормативными правовыми актами:

– Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» или Закон № 125-ФЗ – специальный законодательный акт, устанавливающий «правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁸¹ и определяющий «порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях»⁸². Отдельные вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, также регулирует Федеральный закон от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в котором заложен фундамент системы обязательного социального страхования в Российской Федерации.

– Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ или ТК РФ. В ТК РФ вопросам причинения вреда жизни и здоровью работников посвящена значительная часть раздела X «Охрана труда», редакция которого была полностью обновлена в 2022 году. Среди характерных особенностей данной редакции, по сравнению с предыдущей, можно отметить явно выраженную направленность законодательства на превенцию и предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Это в полной мере отвечает международным тенденциям законодательства, а именно стратегии «нулевого травматизма» (англ. *Vision Zero*). В ТК РФ эта идея закреплена в качестве основного принципа обеспечения безопасности труда (ст. 209.1 ТК РФ) и одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210

⁸¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. и др.]; отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - 2-е изд., доп. - Москва: Городец, 2007. С. 375.

⁸² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. и др.]; отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - 2-е изд., доп. - Москва: Городец, 2007. С. 375.

ТК РФ). Кроме того, ТК РФ закрепляет обязательность возмещения вреда, причиненного работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, что является одной из важнейших и основополагающих гарантий в сфере трудовых отношений (ст. 2, 184 ТК РФ). Наконец, именно ТК РФ устанавливает квалифицирующие признаки несчастного случая на производстве (субъектный состав, обстоятельства несчастного случая, связь с производством), а также в общих чертах регулирует процедуру расследования и оформления результатов расследования несчастного случая.

Нормы данных законов находят свое дальнейшее развитие в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н, Правилах расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 г. № 1206, и иных подзаконных актах. Такие акты носят по большей части технический или медицинский характер, в том числе, конкретизируют процедуру и порядок расследования несчастных случаев в отдельных отраслях производства и в отношении некоторых категорий работников (в том числе Порядок расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 27.06.2017 г. № 602), определяют критерии тяжести причиненного вреда здоровью (в том числе Схема определения степени тяжести и повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздрава России от 24.02.2005 г. № 160) и т.д.

Отдельно стоит отметить также Методические рекомендации о порядке участия представителей отделений Социального фонда России в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Данный документ хотя по своей природе и не является нормативным правовым актом, но имеет особое

практическое значение, поскольку регулирует порядок и процедуру участия Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – СФР) в расследовании несчастных случаев на производстве, в частности, описывает порядок проведения СФР экспертизы обстоятельств несчастного случая.

То есть правоотношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, регулируются как нормами трудового права, так и нормами правами социального обеспечения. Нормы трудового законодательства закрепляют основные понятия (ст. 209 ТК РФ) и принципы системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 209.1 ТК РФ), устанавливают основания и процедуру расследования и учета несчастных случаев на производстве (ст. 227 – 229.3 ТК РФ), порядок оформления документов, подтверждающих юридически значимые факты (акт о несчастном случае на производстве) (ст. 230 ТК РФ) и др. В свою очередь, нормы об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве, являясь экономической основой реализации права работника (его иждивенцев) на возмещение при утрате трудоспособности (смерти кормильца) устанавливают основания, условия, виды и размеры предоставляемого страхового возмещения. Правовые нормы, регулирующие обязательства, возникающие перед работником (в случае смерти работника – перед иждивенцами) в связи с несчастным случаем на производстве и отношения по предоставлению страхового обеспечения взаимосвязаны.

Субсидиарно к отношениям, возникающим вследствие причинения вреда в результате несчастного случая на производстве, применяется Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (далее – ГК РФ)⁸³. На это прямо указывает, как сам Закон № 125-ФЗ (п. 2 ст. 1), так и пункт 6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

⁸³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (ред. 24.07.2023) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

заболеваний», где сказано, что права застрахованных лиц на возмещение вреда в части, превышающей обеспечение по страхованию на основании Закона № 125-ФЗ, не ограничиваются: «работодатель несет ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в порядке, закрепленном главой 59 ГК РФ». В аналогичном, гражданско-правовом порядке возмещается вред незастрахованным лицам, в том числе лицам, заключившим гражданско-правовой договор, по которому не предусмотрена уплата взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также моральный вред⁸⁴.

Вопросы уплаты работодателями и иными страхователями взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний урегулированы нормами финансового (налогового) законодательства, прежде всего, Налоговым кодексом Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ. Тарифы страховых взносов установлены Федеральным законом от 22.12.2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год».

Нормы-санкции, устанавливающие ответственность работодателя и его должностных лиц (включая генерального директора, специалиста по охране труда и др.), за нарушения в области охраны труда и производственного травматизма, включая несоблюдение порядка расследования и учета несчастного случая на производстве, порядка взаимодействия с СФР при назначении и выплате пособий и иных страховых выплат или общее необеспечение безопасных условий труда работников или контроля за производством работ на вверенной территории, содержатся не только в нормативных правовых актах, непосредственно регулирующих возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, включая

⁸⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. и др.]; отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - 2-е изд., доп. - Москва: Городец, 2007. С. 384.

Закон № 125-ФЗ, но и в отраслевых кодексах:

– в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ), а именно в ст. 143 (нарушение требований охраны труда), 216 (нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ) и 217 (нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов) УК РФ, а также в составах преступлений против личности, включая смерть по неосторожности, доведение до самоубийства, причинение тяжких телесных повреждений (ст. 109, 110, 111 УК РФ); и

– в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), в частности в ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства, например, в случае нарушения сроков расследования несчастного случая), 5.27.1 (нарушение государственных нормативных требований охраны труда, в том числе необеспечение безопасности работников при производстве работ, необеспечение пострадавшего средствами индивидуальной защиты, непроведение инструктажей по охране труда и др.), 15.34 КоАП (сокрытие страхового случая).

Помимо вышеописанного массива законодательства, некоторые правила, регулирующие возмещение вреда жизни и здоровью, причиненного в процессе трудовой деятельности, содержатся в актах социального партнерства. Как правило, отраслевые и территориальные соглашения предусматривают повышенные социальные гарантии для работников или устанавливают правила и принципы участия представителей профсоюзных организаций в процедуре расследования несчастных случаев на производстве. Примеры гарантий, предоставляемых пострадавшим от несчастных случаев на производстве на основании отраслевых и территориальных соглашений, будут приведены далее в настоящей работе.

Наконец, учитывая один из основополагающих принципов трудового права – сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений⁸⁵ – вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью, также регулируются

⁸⁵ Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 4-е изд, испр. и доп. Москва : Проспект, 2022. С. 74.

на локальном уровне. Многие российские работодатели самостоятельно предоставляют работникам повышенный уровень социальных гарантий в случае производственного травматизма, как посредством принятия на себя обязательств из коллективных договоров, так и в своих локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка, положениях об оплате труда, о дополнительных социальных гарантиях работникам и т.д.). Зачастую в коллективных договорах и локальных нормативных актах работодателя предусмотрены положения, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, а также территориальными и отраслевыми соглашениями.

Таким образом, можно отметить, что по вопросу причинения вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, включая несчастные случаи на производстве, существует обширная нормативная правовая база, объединяющая нормы различных отраслей права, а именно трудового права, права социального обеспечения, финансового, гражданского, административного, уголовного права, что делает данный институт межотраслевым по своей природе. Как отмечала Ю.Б. Корсаненкова, это связано с тем, что отрасли права взаимодействуют на межотраслевом уровне через «системные основания права – пересекающиеся общественные отношения, функции, принципы, элементы метода, формализованные в нормативных предписаниях отраслевого законодательства»⁸⁶.

Кроме того, не вызывает сомнений, что такое комплексное регулирование рассматриваемого института обусловлено не только многообразием различных по своей природе отношений с участием многих субъектов, но и особой значимостью и актуальностью вопросов сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности для российского общества и государства. На это же указывает широко развитая система гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, в связи с несчастными случаями на производстве, установленная на государственном, локальном, коллективно- и индивидуально-договорном уровнях

⁸⁶ Корсаненкова Ю.Б. Межотраслевые связи права социального обеспечения: современное состояние и их влияние на дальнейшее развитие отрасли: дис. ... докт. юрид. наук. М. 2021. С. 14.

нормотворчества.

С учетом вышеизложенного, на основе проведенного в данной главе исследования могут быть сделаны следующие выводы:

(1) Акты, принимаемые МОТ в сфере охраны труда, можно условно разделить на несколько групп. Это акты, содержащие стандарты, обязательные требования к (1) созданию безопасной рабочей среды, (2) к безопасным условиям и режиму труда, акты, устанавливающие (3) стандарты по охране труда в отношении всех или отдельных категорий работников и (4) стандарты ответственности работодателя в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при наступлении несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

(2) Первые три группы нормативных актов МОТ объединяет общая направленность – они создавали и создают единые международные стандарты в сфере охраны и безопасности труда и направлены на профилактику и предупреждение профессиональных заболеваний и травм работающих лиц. Анализ этих правовых актов свидетельствует о необходимости комплексного подхода: от безопасного проектирования зданий и механизмов до обучения сотрудников и контроля за соблюдением правил. Без комплекса данных мер выстраивание эффективной системы охраны труда в организации, направленной на превенцию и профилактику производственного травматизма, невозможно.

(3) Четвертая группа нормативных актов МОТ принципиально отличается, поскольку направлена не на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а на формирование стандартов ответственности работодателя за причинение вреда работникам – установление минимальных требований к видам и нормам компенсаций в случае травмы, болезни или смерти работника. Таким образом, закрепленная в Уставе МОТ задача создания безопасных условий труда реализуется путем профилактических мероприятий по трем направлениям (проектирование и строительство производственных зданий и сооружений; создание безопасной рабочей среды и рабочего места,

совершенствование санитарно-гигиенических правил), а также применением санкций к работодателю и социальной поддержкой пострадавших на производстве работников и членов их семьи.

(4) На основе проанализированных международных актов был сформулирован перечень основных принципов и направлений государственной политики, выработанных МОТ для целей правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности. Среди них можно назвать такие принципы, как:

- право всех работников на справедливые (безопасные) условия труда;
- принятие необходимых мер по охране труда на национальном и локальном уровне;
- необходимость проведения консультаций с профсоюзами;
- создание культуры профилактики и превенции;
- пропаганда здоровья и здорового образа жизни;
- доступность мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, для всех работников;
- установление взаимных прав, обязанностей и ответственности всех заинтересованных лиц;
- реализация на практике установленных принципов охраны труда.

Ключевым среди перечисленных является принцип профилактики и превенции несчастных случаев на производстве, основу которого составляет стратегия «нулевого травматизма» (англ. *Vision Zero*).

(5) Анализ международных актов показывает, что международные стандарты оказывают значительное влияние на национальные правовые системы и законодательство, тем самым обеспечивая работникам примерно равный уровень гарантий, вне зависимости от страны проживания. В том числе конвенции и рекомендации МОТ оказали влияние на становление и развитие российского законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью

работников. Большая часть из названных принципов и направлений государственной политики нашли свое отражение в российском законодательстве.

(6) Институт ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью, формировался в России с начала X века. Изначально как альтернатива принципам «око за око», «кровной мести» он являлся имущественной ответственностью за вред, причиненный жизни и здоровью человека, имеющей гражданско-правовой характер.

(7) История правового регулирования возмещения вреда жизни и здоровью работника в России прошла три последовательных этапа:

- дореволюционный (до 1917 г.): зарождение и становление норм об ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью;
- советский (1917 – 1990 гг.): период государственной собственности на средства производства и регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, нормами гражданского законодательства;
- современный (с 1990 г. по н.в.): период перехода к рыночной экономике и формирования современной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(8) Принципы определения размера имущественной (материальной) ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью человека, формировались постепенно под воздействием нескольких факторов (политического, экономического и культурного). Первоначально размер возмещения определялся в зависимости от характера повреждения здоровья, степени повреждения, социального статуса потерпевшего (классовый подход). С XVII века при определении размера имущественной ответственности во внимание стала приниматься форма вины причинителя вреда. Утрата трудоспособности и

утрата заработка как критерии, влияющие на размер возмещения, появились в законодательстве в XIX веке.

(9) Несмотря на формальное закрепление основ ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью, в гражданских кодексах, фактическое регулирование данных отношений в советский период носило дуалистический характер. С одной стороны, гражданское законодательство выполняло роль базовой отрасли, закрепляя общие принципы возмещения вреда и его основные условия, а с другой – специальное содержание (конкретные процедуры, размеры выплат, порядок их назначения и финансирования) было детализировано в нормах постепенно складывающегося в отдельную отрасль права социального обеспечения. Это регулирование мер социальной поддержки, которые осуществлялись через централизованную систему государственного социального страхования, которое полностью контролировалось государством и финансировалось за счет средств государственного бюджета и обязательных взносов предприятий.

(10) Таким образом, еще в советский период произошло смысловое и институциональное обособление этих норм от гражданско-правового деликта. Они трансформировались из института деликтной ответственности виновного лица (работодателя) в институт социальной защиты работника, гарантированной государством независимо от вины конкретного работодателя. Этот процесс завершился окончательным переходом данной сферы в ведение права социального обеспечения с принятием в 1998 году специализированного Закона № 125-ФЗ, который практически полностью вывел эти отношения из-под действия гражданского законодательства. Сегодня гражданское право сохраняет скорее субсидиарную роль в регулировании рассматриваемого вида правоотношений: оно регулирует вопросы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в части, не покрытой страховым обеспечением, и компенсации морального вреда.

(11) Институт возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, является межотраслевым (комплексным) по своей природе, поскольку объединяет нормы трудового права, права социального обеспечения, финансового, гражданского, административного, уголовного права. Данный факт свидетельствует о том, что нормы права связаны между собой на различных уровнях.

Глава 2. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, как элемент содержания гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве

§ 2.1. Гарантии и компенсации в отечественной науке трудового права

Провозглашая на уровне Конституции РФ и федеральных законов основные права и свободы человека и гражданина, законодатель одновременно предусмотрел механизмы их реального осуществления и реализации. Отсутствие таких механизмов означало бы декларативность провозглашенных прав, что противоречит ч. 1 ст. 45 Конституции РФ, в которой каждому гарантируется государственная защита его прав и свобод.

Как верно отмечал В.Н. Скобелкин, «для того, чтобы потенциальная возможность была реально осуществлена, чтобы государство могло оказывать активное воздействие на поведение субъектов права, оно должно располагать различными средствами, с помощью которых осуществляется это воздействие»⁸⁷.

Данный принцип нашел отражение в ст. 1 ТК РФ, где сформулировано, что основными целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое право, являясь прежде всего инструментом защиты экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, предусматривает широкий перечень гарантий и компенсаций для работников, образующий «скелет» всего ТК РФ (гарантии и компенсации при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате и охране труда и др.). В сущности, в широком смысле весь ТК РФ и есть гарантия осуществления прав граждан, вытекающих из трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, и восстановления таких прав в случае их нарушения⁸⁸.

Помимо общих гарантий и компенсаций, целый раздел VII кодекса посвящен

⁸⁷ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит. 1969. С. 26.

⁸⁸ Кучма М.И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Профиздат. 1982. С. 4.

отдельным гарантиям и компенсациям, в том числе в связи с направлением работников в служебные командировки, совмещением работы с получением образования, в связи с расторжением трудового договора, при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, что позволяет ряду ученых говорить о формировании самостоятельного института науки трудового права, предметом которого являются новые вспомогательно-обеспечительные отношения – отношения по предоставлению гарантий и компенсаций⁸⁹.

Вместе с тем, господствующей в академической среде пока остается иная точка зрения, сторонники которой считают, что трудовые права нельзя отделить от гарантий, их обеспечивающих. Нормы-гарантии закреплены в большинстве разделов ТК РФ и образуют единые группы правовых норм соответствующих правовых институтов (например, рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда), а значит утверждать, что к настоящему времени сложился самостоятельный институт трудового права, регулирующий собственно гарантии и компенсации, пока преждевременно⁹⁰. С данным утверждением следует согласиться, поскольку каждый институт трудового права обладает своим уникальным набором гарантий и компенсаций, как правило разбросанных по различным разделам ТК РФ. Именно в привязке к конкретному институту гарантии и компенсации обретают смысл, поскольку они призваны содействовать осуществлению субъективных прав, которые они обеспечивают, и реализации норм, регулирующих соответствующее правоотношение.

Статья 164 ТК РФ определяет гарантии и компенсации следующим образом:

– гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

– компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения

⁸⁹ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук, 2011. 27 с.

⁹⁰ URL: <http://www.consultant.ru>.

работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Несмотря на законодательное закрепление определений терминов «гарантии» и «компенсации», как отмечает А.Я. Петров, в литературе по трудовому праву эти понятия нередко смешиваются или понимаются расширительно⁹¹.

К примеру, В.Н. Скобелкин считал, что сами по себе советский государственный и общественный строй, социалистическая собственность на средства производства – уже гарантии обеспечения прав граждан⁹².

Данное суждение не лишено оснований. Как развитость государственной системы социального обеспечения во многом зависит от уровня экономического развития конкретного государства, так и установление и применимость гарантий и компенсаций, в том числе направленных на восстановление утраченной трудоспособности работников вследствие болезни или несчастного случая на производстве, зависит от сложившегося политического и экономического строя, уровня культурного развития общества. «Цели и задачи правового регулирования ... должны быть согласованы с уровнем развития общественных отношений в государстве, соответствовать сложившимся социально-экономическим условиям»⁹³.

Верным также будет заметить, что осуществление трудовых прав граждан будет считаться обеспеченным при наличии двух основных условий: всесторонности обеспечения (то есть достаточного количества различных средств, способов и условий обеспечения в каждом виде гарантий) и его эффективности (действенности самих средств, способов и условий и активности их использования)⁹⁴. Этого результата можно достичь только в государстве с устойчивыми политической и экономической системами, развитым правопорядком,

⁹¹ Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право: учебник. М.: Проспект. 2024. С. 83.

⁹² Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит. 1969. С. 18.

⁹³ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. М. Юрлит-информ, 2015. С. 60.

⁹⁴ Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 26.

то есть в том, которое поистине можно назвать социальным.

Вместе с тем, следует ограничивать собственно юридические гарантии (в том числе гарантии трудовых прав граждан) и все иные гарантии, включая политические, экономические, материальные, идеологические. Применительно к трудовым и иным непосредственно связанным с ними правоотношениям юридические гарантии выражаются «в форме правовых норм, основное назначение которых состоит в обеспечении нормального осуществления прав и свобод и исполнения обязанностей всеми трудящимися»⁹⁵. Помимо правовых норм, В.Н. Скобелкин также включал в число юридических гарантий «имеющую правовое значение (т.е. основанную на норме права и вызывающую или могущую вызвать правовые последствия) деятельность соответствующих государственных и общественных организаций, направленную на обеспечение осуществления трудовых прав рабочих и служащих»⁹⁶.

Определяя гарантии, ТК РФ понимает их именно в юридическом смысле, как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление социально-трудовых прав граждан, предоставленных им в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, актами социального партнерства, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором. При этом, понятия «средства», «способы» и «условия» ТК РФ не раскрывает, что вызывает дискуссию относительно их смысла в научном сообществе.

Исходя из лексического значения слов «средство» и «способ» можно сделать вывод, что средство понимается в русском языке и как прием, и как способ действия для достижения чего-либо, в то время как способ определяется только как действие или система действий, применяемых при осуществлении чего-нибудь⁹⁷. По мнению ряда ученых, из этого следует, что всякий способ можно рассматривать как

⁹⁵ Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит. 1973. С. 3-4.

⁹⁶ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит. 1969. С. 43.

⁹⁷ URL: <https://dic.academic.ru/>.

средство, но не всякое средство является способом⁹⁸. При этом, граница между этими двумя категориями видится им подвижной. В качестве примеров в юридической литературе обычно приводятся судебный порядок рассмотрения трудовых споров, который одновременно является и средством, и способом, обеспечивающим восстановление трудовых прав рабочих и служащих, а также санкция за нарушение законов о труде, которая не является способом, но является средством, обеспечивающим осуществление трудовых прав. При этом, как только санкция начинает применяться, она становится способом, с помощью которого обеспечивается осуществление того или иного права⁹⁹.

Наконец, отмечается, что термин «условия» может, в зависимости от обстоятельств, иногда пониматься и в значении средства или способа, и в собственном значении¹⁰⁰.

Однако такая неопределенность и полисемия терминов порождает не только теоретические сложности, но и проблемы в правоприменении. Как неоднократно отмечала Головина С.Ю., понятийный аппарат должен быть четким, иначе это затрудняет правильное применение и понимание правовых норм¹⁰¹. С учетом этого, предпочтительно либо устранить неоднозначные формулировки в законе, либо четко определить значение каждого термина, чтобы избежать двойственности и неоднозначности его толкования.

Интерес представляет точка зрения, согласно которой «средства» и «способы» рассматриваются как отличающиеся по характеру действий, обеспечивающих реализацию правовых норм о гарантиях, а именно что средства – действия имущественного характера, а способы – неимущественного¹⁰².

Данная позиция, высказанная Петровым А.Я., представляется обоснованной. Поскольку права работников могут быть как имущественными, так и

⁹⁸ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит. 1969. С. 8.

⁹⁹ Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 9.

¹⁰⁰ Скобелкин В.Н. Указ. соч. С. 10.

¹⁰¹ Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... доктора юридических наук. Екатеринбург, 1998. С. 68.

¹⁰² Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право: учебник. М.: Проспект. 2024. С. 87.

неимущественными, то и гарантии осуществления этих прав могут быть также имущественного или неимущественного характера¹⁰³. То есть понятие «гарантии» объединяет в себе не только гарантийные денежные выплаты, но и те меры, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда¹⁰⁴.

Исходя из этого, к «средствам» могут быть отнесены гарантийные выплаты и гарантийные доплаты. Целевое назначение у гарантийных выплат и гарантийных доплат одно – предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей¹⁰⁵, то есть сохранить уровень обычной заработной платы работника при наличии причин, признанных законодателем уважительными. Вместе с тем, гарантийные доплаты, в отличие от гарантийных выплат, непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции и суммируются с заработной платой¹⁰⁶. Например, в некоторых случаях, прямо указанных в законе, работодатель обязан доплачивать работнику за выполняемую работу до среднего заработка.

Так, например, средством (гарантийной выплатой) будет возмещение утраченного заработка при временной утрате работником трудоспособности, в том числе в результате несчастного случая на производстве (ст. 184 ТК РФ).

«Способами» в таком случае могут считаться иные меры, которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда и восстановление данных прав в случае их нарушения. Например, это право работника обратиться в суд за защитой своих прав или за урегулированием спора в досудебном порядке, например, к СФР с вопросом о невыплате или неполной выплате страхового возмещения.

Условия же, как пишет В.И. Симонов, это «обстоятельства, доказанность которых позволяет использовать для обеспечения реализации прав работника

¹⁰³ Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М.: Журн. «Упр. персоналом». 2005. С. 631.

¹⁰⁴ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. кандидата юрид. наук, 2011. С. 12.

¹⁰⁵ Кучма М.И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Профиздат. 1982. С. 5.

¹⁰⁶ Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право : учебник. – М.: Проспект. 2024. С. 95.

способы, применяемые в отношении по предоставлению гарантий и компенсаций»¹⁰⁷. Или, как пишет Гаврилина А., условия – требования, правила, а также соглашение сторон, выполнение которых обеспечивает реализацию прав работника¹⁰⁸. Например, таким условием будет считаться установление юридического факта несчастного случая на производстве по результатам расследования, проведенного комиссией, образованной работодателем, или судом. При выполнении данного условия, работник или члены его семьи будут иметь право на возмещение утраченного заработка (дохода).

Резюмируя вышесказанное, под гарантиями в трудовом праве можно понимать имущественные средства и иные неимущественные способы осуществления трудовых прав работников, реализация которых происходит при наступлении определенных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах и трудовом договоре условий.

Соответственно, гарантии при несчастном случае на производстве – имущественные средства и иные неимущественные способы защиты прав работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором, на которые имеют право работник или члены его семьи при условии установления юридического факта несчастного случая на производстве по результатам расследования обстоятельств данного несчастного случая комиссией, образованной работодателем, или судом.

Единства мнений относительно определения понятия «компенсации» в научной литературе также нет. Представители экономической науки рассматривают компенсации в широком значении, включая в них различные выплаты в пользу

¹⁰⁷ Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. № 4. 2011.

¹⁰⁸ Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. № 9. 2002. С. 14.

работников организации. Так, например, Л.С. Бабынина разделяет прямые и косвенные компенсации, под которыми понимает следующее:

– прямые компенсации – текущие финансовые выплаты, связанные с отработанным временем или выполненным объемом работ (постоянная и переменная части оплаты труда);

– косвенные компенсации – финансовые выплаты и нефинансовые вознаграждения, которые прямо не связаны с объемом произведенной продукции или отработанным временем, в том числе выплаты по обязательному социальному страхованию, гарантии, компенсации и доплаты, предусмотренные ТК РФ, дополнительные социальные выплаты и льготы сверх установленных законодательством (добровольное медицинское и пенсионное страхование, оплата питания и другие)¹⁰⁹.

То есть, как видно из приведенного определения, заработная плата, компенсации и иные выплаты работникам в экономической теории нередко смешиваются. В науке трудового права, напротив, принято рассматривать компенсации сквозь призму их отличий от института оплаты труда. Ученые-юристы стремятся выделить критерии, которые отличают компенсации от заработной платы¹¹⁰, тем самым обосновывая особый характер данных выплат.

Как отмечал Н.Г. Александров, «право на компенсацию расходов необходимо отличать от права на оплату по труду, право на оплату по труду – право на вознаграждение за живой труд, право на компенсационные выплаты имеет целью возмещение работнику затрат неживого труда, производимого для исполнения обязанностей по трудовому правоотношению»¹¹¹. Действительно, выплата компенсации напрямую никак не связана с объемом выполненной работы или отработанным временем, поэтому смешивать компенсации с заработной платой было бы некорректно: они имеют разное целевое назначение, начисляются и

¹⁰⁹ Гусева В.С. Гарантии и компенсации: справочник кадровика: практическое пособие. М.: Экзамен. 2008. С. 9.

¹¹⁰ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. кандидата юрид. наук, 2011. С. 3.

¹¹¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект. 2009. С. 326.

выплачиваются по различным принципам и основаниям. С данной позицией согласны большинство ученых в области трудового права.

Вместе с тем, в юридической науке пока что не достигнуто согласия в вопросе соотношения терминов «компенсации» и «компенсационные выплаты». По мнению ряда исследователей, включая Е.Е. Лукина¹¹², М.В. Молодцова¹¹³, М.И. Кучму и Е.А. Хлыстову¹¹⁴, В.С. Гусеву, понятие «компенсации» по смыслу совпадает с понятием «компенсационные выплаты». Сторонники данного подхода под компенсационными понимают выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность¹¹⁵.

Однако термин «компенсационные выплаты» также употребляется в ТК РФ в ст. 129 ТК РФ, касающейся оплаты труда работников. Данное обстоятельство ставит под сомнение вывод, что термины «компенсации» и «компенсационные выплаты» равнозначны или взаимозаменяемы, так как компенсации не являются составной частью заработной платы¹¹⁶.

Е.Г. Ситникова и Н.В. Сенаторова в своей работе справедливо отмечали, что «компенсация» и производное от него «компенсационные выплаты» употребляются в ТК РФ в разных значениях¹¹⁷. Компенсационные выплаты компенсируют условия работы, поэтому являются составной частью заработной платы. Компенсация материальных затрат работника, в свою очередь, в заработную плату не включается и имеет четкое целевое назначение – возмещение понесенных работником затрат в процессе исполнения трудовых обязанностей¹¹⁸.

Данная точка зрения также нашла свое отражение в Информационном письме

¹¹² Лукин Е.Е. Гарантии и компенсации в сфере социально-трудовых отношений. М.: Альфа-Пресс. 2005. С. 4.

¹¹³ Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит. 1973. С. 5.

¹¹⁴ Кучма М.И. Гарантии и компенсации М.: Профиздат. 1982. С. 5.

¹¹⁵ Гусева В.С. Гарантии и компенсации: справочник кадровика: практическое пособие. М.: Экзамен. 2008. С. 17.

¹¹⁶ Гусева В.С. Указ. соч. С. 18.

¹¹⁷ Ситникова Е.Г. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации. М.: Редакция «Российской газеты». 2016. С. 7.

¹¹⁸ Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право : учебник. – М.: Проспект. 2024. С. 89.

Президиума ВАС РФ от 14.03.2006 № 106, где прямо разводятся компенсации в смысле ст. 164 ТК РФ как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей, и не входящие в систему оплаты труда, и компенсационные выплаты, определенные ст. 129 ТК РФ как часть заработной платы, не имеющая целью возместить физическим лицам конкретные затраты, связанные с непосредственным исполнением трудовых обязанностей.

Также представляется спорной позиция, приведенная Петровым А.Я. в своей работе, согласно которой компенсациями являются не только денежные выплаты, но и нравственные, духовные, творческие и иные затраты (нематериальные блага), связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей¹¹⁹. В качестве примера со ссылкой на Сойфера В.Г. автор приводит досрочное увольнение руководителя в связи со сменой собственника имущества организации, которое не ограничивается выплатой ему денежной компенсации, а, как правило, дополняется возмещением понесенных затрат имущественного и бытового (семейного) характера¹²⁰.

Верно, что в ходе трудовой деятельности у работников могут возникать не только денежные, но и иные затраты, включая умственные, эмоциональные, семейно-бытовые и иные. Однако выразить такие нематериальные затраты в определенной сумме компенсации, полагающейся работнику в связи с их несением, как правило, не представляется возможным. В любом случае затраты, с какой бы сферой жизнедеятельности они ни были связаны, включая бытовую, семейную и духовную, подлежат стоимостной оценке и денежному выражению с тем, чтобы учесть их в составе компенсации, полагающейся работнику. Если выразить их в денежном эквиваленте нельзя, то и компенсации по смыслу раздела VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» они не подлежат.

Целям компенсации умственных, творческих и семейных затрат в связи с

¹¹⁹ Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право: учебник. М.: Проспект. 2024. С. 91.

¹²⁰ Петров А.Я. Указ. соч. С. 92.

исполнением трудовых обязанностей служит заработная плата, так как именно она соотносится со временем и объемом работы, а также с дополнительными затратами, которые работник вынужден нести в силу занимаемой должности и ввиду условий труда на своем рабочем месте. Более того, видится, что выплата руководителю в связи с прекращением трудового договора является вовсе не компенсацией, а гарантийной выплатой, призванной не возместить уже произведенные им затраты, а компенсировать предполагаемый период отсутствия заработка в связи с потерей работы.

В то же время трудовое законодательство прямо допускает компенсацию морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя. Несмотря на то, что ст. 237 ТК РФ называется «возмещение морального вреда», термин «возмещение» в данном случае употреблен законодателем не совсем корректно. По справедливому замечанию Е.Ю. Забрамной, моральный вред, в отличие от имущественного, нельзя подсчитать и, соответственно, возместить. Его можно только компенсировать¹²¹. На то же обстоятельство обращают внимание М.А. Драчук и Г.Н. Обухова: «По общему правилу невозполнимый вред не возмещается, а компенсируется. Вернуть себе прежнее душевное состояние и прежнюю картину мира пострадавший человек не способен, поэтому компенсационная денежная выплата несёт на себе нагрузку эквивалента»¹²².

Аналогичным образом ГК РФ, устанавливая ответственность за причинение морального вреда в ст. 151, использует именно термин «компенсация», а не «возмещение».

Как и иные компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, компенсация морального вреда призвана возместить понесенные работником затраты, выражающиеся в его физических и нравственных страданиях. Поскольку

¹²¹ Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 32-35.

¹²² Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. Т. 20, № 4. С. 66.

моральные страдания субъективны, точно установить их финансовый эквивалент практически невозможно – сложно определить степень, глубину и интенсивность негативных эмоций, эмоциональных переживаний работника, испытанного им стресса¹²³. Однако ТК РФ все же предусматривает только денежную компенсацию при причинении морального вреда, наделяя суд полномочиями по его оценке.

Тем самым, с учетом целевого назначения и исключительно денежного выражения, компенсацию морального вреда в трудовых отношениях можно признать одним из видов компенсаций, несмотря на очевидно неимущественный характер.

Также отметим, что вопреки расхожему мнению компенсации могут быть установлены не только на уровне федерального закона. Учитывая общий принцип сочетания государственного и договорного регулирования в трудовом праве, гарантии и компенсации могут быть установлены в том числе в актах социального партнерства, локальных нормативных актах. Работодатель может конкретизировать те затраты, которые он возмещает работнику, установить повышенный размер возмещения и *ipso jure* предусмотреть дополнительные выплаты сверх того, что предусмотрено законом.

Итак, компенсации – денежные выплаты, осуществляемые с целью возмещения работникам материальных и некоторых нематериальных затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Таким образом, компенсации при несчастном случае на производстве можно выразить как установленные социально-трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

¹²³ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. Т. 20, № 4. С. 69.

коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором денежные выплаты, направленные на возмещение дополнительных расходов, понесенных работником с целью восстановления своей профессиональной трудоспособности, утраченной в результате несчастного случая на производстве, или членами его семьи на погребение, если смерть работника наступила вследствие несчастного случая на производстве, а именно дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходы в связи со смертью работника, а также направленные на компенсацию причиненного работнику вследствие несчастного случая на производстве морального вреда.

В юридической литературе представлено множество классификаций гарантий и компенсаций. В частности, Симонов В.И. предлагает классифицировать гарантии и компенсации исходя из условий и способов их предоставления, субъектов, имеющих право на их получение, и вида отношений, действие которых они призваны обеспечить.

Так, исходя из условий предоставления гарантий и компенсаций автор выделяет:

- при направлении в служебную командировку или служебную поездку;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки;
- при временной нетрудоспособности;
- при использовании личного имущества в интересах работодателя;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором¹²⁴.

¹²⁴ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук, 2011. С. 20-21.

Исходя из способов предоставления работникам гарантий и компенсаций – имущественные (имеют денежную форму) и неимущественные (имеют неденежную форму)¹²⁵.

Исходя из субъектов, которые вправе рассчитывать на получение гарантий и компенсаций, Симонов В.И. предлагает разделение на общие и специальные. Общие гарантии и компенсации предоставляются всем физическим лицам при определенных в трудовом законодательстве, а также в локальных нормативных актах, коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре обстоятельствах. Например, общими являются гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, установлении продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, защите трудовых прав работников и др. Специальные гарантии и компенсации связаны с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников¹²⁶ (например, гарантии и компенсации для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями).

Наконец, исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права, надлежащее действие которых они призваны обеспечить, автор выделяет: гарантии и компенсации, обеспечивающие функционирование отношений, предшествующим трудовым, трудовым отношениям и сопутствующим им отношениям, отношений, вытекающих из трудовых отношений¹²⁷.

Андриановская И.И. предлагает разграничивать гарантии (компенсации) материального характера и гарантии нематериального характера. К первой группе автор относит выходные пособия, компенсации дополнительного характера, специальные гарантии и компенсации для отдельных категорий работников. Во вторую группу автор включает гарантии, предусмотренные при ликвидации, сокращении штата, преимущественное право на оставление на работе и иные нематериальные гарантии (например, гарантии при прекращении договора для

¹²⁵ Симонов В.И. Указ. соч. С. 22

¹²⁶ Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. кандидата юрид. наук, 2011. С. 21-22.

¹²⁷ Симонов В.И. Указ. соч. С. 23.

беременных женщин, лиц с семейными обязанностями)¹²⁸.

Ситникова Е.Г. и Сенаторова Н.В. разделяют гарантии на материальные (гарантийные выплаты и гарантийные доплаты) и процессуальные. К процессуальным гарантиям они относят «случаи установления определенного порядка, процедур, обязывающих работодателя обеспечить соблюдение прав работника, учесть все особенности последнего как субъекта трудового правоотношения»¹²⁹.

О.В. Смирнов классифицирует гарантии по целевому назначению на гарантии реализации трудовых прав и гарантии их охраны. Например, к гарантиям реализации трудовых прав ученый относил право работника расторгнуть трудовой договор, а к гарантиям охраны трудовых прав – ограничение в законе перечня оснований увольнения работников по инициативе администрации¹³⁰.

Особый интерес представляет классификация гарантий, предложенная В.Н. Скобелкиным, на:

- гарантии, обеспечивающие вступление в правоотношение;
- гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении;
- гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав¹³¹.

Существование широкого круга оснований для классификации гарантий и компенсаций подчеркивает их особую значимость для отрасли трудового права. Можно подытожить, что гарантии и компенсации в трудовом праве объединяет их целевое назначение. И те, и другие призваны обеспечить реальное осуществление и защиту работниками своих трудовых прав. В том числе целый ряд гарантий и

¹²⁸ Андриановская И.И. Формирование норм о гарантиях и компенсациях: история и современность // Вопросы трудового права. №8. 2018. С. 48-49.

¹²⁹ Ситникова Е.Г. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации. М.: Редакция «Российской газеты». 2016. С. 5-6.

¹³⁰ Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 г. // КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность. Труды ВЮЗИ. М., 1974. Т. 35. С. 44-46.

¹³¹ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. С. 48-49.

компенсаций обеспечивает абсолютное право работников на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности и безопасные условия труда. Среди прочих, это гарантии при временной нетрудоспособности, прохождении работниками диспансеризации и медицинских осмотров, проведении специальной оценке условий труда, а также гарантии и компенсации на случай производственного травматизма.

В действующей редакции раздела VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» всего одна статья устанавливает гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве. Так, ст. 184 ТК РФ предусмотрено, что при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, также названа одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 ТК РФ. Кроме того, ст. 21 ТК РФ предусматривает право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а ст. 22 ТК РФ устанавливает корреспондирующую обязанность работодателя.

Фокус приведенных норм очевидно смещен в сторону возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, что не в полной мере соответствует актуальной международной повестке, акцентирующей внимание главным образом на превенцию и профилактику несчастных случаев на производстве. Справедливо отметить также, что круг гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве в законодательстве в действительности намного шире, чем сейчас предусмотрено в ст. 184 ТК РФ. Опираясь на вышеприведенные теоретические

рассуждения относительно понятия и видов гарантий и компенсаций, можно прийти к выводу, что гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве включают в себя:

- 1) Закрепление понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве, позволяющих отграничить собственно несчастный случай на производстве, как основание для получения гарантий и компенсаций, от всех иных видов повреждения здоровья.
- 2) Формализацию процедуры расследования несчастного случая на производстве и оформления результатов расследования, позволяющей максимально учесть и защитить интересы пострадавшего.
- 3) Возмещение пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве и членам его семьи утраченного заработка и дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходов в связи со смертью в рамках системы обязательного социального страхования.
- 4) Способы защиты трудовых прав пострадавших в результате несчастного случая на производстве и членов их семей в досудебном порядке, судом, государственными органами и профсоюзами.
- 5) Меры юридической ответственности работодателя, включая гражданско-правовую (деликтную), административную и уголовную ответственность.
- 6) Установление в законе материальных гарантий, способов защиты трудовых прав пострадавших и мер ответственности работодателя.

Таким образом, руководствуясь классификациями гарантий и компенсаций, предложенными в трудовом праве, существующие гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве можно разделить на две группы:

– Те, которые обеспечивают установление в законодательстве правил и процедур, критериев определения связи несчастного случая с производством с тем, чтобы в полной мере обеспечить осуществление права работников на сохранение

жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности (нематериальные или организационные гарантии). Данные гарантии обеспечиваются нормами регулятивного характера и включают в себя закрепление понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве, формализацию процедуры расследования несчастного случая на производстве, а также законодательное установление материальных гарантий, способов защиты трудовых прав пострадавших и мер ответственности работодателя.

– Те, которые собственно направлены на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, и на восстановление и охрану нарушенного права вследствие несчастного случая на производстве (материальные гарантии и компенсации). Данные гарантии и компенсации уже обеспечиваются нормами охранительного характера и включают в себя возмещение пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве и членам его семьи утраченного заработка и дополнительных расходов в рамках системы обязательного социального страхования и гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность работодателя в связи с несчастным случаем на производстве. Напрямую с материальными гарантиями связаны и способы защиты прав, поскольку именно они обеспечивают восстановление нарушенного права и получение пострадавшим и членами его семьи гарантированного возмещения вреда жизни и здоровью.

Правовое значение данной классификации состоит в том, что организационные (нематериальные) гарантии и компенсации нацелены на превенцию и профилактику несчастных случаев на производстве, что соответствует современным тенденциям международного законодательства и зарубежной практики. Например, полноценное расследование несчастного случая на производстве имеет существенное значение для установления его причин и предотвращения повторения аналогичных случаев в будущем. Остальные, материальные гарантии и компенсации имеют ретроактивный характер и призваны обеспечить восстановление и защиту прав пострадавших работников при уже

свершившемся событии несчастного случая на производстве.

Таким образом, можно сделать вывод, что гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, Законом № 125-ФЗ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, способны в полной мере обеспечить интересы и права трудящихся при несчастном случае на производстве. Однако, как верно заметил В.Н. Скобелкин, установление гарантий, позволяющих с достаточной полнотой обеспечить реальное осуществление закрепленных в законе прав, «вовсе не означает, что система правовых гарантий настолько совершенна, что она не нуждается в дальнейшем улучшении»¹³².

С учетом сказанного выше, предлагается внесение следующих изменений в трудовое законодательство:

– Перенести норму ст. 184 ТК РФ в раздел X ТК РФ «Охрана труда», устанавливающий общие (организационные) гарантии при несчастном случае на производстве и регулирующий его понятие, квалифицирующие признаки и процедуру расследования. Данное предложение соотносится со справедливой идеей большинства ученых о невозможности рассмотрения гарантий и компенсаций в отрыве от норм соответствующего института, который они обеспечивают. А значит структурное объединение норм-гарантий при несчастном случае на производстве в одном разделе позволит упорядочить законодательный массив и обеспечить комплексность правового регулирования.

– Уточнить и дополнить статью другими гарантиями и компенсациями при несчастном случае на производстве, не нашедшими отражение в ее текущей редакции, в том числе нормами об ответственности работодателя при недостаточности полученного работником страхового обеспечения. Конкретные предложения по изменению формулировок рассматриваемой статьи приведены в

¹³² Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. С. 49.

последующих главах настоящего диссертационного исследования.

§ 2.2. Регламентация понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве как одна из нематериальных (организационных) гарантий¹³³

Как известно из общей теории права, основанием для возникновения, изменения и прекращения правовых отношений являются конкретные юридические факты, порождающие в силу указания норм права определенные правовые последствия¹³⁴. Несчастный случай на производстве, с теоретической точки зрения, является сложным (комплексным) юридическим фактом, включающим широкий круг фактических обстоятельств (юридических условий), имеющих в комплексе юридическое значение для возникновения правоотношений по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника.

Легальное определение несчастного случая на производстве приведено в Законе № 125-ФЗ. В нем под несчастным случаем на производстве понимается «событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных ... законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть»¹³⁵.

ТК РФ в ст. 227-231 существенно расширяет и конкретизирует положения Закона № 125-ФЗ применительно к понятию несчастного случая на производстве:

¹³³ Данный параграф подготовлен на основе следующих публикаций настоящей диссертации: Егорова В.Ю. Актуальное в судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников // Трудовое право в России и за рубежом. № 2. 2024. С. 32-35; Егорова В.Ю. Об определении круга лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, для целей расследования несчастных случаев // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. 2025. С. 41-44; Егорова В.Ю. Организация работы по учету и рассмотрению причин и обстоятельств возникновения микротравм как способ превенции производственного травматизма // Евразийский юридический журнал. № 2. 2025. С. 254-257.

¹³⁴ Общая теория государства и права: Теория права. Академический курс в 2-х томах. Т. 2 / Борисов В.В., Витрук Н.В., Гранат Н.Л., Гревцов Ю.И., и др. М.: Зерцало, 1998. С. 281.

¹³⁵ Абз. 10 ст. 3 Закона № 125-ФЗ.

расширен круг лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя наряду с работником; время и место получения травмы; обстоятельства и факторы, вызвавшие повреждение здоровья; а также обстоятельства при которых несчастные случаи могут квалифицироваться как несчастный случай, не связанный с производством.

Границы ответственности законодатель определяет путем указания на конкретные юридические факты, на совокупность признаков и обстоятельств, наличие которых порождает ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работника. При этом необходимо отметить, что развитие законодательства идет по пути наибольшей конкретизации и детализации обстоятельств несчастного случая, повлекшего повреждение здоровья или смерть работника.

В соответствии с указаниями Пленума Верховного Суда РФ¹³⁶ для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 227 ТК РФ);
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев (ч. 3 ст. 227 ТК РФ);
- соответствуют ли обстоятельства (время, место и другие), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;
- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Закона № 125-ФЗ);
- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи

¹³⁶ П. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2.

могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ), и иные обстоятельства.

В соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ, а также с учетом разъяснений государственных органов и судов рассмотрим указанные юридически значимые обстоятельства.

– Вопросы субъектного состава пострадавших от несчастного случая на производстве

Субъектный состав правоотношений по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, не может быть определен однозначно. Прежде всего, субъектами являются работодатель (юридическое лицо или индивидуальный предприниматель¹³⁷, заключившие трудовой договор о выполнении работы по обусловленной трудовой функции с физическим лицом – работником) и работник. Однако наличие между сторонами трудового договора является не единственным юридически значимым обстоятельством, учитываемым при определении субъектов несчастного случая на производстве.

Так, при расследовании конкретного события, приведшего к причинению вреда жизни и здоровью, необходимо оценить: (1) относится ли пострадавший к числу лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, и (2) является ли он застрахованным лицом по смыслу законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Согласно ч. 1 ст. 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками и *другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев*

¹³⁷ В ряде случаев закон допускает выступление в качестве работодателей и физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя. Однако в силу специфики данного вида правоотношений в трудовом праве в настоящей работе физические лица, как работодатели, не рассматриваются.

на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

В ч. 2 ст. 227 ТК РФ содержится перечень лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, к ним относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

В соответствии со ст. 5 Закона № 125-ФЗ обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица:

- выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
- осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду

страхователем;

- выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, если договором с ними предусмотрена обязанность заказчика уплачивать за данных лиц страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Важно отметить, что два нормативных правовых акта определяют круг лиц, как субъектов рассматриваемых правоотношений, указанием на различные юридические условия. Если по Закону № 125-ФЗ субъект определяется как лицо, за которое должны уплачиваться взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то вопрос определения субъектов, являющихся участниками производственной деятельности работодателя, не отличается ясностью.

Во-первых, из того обстоятельства, что группа застрахованных лиц включается в группу лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, понятие которой шире, следует вывод, что сам по себе факт неуплаты страховых взносов за то или иное лицо не освобождает работодателя от обязанности по расследованию и учету несчастного случая с таким лицом. Как пример, организации, привлекающие студентов для прохождения практики на своем производстве, как правило, не уплачивают за обучающихся страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (за исключением случаев, когда со студентами напрямую заключается срочный трудовой договор на основании абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), но в силу прямого указания ст. 227 ТК РФ обязаны расследовать и учитывать несчастные случаи, произошедшие с ними в период такой практики.

Во-вторых, формулируя перечень участников производственной

деятельности в ст. 227 ТК РФ законодатель использует союз «в том числе», из семантического значения которого может быть сделан вывод, что этот перечень является открытым.

Например, к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, при определенных обстоятельствах также могут быть отнесены работники, направленные или командированные для выполнения работы у данного работодателя, в том числе по договору о предоставлении труда работников (персонала). В законодательстве¹³⁸ данная категория работников прямо именуется как «иные участники производственной деятельности».

В этой связи особое значение в решении вопроса квалификации несчастного случая на производстве приобретает понятие производственной деятельности работодателя. В ст. 209 ТК РФ под производственной деятельностью понимается «совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг».

Как видно, закон дает понятию производственной деятельности достаточно широкое определение, что в значительной мере расширяет перечень субъектов, включаемых в круг лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя. Так, к примеру, в Письме Банка России от 13.03.2007 № 31-3-8/562 регулятор делает вывод, что «кредитные организации также ведут производственную деятельность, поскольку осуществление банковской деятельности, связанной с кредитованием (гл. 42 ГК РФ), расчетами и кассовыми операциями (гл. 46 ГК РФ), валютным обменом, а также хранением и перевозками ценностей (гл. 47 ГК РФ) и другими финансовыми операциями, относится к сфере

¹³⁸ ч. 5 ст. 229 ТК РФ, п. 10 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464, Приказа Минтруда России от 22.09.2021 г. № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))».

услуг (ч. 2 ст. 779 ГК РФ)».

Исходя из вышеприведенного разъяснения, к участникам производственной деятельности теоретически могут быть отнесены и лица, выполняющие в интересах заказчика работы по договору подряда или оказывающие ему услуги по договору возмездного оказания услуг (исполнители по договору гражданско-правового характера), и в том случае, когда по договору заказчик не обязан перечислять за исполнителей взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Вместе с тем, однозначного ответа на вопрос о том, необходимо ли заказчику расследовать несчастный случай, произошедший с такими исполнителями, ни в судебной, ни в правоприменительной практике пока что не сформировалось.

Действительно, по общему правилу, заказчики услуг не обязаны расследовать несчастные случаи, произошедшие с исполнителями, привлекаемыми ими для выполнения работ или оказания услуг¹³⁹. В частности, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» судебная коллегия прямо разводит лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги на основании договора подряда или возмездного оказания услуг, соответственно.

Так, рассматривая вопрос о лицах, которые могут являться потерпевшими вследствие нарушения требований охраны труда, судьи сошлись во мнении, что поскольку «преступление, предусмотренное статьей 143 УК РФ, посягает на общественные отношения, связанные с обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также иных лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, потерпевшими по уголовным делам

¹³⁹ URL: <https://e.otruda.ru/?mid=44132>.

об этом преступлении могут быть не только работники, с которыми в установленном порядке заключены трудовые договоры, но и те лица, с которыми такой договор не заключался, либо не был оформлен надлежащим образом, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя»¹⁴⁰. Однако в другом пункте этого же постановления сказано, что «если несчастный случай произошел с лицом, которое выполняло работы или оказывало услуги на основании гражданско-правового договора, в том числе договора бытового или строительного подряда, договора возмездного оказания услуг, в действиях заказчика соответствующих работ или услуг отсутствует состав преступления, предусмотренного статьями 143, 216 или 217 УК РФ»¹⁴¹.

Однако в последние годы стала проявляться обратная тенденция. Полагаем, что изменение подхода обусловлено политикой борьбы с теневой занятостью, проводимой на государственном уровне, а также защиты прав лиц, пострадавших в результате травм, полученных при выполнении работ или оказании услуг в интересах лица, не являющегося их работодателем.

Так, теперь не только по заявлению пострадавшего, его законных представителей или близких родственников, но также и на основании информации правоохранительных органов, органов исполнительной власти, профсоюзных организаций или страховщика (СФР) государственные инспекторы труда обязаны расследовать тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско-правового характера (в том числе договора возмездного оказания услуг)¹⁴². Так, например, по информации, поступившей от следственных органов,

¹⁴⁰ Пункт 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов».

¹⁴¹ Пункт 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов».

¹⁴² П. 17 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.

государственными инспекторами труда проводилось расследование группового несчастного случая, происшедшего в результате теракта 22.03.2024 г. в «Крокус Сити Холле» (г. Красногорск, Московская область). В рамках проводимого в концертном зале мероприятия к оказанию услуг привлекались несовершеннолетние по договорам гражданско-правового характера (гардеробное обслуживание, контроль билетов и т.п.). При этом, как следует из материалов СМИ, нарушений порядка оформления трудовых отношений с несовершеннолетними тогда установлено не было¹⁴³.

Тем не менее, если в ходе расследования инспектор установит признаки трудовых отношений, дающие основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения, то материалы расследования несчастного случая с заключением государственного инспектора труда направляются инспектором в суд с целью установления подлинного характера правоотношений сторон¹⁴⁴.

Кроме того, если раньше судьи, рассматривая уголовные дела по фактам нарушения требований охраны труда (преступление, предусмотренное ст. 143 УК РФ) и нарушения правил безопасности при ведении строительных или иных работ (преступление, предусмотренное ст. 216 УК РФ), руководствовались п. 12 упомянутого выше Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 г. № 41 и не усматривали состава преступления в действиях заказчика работ или услуг, то теперь встречаются дела, в которых суды привлекают заказчика к уголовной ответственности в силу необеспечения безопасности участников производственной деятельности. В частности, в Приговоре Октябрьского районного суда города Омска от 27.06.2023 г. № 1-204/2023 суд пришел к выводу, что несмотря на заключенный с исполнителем гражданско-правовой договор заказчик, «привлекший исполнителей к выполнению работ, обеспечивший их для

¹⁴³ URL: <https://rtvi.com/news/posle-terakta-v-krokus-siti-holle-rostrud-proveril-rabotayushhih-tam-detej/>.

¹⁴⁴ П. 17 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.

выполнения работ специальной техникой, являлся лицом, на которого были возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований техники безопасности иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя».

Наконец, Министерство труда и социальной защиты РФ также допускает, что лица, оказывающие услуги по договору гражданско-правового характера могут участвовать в производственной деятельности работодателя, в связи с чем им может потребоваться проведение первичного инструктажа на рабочем месте (Письмо Минтруда России от 17.05.2019 г. № 15-2/ООГ-1157).

Помимо исполнителей по договору гражданско-правового характера, судебная практика рассматривает и ряд других субъектов в качестве участников производственной деятельности работодателя. Прежде всего, к ним относятся физические лица, с которыми не заключен трудовой договор, они не застрахованы от несчастного случая на производстве, но фактически допущены к исполнению трудовых обязанностей.

Например, в кассационном определении Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2022 г. № 88а-26197/2022 по делу № 2а-4187/2021 суд отнес к числу лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, соискателя, прибывшего на предприятие по объявлению в газете о свободных вакансиях в поисках работы. Во время посещения производственного цеха потенциального работодателя для обзора производственного процесса соискатель была фактически допущена к работе на монпансейной машине, в результате чего получила травму (перчатку вместе с правой рукой пострадавшей затянуло под вращающиеся вальцы монпансейной машины, в результате чего ей ампутировало дистальную и среднюю фаланги на одном из пальцев на правой руки, а также были получены перелом и ушибы).

В заключении по несчастному случаю на производстве государственный инспектор труда указал, что работодатель не обеспечил безопасность посторонних лиц, находящихся на своей территории, тем самым нарушил требования охраны

труда. Суд с этим согласился и указал, что «расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие на производстве как с работниками, выполняющими работу по трудовому договору, так и с гражданами, выполняющими работу по гражданско-правовому договору, а также с гражданами, участвующими с ведома работодателя (его представителя) в его производственной деятельности своим личным трудом».

Таким образом, может быть сделано обобщение, что в сложившемся подходе Государственной инспекции труда (ГИТ) и судов прослеживается общая тенденция, направленная на расследование работодателями практически всех случаев повреждения здоровья или смерти, происшедших на их территории, включая травмы, полученные лицами, не являющимися их работниками, но в той или иной форме участвующими в их производственной деятельности. В частности, по мнению ГИТ, содержащемуся в ответах на информационном портале [Онлайнинспекция.рф](https://онлайнинспекция.рф)¹⁴⁵, расследование необходимо прежде всего самой комиссии по расследованию несчастного случая работодателя в целях определения, является событие несчастным случаем на производстве или нет.

Справедливость такого подхода обосновывается не только тем, что в ходе расследования работодатель устанавливает квалифицирующие обстоятельства события (например, участие пострадавшего в производственной деятельности), но и тем, что в ходе расследования выявляются причины, способствовавшие возникновению травмы, которые часто могут указывать на несовершенство производственного процесса в организации. Это согласуется и с общим назначением процедуры расследования несчастных случаев, важность которой подчеркивается и на международном уровне¹⁴⁶ – профилактика и предупреждение. Как указывал Порываев А.А., несчастный случай на производстве является следствием воздействия на работающего опасных производственных факторов в определенных условиях, поэтому знание условий и причин возникновения опасных

¹⁴⁵ URL: <https://онлайнинспекция.рф>.

¹⁴⁶ Alli B. O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labour Office – Geneva: ILO, 2008. P. 8.

производственных факторов дает возможность разрабатывать меры по предупреждению повторного возникновения несчастного случая не только на этом рабочем месте, но и на других рабочих местах¹⁴⁷.

Еще одной категорией пострадавших лиц, вопросы расследования несчастных случаев с которыми приобретают особую актуальность в последние годы, являются дистанционные работники.

Так, с начала 1990-х гг. наблюдается процесс повышения гибкости трудового права¹⁴⁸, выражающийся в широком распространении «удобных для работника» форм занятости: гибкий график, удаленная работа, комбинированный вариант работы на дому и в офисе. Как справедливо отмечали К.Д. Крылов и Т.А. Зыкина, современный труд демонстрирует появление новых структурных характеристик рабочей силы, которые свидетельствуют об утрате прежней монолитности и однородности рынка труда, в том числе растет численность работников, занятых дистанционным трудом¹⁴⁹.

С 01 января 2021 года вступила в силу новая редакция главы 49.1 ТК РФ, регулирующей особенности труда дистанционных работников. Новые формы организации труда требуют адаптации и совершенствования правового регулирования трудовых отношений, направленного на защиту работника как экономически более слабой стороны. Профессор Г.В. Хныкин обоснованно отмечает, что «краткосрочный характер трудовых отношений нередко воспринимается работодателем как достаточное основание для уклонения от предоставления или сокращения гарантий в сфере охраны труда, что недопустимо»¹⁵⁰. В частности, внимания законодателя требуют проблемы, возникающие в области охраны труда дистанционных работников.

¹⁴⁷ Порываев А.А. Организация расследования несчастных случаев на производстве: учебно-методическое пособие. Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2023. С. 15.

¹⁴⁸ Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 1. С. 44.

¹⁴⁹ Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 93.

¹⁵⁰ Хныкин Г.В. Тревожные тенденции изменения трудового законодательства в области охраны труда // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. 2019. С. 32 - 35.

Статья 312.7 ТК РФ ограничивает круг обязанностей работодателя по части обеспечения безопасных условий труда дистанционных работников только тремя: расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнение предписаний органов, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства, и обязательное социальное страхование на случай производственного травматизма.

В литературе высказано мнение, что отсутствие части обязанностей работодателя в области охраны труда связано с объективными обстоятельствами, при которых работодатель не может контролировать условия труда на каждом рабочем месте, а также выполнить большинство иных обязанностей, возложенных на него законодательством об охране труда¹⁵¹. Ю.П. Орловский полагал, что большинство традиционных требований в этой сфере не могут быть выполнены в силу специфики труда дистанционных работников, выполняющих трудовую функцию вне места нахождения работодателя¹⁵². Отчасти с этим мнением следует согласиться.

Авторы противоположной позиции полагают, что «существенное сужение обязанностей работодателя не может быть оправдано спецификой, присущей дистанционной работе»¹⁵³. Разделяя данную позицию, хочется отметить, что на дистанционных работников распространяется действие основных принципов правового регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ), в том числе право на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Действительно, нельзя исключить возможность наступления несчастного

¹⁵¹ Макаров М.С. Недостатки правовых норм о дистанционном труде // Альманах мировой науки. 2021. № 1 (44). С. 80.

¹⁵² Орловский Ю.П. Обновление трудового законодательства - веление времени // Законодательство. 2020. № 2. С. 36-42.

¹⁵³ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография. М.: Норма; ИНФРА-М, 2016. С. 58.

случая с дистанционным работником. Иное означало бы существенное нарушение его основных прав и свобод, а также дискриминацию по сравнению с другими (не дистанционными) работниками того же работодателя. Дистанционный работник может использовать оборудование, предоставленное работодателем, и получить травму в результате контакта с данным оборудованием, что будет свидетельствовать о необеспечении работодателем соблюдения требований охраны труда при работе дистанционного работника с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Тем более, в соответствии с действующими законодательными правилами работодатель уплачивает за дистанционных работников взносы на обязательное социальное страхование в полном объеме, включая обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Однако справедливо и то, что расследование несчастного случая с дистанционным работником невозможно провести в полной аналогии с процедурой, установленной законодательством для остальных работников. Работник не обязательно должен находиться в одной местности (субъекте) со своим работодателем. Дистанционный формат работы предполагает, что работник может выполнять свою трудовую функцию из любого места, даже из-за рубежа¹⁵⁴.

В настоящее время законодательство регулирует только вопросы расследования групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с дистанционными работниками¹⁵⁵.

¹⁵⁴ В настоящий момент вопрос легальности дистанционной работы из-за границы в России является спорным, и единой позиции в законодательстве, разъяснениях правоприменительных органов и судебной практике не выработано. Отметим, что данный вопрос находится за пределами настоящего диссертационного исследования.

¹⁵⁵ Согласно пп. «з» п. 10 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н, групповые, тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с дистанционными работниками, проводится комиссиями, формируемыми по общим правилам работодателем или его полномочным представителем по месту происшествия при условии, что работодатель зарегистрирован в субъекте Российской Федерации, где произошел несчастный случай с дистанционным работником. Если несчастный случай с дистанционным работником произошел в субъекте Российской Федерации, отличном от места регистрации работодателя, расследование несчастного случая также проводится комиссиями, формируемыми работодателем или его полномочным представителем и возглавляемыми государственным инспектором труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, на территории которого зарегистрирован работодатель. Но, при

Вместе с тем, в силу ограниченного контроля над местом выполнения работником трудовых обязанностей дистанционно, у работодателя отсутствует практическая возможность организации расследования и сбора материалов, установления причинно-следственной связи работы и полученной дистанционным работником травмой. Это свидетельствует о пробеле правового регулирования¹⁵⁶, требующего устранения путем принятия специального нормативного правового акта, устанавливающего основные положения о расследовании несчастных случаев с дистанционными работниками, направленные на фиксирование фактических обстоятельств несчастного случая, имеющих юридическое значение для реализации права возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Несмотря на то, что соответствующие нормы об охране труда дистанционных работников были закреплены в российском законодательстве уже продолжительное время назад, релевантная судебная практика по данному вопросу пока что отсутствует. Некоторое время назад в СМИ сообщалось, что дистанционный работник, занимавший должность SMM-специалиста, готовился подать в суд, чтобы получить от работодателя компенсацию за перелом ноги, полученный дома по пути из кухни в комнату¹⁵⁷.

Представляет интерес решение, которое могло бы быть принято судом по данному вопросу, а также доказательства, которые могли бы быть представлены работником в обоснование своей позиции. Тем не менее, какая-либо дальнейшая информация о движении по данному делу в публичных источниках отсутствует.

В свою очередь, законодательство и судебная практика многих европейских

необходимости, к расследованию может также привлекаться главный государственный инспектор труда либо иные представители ГИТ субъекта Российской Федерации, на территории которого произошел несчастный случай.

¹⁵⁶ Факт отсутствия особого порядка признания полученной травмы несчастным случаем на производстве для дистанционных работников признают и органы исполнительной власти. В Письме от 21.02.2022 г. № ПГ/03162-6-1 Роструд пишет, что «работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Однако тут же Роструд отмечает, что «ТК РФ не установлен особый порядок признания получения травмы несчастным случаем на производстве для работников, трудящихся дистанционно».

¹⁵⁷ URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/01/25/17193079.shtml>.

стран (Германии, Австрии, Франции, Дании и Нидерландов) признает травмы, полученные дистанционными работниками, производственными.

В Германии на дистанционных работников распространяется то же регулирование, что и на офисных работников. В том числе страховое покрытие распространяется на следование к месту работы. Так, в 2021 году Федеральный социальный суд в Германии подтвердил, что работник получил дома производственную травму, когда упал по пути от кровати к компьютеру, и постановил, что работнику положена компенсация от страховой компании в этой ситуации¹⁵⁸.

Равным образом, в австрийском и французском законодательстве закреплено, что несчастные случаи с дистанционными работниками считаются производственными и влекут за собой соответствующие страховые выплаты¹⁵⁹.

Совет по социальным делам Дании (Danish Social Appeals Board) выпустил руководство, в котором описаны основные принципы признания несчастных случаев с дистанционными работниками в качестве несчастных случаев на производстве, являющихся основанием для получения страхового возмещения в соответствии с датским законодательством¹⁶⁰. Руководство предусматривает, что для признания травмы производственной необходимо установление связи действий работника с выполнением трудовых обязанностей, при этом в силу специфики дистанционной работы бремя доказывания в случае возникновения спора возлагается на пострадавшую сторону (работника).

Судебная практика, положенная в основу общих принципов руководства, делает акцент на установление причинно-следственной связи между травмой и действиями (поведением) работника. Например, в одном из дел, рассматривавшихся в Совете по социальным делам, работник получил травму,

¹⁵⁸ URL: <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/09/fall-on-walk-from-bed-to-desk-is-workplace-accident-german-court-rules>.

¹⁵⁹ Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости [Электронный ресурс] // Образование и право. 2022. № 1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-i-netipichnye-formy-zanyatosti>

¹⁶⁰ URL: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/>.

когда вышел на прогулку в течение рабочего дня. В таком случае суд решил, что травма, полученная работником, не является производственной, поскольку не имеет необходимой или естественной связи с работой. К тем же выводам Совет пришел в случае, когда работник вышел на задний двор после онлайн встречи, чтобы подумать. Напротив, получение травмы при посещении туалета или кухни в месте, где работник исполняет свои трудовые обязанности (в «домашнем офисе»), суд признал производственными, поскольку действия работников имели необходимую связь с работой, а также работник находился на территории, где осуществляет трудовую функцию¹⁶¹.

В Нидерландах вопросы охраны труда дистанционных работников также получили широкое развитие в законодательстве и судебной практике. Так, нидерландские работодатели обязаны внедрить систему оценки рисков (RA&I), в рамках которой они должны осуществлять проверку безопасности условий труда дистанционных работников. Как указал Апелляционный суд Амстердама в решении № 536/05 от 07.09.2006 г., «работодатель обязан создать эргономичное рабочее место не только в офисе, но и в жилище сотрудника, если там находится его рабочее место. Более того, работодатель обязан был проинформировать дистанционного работника обо всех негативных последствиях для здоровья работника, если он работает удаленно (Гражданский кодекс Нидерландов (ст. 7: 658), ст. 3 Закона об условиях труда)»¹⁶².

На практике у работодателей отсутствует возможность доступа на рабочее место дистанционного работника, поскольку, во-первых, работник может отказать в таком доступе со ссылкой на защиту частной собственности, а также, во-вторых, работники могут выполнять трудовые обязанности в отдаленных локациях. Как указывает Леонова А.А. в своем исследовании, посвященном правовому регулированию удаленной работы в Нидерландах, для решения этих проблем голландские работодатели включают в локальные нормативные акты или в

¹⁶¹ URL: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/>.

¹⁶² Леонова А.А. Правовое регулирование удаленной работы в Нидерландах // Трудовое право в России и за рубежом. № 2. 2021. С. 53-56.

трудовые договоры положение, согласно которому удаленный работник должен отправлять фото, видео и соответствующую информацию о своем рабочем месте. Также, учитывая существующие риски для бизнеса, работодатели оставляют за собой право вовсе запретить работу из-за границы и применять дисциплинарные меры, включая увольнение, в случае нарушения установленных правил¹⁶³.

Таким образом, с учетом иностранного опыта, для устранения пробела в российском законодательстве предлагается внесение следующих изменений в части процедуры расследования несчастных случаев с дистанционными работниками. Обоснованным кажется закрепление нормы, в соответствии с которой расследование несчастного случая с дистанционным работником будет производиться исключительно по заявлению пострадавшего. В случае, если обеспечение очного расследования обстоятельств несчастного случая для сбора необходимых материалов, включая проведение осмотра места несчастного случая, комиссией, сформированной работодателем, не представляется возможным, к расследованию требуется привлекать пострадавшего работника.

В частности, на него может быть возложена обязанность по представлению работодателю доказательств, доподлинно свидетельствующих о факте получении травмы в рабочее время и в связи с исполнением трудовых обязанностей. Так, например, если в силу положений пункта 2 статьи 312.4 ТК РФ дистанционный работник самостоятельно устанавливает себе продолжительность рабочего времени, он должен будет доказать, что в момент несчастного случая выполнял свои должностные обязанности. Причем право работника предоставлять любые подтверждающие документы и информацию: фотографии, распечатки истории браузера, свидетельские показания лиц, проживающих совместно с работником, и другие источники, не может быть ограничено работодателем. Возможен также дистанционный осмотр места несчастного случая комиссией по расследованию посредством видеоконференцсвязи¹⁶⁴. В ряде случаев (тяжелая травма или смерть

¹⁶³ Леонова А.А. Там же.

¹⁶⁴ Уже сейчас п. 25 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования

работника), обязанность по расследованию несчастных случаев с дистанционными работниками можно возложить (или обратиться за помощью и содействием, в том числе на платной основе) на государственных инспекторов труда по месту нахождения дистанционного работника. По итогам изучения предоставленных дистанционным работником материалов, комиссия может прийти к выводу о квалификации полученной травмы в качестве несчастного случая на производстве и необходимости составления акта Н-1.

– Вопросы квалификации события повреждения здоровья в качестве несчастного случая на производстве

Следующим этапом квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, в качестве несчастного случая на производстве является анализ обстоятельств самого происшедшего события на предмет: (1) последствий, характера телесных повреждений (травмы) и степени их тяжести и (2) характера факторов, под воздействием которых у пострадавшего наступили телесные повреждения или смерть.

Если несчастный случай квалифицируется как не связанный с производством, обязанность страховщика осуществить обеспечение потерпевшему не возникает, что порождает судебные споры. Как неоднократно отмечали многие ученые, в том числе А.М. Куренной, именно квалификация несчастного случая вызывает значительное число разногласий как при расследовании обстоятельств несчастного случая специально сформированной комиссией¹⁶⁵, так и при рассмотрении данной категории дел судами общей юрисдикции по требованиям работников о признании полученной ими травмы производственной¹⁶⁶.

Характер факторов, под воздействием которых у пострадавшего наступили телесные повреждения или смерть, является первым из квалифицирующих

несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н, допускает проведение опроса очевидцев, осмотра места происшествия с применением дистанционных технологий, в том числе с использованием видео-конференц-связи.

¹⁶⁵ Белецкий К.В. Несчастные случаи на производстве: расследования реальных происшествий. Москва: ДеЛи плюс, 2011. С. 8.

¹⁶⁶ Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. Москва: Дело. 1997. С. 198.

факторов.

В ч. 3 ст. 227 ТК РФ указывается, что «расследованию как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств»¹⁶⁷. По смыслу приведенной нормы, для квалификации произошедшего события в качестве несчастного случая на производстве вред здоровью должен относиться к одному из перечисленных в пункте событий (травма, ожог, укус и т.д.) и наступить ввиду внешнего воздействия одного из опасных производственных факторов, например, в результате поражения током при работе с электроустановками.

Под опасным производственным фактором законодатель понимает «фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника»¹⁶⁸. Таких факторов на работника может воздействовать множество, конкретный набор определяется по итогам оценки профессиональных рисков в зависимости от отрасли производства, характера деятельности и иных обстоятельств.

По общему правилу, заболевание пострадавшего, возникновение которого не обусловлено внешними факторами (радиацией, облучением, обморожением и пр.), не рассматривается как несчастный случай. Самопроизвольный выкидыш у работницы не рассматривается как несчастный случай, если не будет доказано, что его причиной является поднятие тяжестей, превышающих допустимую норму или в результате нарушения медицинского заключения о необходимости перевода женщины на другую работу, или тяжесть производственного процесса / стресс на

¹⁶⁷ Ч. 3 ст. 227 ТК РФ.

¹⁶⁸ Ч. 5 ст. 209 ТК РФ.

работе и иные внешние факторы, что может быть определено по итогам разговора с пострадавшей или следовать из ее заявления с просьбой о расследовании несчастного случая.

Последствия несчастного случая на производстве, характер телесных повреждений (травмы) пострадавшего и степень их тяжести являются вторым важным квалифицирующим фактором (критерием) не только с теоретической, но и с практической точки зрения, поскольку законодатель устанавливает разный порядок расследования травм различной степени тяжести.

Определение степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве регулируется Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 г. № 160. В соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утвержденной указанным приказом, несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на тяжелые (в том числе со смертельным исходом) и легкие.

Законодатель устанавливает несколько квалифицирующих признаков при определении тяжести повреждения здоровья. К ним относятся: характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также их последствия (временная или стойкая утрата трудоспособности, смерть пострадавшего)¹⁶⁹. Для тяжелых несчастных случаев характерно получение повреждений, угрожающих жизни пострадавшего, при этом предотвращение смертельного исхода путем медицинского вмешательства не влияет на определение степени тяжести.

К тяжелым повреждениям здоровья относятся:

- повреждения, острый период которых сопровождается шоком, комой, обильной кровопотерей, острой недостаточностью функций жизненно

¹⁶⁹ П. 2 Схемы определения степени тяжести и повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 г. № 160.

важных органов или эмболией;

- повреждения, квалифицированные как перелом черепа и лицевых костей, внутричерепная травма, вывихи шейных позвонков, ранения грудной клетки и живота, открытые переломы плечевой, бедренной кости, термические ожоги высокой степени, прерывание беременности и другие травмы;
- повреждения, непосредственно не угрожающие жизни пострадавшего, но тяжкие по последствиям, например, повлекшие потерю зрения, слуха, речи, потерю органа или утрату им своей функции, психические расстройства, утрату репродуктивной функции, неизгладимое повреждение лица.

Для определения легкого несчастного случая законодатель использует принцип исключения: травмы, прямо не относящиеся к тяжелым, являются легкими.

Степень тяжести каждой конкретной травмы определяется в медицинском заключении о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести (форма № 315-1/у) или об установлении заключительного диагноза пострадавшего в результате несчастного случая на производстве (форма № 316-1/у)¹⁷⁰. Названные медицинские заключения включаются в материалы расследования несчастного случая на производстве в качестве доказательств. В случае смерти пострадавшего доказательством является экспертное заключение судебно-медицинской экспертизы о причинах смерти.

Также следует отметить, что в зависимости от числа пострадавших выделяют категорию «группового несчастного случая», пострадавшими от которого являются

¹⁷⁰ Приказ Минздрава России от 11.04.2025 г. № 196н «Об утверждении учетной формы № 315-1/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести", учетной формы № 316-1/у "Медицинское заключение об установлении заключительного диагноза пострадавшего в результате несчастного случая на производстве"».

два и более человек. Например, групповым несчастным случаем будет получение работниками травм в результате дорожно-транспортного происшествия во время следования на корпоративном автобусе на работу / с работы, даже если все полученные травмы по степени тяжести относятся к легким.

В случае, если повреждение здоровья пострадавшего не повлекло утрату трудоспособности (наступление временной нетрудоспособности) хотя бы на один день, не потребовало перевода работника на другую работу, то причиненный вред здоровью не подлежит квалификации в качестве несчастного случая на производстве. Вместо этого, законодатель оперирует категорией микротравмы.

Впервые законодатель ввел понятие микротравмы и установил обязанность работодателей осуществлять учет и рассмотрение причин и обстоятельств, приведших к возникновению микротравм работников, в обновленном разделе X «Охрана труда» ТК РФ, редакция которого вступила в силу с 01 марта 2022 года. Вместе с тем, и до введения в действие указанных законодательных изменений микротравмы изучались и описывались в специализированной литературе по охране и безопасности труда, так что появление данного термина в ТК РФ для многих не стало чем-то радикально новым и неизвестным. Напротив, если ранее специалисты отмечали, что понятие микротравмы очень неопределенно¹⁷¹, то появление его легального определения внесло большую ясность в вопросы отнесения повреждений, полученных работниками и иными участниками производственной деятельности работодателя, к собственно микротравмам.

Статья 226 ТК РФ четко определяет микроповреждения (микротравмы) как «ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, ..., при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий,

¹⁷¹ Елисеев С. А. Психология акцидентальных способностей в профессиональной деятельности : дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.03. Санкт-Петербург, 1998. С. 145.

обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности». Ключевым признаком приведенного определения, позволяющим квалифицировать повреждение здоровья пострадавшего в качестве именно микротравмы и отграничить его от несчастного случая на производстве, как уже было сказано выше, является отсутствие последствий для здоровья и сохранение трудоспособности в полном объеме. Иными словами, после получения микротравмы работник может без каких-либо ограничений продолжать исполнение трудовых обязанностей по своей прежней должности, ему не требуется перевод на другую работу или прохождение лечения в медицинской организации или на дому.

Интересен вопрос, чем обусловлено повышенное внимание законодателя к микротравмам, если в результате них работники не претерпевают существенных негативных последствий для своего здоровья.

Прежде всего, в самом ТК РФ отмечается, что учет и рассмотрение причин и обстоятельств, приведших к возникновению микротравм, необходимы в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 226 ТК РФ).

В развитие этой идеи, специалистами отмечается, что «возникновение микроповреждений (микротравм) у работников свидетельствует о наличии недостатков в организации системы управления охраной труда»¹⁷² и именно работа по учету и выявлению недочетов в организации производства, приведших к возникновению микротравм, позволит работодателю не допустить не только повторных микротравм, но и несчастных случаев с уже более тяжкими последствиями.

Данное мнение еще в 1930-х гг. высказывалось учеными, исследующими социолого-психологические аспекты безопасности труда. Так, советские психотехники подчеркивали важность изучения микротравм, отмечая, что именно

¹⁷² Серегина Л. В. Охрана труда в Российской Федерации: научно-практический комментарий к разделу X Трудового кодекса Российской Федерации (постатейный). М.: Юридическая фирма «Контракт», 2023. С. 256.

они являются наиболее ценным индикатором склонности человека к несчастным случаям¹⁷³. Той же позиции придерживались и зарубежные исследователи, в том числе доктор психологических наук, профессор Тартуского университета М.А. Котик. В своем анализе ученый пришел к выводу, что тяжесть несчастных случаев не является определяющим критерием для оценки уровня защищенности работников от производственного травматизма. По его мнению, значащую информацию несут повторяющиеся травмы, в том числе микротравмы, зачастую являющиеся предвестниками травматизма с тяжелым исходом¹⁷⁴.

Интересны статистические примеры, которыми авторы обосновывали свои суждения. Например, рассуждая об опыте одного машиностроительного завода в изучении причин трудового травматизма, В.И. Лихтенштейн, В.В. Конашков указали, что за 5-летний изучаемый период работники данного завода получили 3065 различных повреждений, главным образом микротравм, из которых только 190 являлись несчастными случаями на производстве и были зафиксированы актами по форме Н-1¹⁷⁵.

Другой пример, приводимый учеными: «столяр деревообделочного цеха, работая на механической пиле, вопреки инструкциям передвигал заготовки рукой, вместо того чтобы пользоваться специальным толкателем. Из-за неудачного движения он получил серьезную травму руки – отсечение пальца. Расследование показало, что пострадавший примерно 20 раз в день работал неправильно, т.е. без применения специального толкателя. На протяжении 3 месяцев он рисковал поранить руку примерно 1500 раз и 350 раз был «на волосок» от крутящегося круга пилы. Причем 40 раз он получал мелкие травмы, которые требовали оказания амбулаторной помощи. К моменту получения серьезной травмы соотношение опасного поведения, бестравматических несчастных случаев и тяжелых травм

¹⁷³ Лихтенштейн В.И. Психология безопасности труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 280700 - Техносферная безопасность. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2013. С. 76.

¹⁷⁴ Елисеев С. А. Психология акцидентальных способностей в профессиональной деятельности : дисс. ... д-ра псих. наук: 19.00.03. Санкт-Петербург, 1998. С. 144.

¹⁷⁵ Лихтенштейн В.И. Психология безопасности труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 280700 - Техносферная безопасность. Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2013. С. 76.

составило 1500 : 350 : 40 : 1»¹⁷⁶.

Именно поэтому, в рамках общей парадигмы международного и отечественного законодательства по превенции производственного травматизма, описанные нововведения ТК РФ стоит оценить исключительно позитивно. Разумно предположить, что возложенная на работодателей обязанность по учету и рассмотрению причин и обстоятельств, приведших к микротравмам работников, будет стимулировать ответственных за охрану труда лиц осуществлять работу по своевременному выявлению опасностей (профессиональных рисков), повлиявших на получение работниками незначительных повреждений, и принятию мер, направленных на их устранение.

– *Обстоятельства несчастного случая и связь с производством*

Наконец, для того, чтобы событие могло быть квалифицировано в качестве несчастного случая на производстве, необходимо, чтобы происшедший несчастный случай с работником или иным лицом, участвующим в производственной деятельности работодателя, был связан с производством. Связь с производством может быть конкретизирована такими факторами как время, место выполнения обязанностей, характер заданий работодателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 227 ТК РФ событие может быть признано несчастным случаем на производстве, если оно произошло:

– в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

¹⁷⁶ Лихтенштейн В.И. Указ. соч. С. 78.

– при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя или по соглашению сторон трудового договора;

– при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

– при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха;

– при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

– при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Границы ответственности определяются не только указанием на обстоятельства и условия, при которых получено повреждение здоровья или наступила смерть работника, но и обязанностью суда установить обстоятельства, исключающие ответственность работодателя. Право принимать решение и квалифицировать несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, принадлежит государственному инспектору или комиссии, которая расследует несчастный случай на основании собранных материалов. Действующее законодательство предусматривает четыре события, которые могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством. В частности, ч. 5 ст. 229.2 ТК РФ, а также п. 2 ст. 14 Закона № 125-ФЗ перечисляют:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение;
- несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохрнительными действиями как уголовно наказуемое деяние;
- вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохрнительных органов, возмещению не подлежит¹⁷⁷.

Если несчастный случай квалифицируется как не связанный с производством, пострадавшие не приобретают право на получение обеспечения по страхованию, что порождает судебные споры. В связи с этим, судебная практика по вопросам квалификации несчастных случаев в качестве связанных или не связанных с производством представляет особый интерес.

Наиболее часто судебные споры возникают при несчастных случаях, когда пострадавший находился в состоянии алкогольного опьянения. При этом вопрос об установлении причинно-следственной связи между получением увечья либо иным повреждением здоровья или заболеванием и употреблением алкоголя (наркотических, психотропных и других веществ) подлежит разрешению судом на основании заключения медицинской организации о том, что единственной причиной смерти или повреждения здоровья явилось алкогольное, наркотическое либо иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества¹⁷⁸. Как справедливо отмечается инспекторами труда, имеющими опыт работы с несчастными случаями на производстве¹⁷⁹, каждый несчастный случай является

¹⁷⁷ П. 2 ст. 14 Закона № 125-ФЗ.

¹⁷⁸ П.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2.

¹⁷⁹ Цветков И.И. Расследование несчастных случаев на производстве: Методика. Практика. Мнения. Москва: Журн. «Охрана труда и соц. страхования», 1997. С. 5.

индивидуальным и не похожим на другие, в связи с чем обстоятельства каждого конкретного случая подлежат тщательному изучению и самостоятельной оценке.

Рассмотрим конкретный пример из судебной практики. Слесарь-ремонтник в ПАО «МОЭСК» получил травмы груди, впоследствии приведшие к его смерти, в результате наезда на него транспортного средства в ходе производства разгрузочных работ. В результате расследования было установлено, что основной причиной несчастного случая явились несогласованные действия по перемещению транспортного средства, повлекшие наезд на работника, в результате ненадлежащего контроля со стороны водителя и инженерно-технического персонала за нахождением в зоне движения посторонних лиц. При этом, по результатам судебно-химического исследования, в крови работника был обнаружен этиловый спирт в концентрации, соответствующей границе между алкогольным опьянением легкой и средней степени. Несмотря на это, суд квалифицировал данное событие в качестве несчастного случая на производстве, так как смерть работника наступила в результате травмы органов грудной полости, а не алкогольного опьянения¹⁸⁰. Другим показательным примером является несчастный случай, произошедший с оператором насосной станции ООО «Красный Маяк». Работник утонул в жидких органических удобрениях, расположенных в лагуне, принадлежащей ООО «Красный маяк», в результате падения в яму на тракторе, в котором операторы укрывались от непогоды. При судебно-химическом исследовании в крови от трупа обнаружен этиловый спирт в концентрации 3,5%, что свидетельствует о тяжелой алкогольной интоксикации. По мнению суда, поскольку несчастный случай произошел с работником при исполнении трудовых обязанностей, на территории работодателя, на рабочем месте, которым являлась насосная станция, расположенная на территории лагуны с органическими удобрениями, его следует квалифицировать в качестве несчастного случая на производстве, независимо от нахождения погибшего работника в состоянии

¹⁸⁰ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2021 г. по делу № 88-15268/2021.

алкогольного опьянения в момент события несчастного случая¹⁸¹.

Таким образом, в случаях анализ судебной практики показывает, что если в ходе судебного разбирательства устанавливается факт нахождения работников на территории предприятия и/или исполняющими трудовые обязанности в состоянии алкогольного опьянения, то ответственность несет работодатель за нарушение требований охраны труда, необеспечение работникам безопасных условий труда и отсутствие надлежащего контроля за трудовой дисциплиной работников, а несчастные случаи квалифицируются как несчастные случаи на производстве.

Смерть работника в результате общего заболевания (например, болезни сердца) также может быть признана судом несчастным случаем на производстве. Так, электросварщик ручной сварки Б. умер в результате острой коронарной недостаточности. В ходе расследования установлено, что причинами, вызвавшими несчастный случай, являлись грубые нарушения работодателем требований по охране труда: непредоставление Б. сокращенной продолжительности рабочего времени за работу во вредных условиях труда и непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. В медицинском заключении содержится вывод о том, что в результате допущенных работодателем нарушений трудового законодательства в отношении Б. у него возникло значительное переутомление, которое могло стать причиной развития болезни и, в конечном итоге, привести к несчастному случаю¹⁸².

В другом деле, рассмотренном в Определении Шестого КСОЮ от 17.04.2025 г. № 88-7256/2025, работник также умер от острой коронарной недостаточности, ставшей следствием ишемической болезни сердца. При этом, судом было установлено, что работодатель допустил работника до работы без предсменного медицинского осмотра, а значит не выявил наличие (или отсутствие) у него противопоказаний к работе. С учетом этого, суд пришел к выводу, что произошедший с работником несчастный случай связан с производством, так как

¹⁸¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.10.2023 г. № 8Г-26767/2023 по делу № 88-26467/2023.

¹⁸² Кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.06.2021 г. № 88а-14442/2021 по делу № 2а-1-6719/2020.

работодатель не предпринял мер для его предотвращения.

Письмо Министерства труда и социального развития РФ № 1208-18/09-04 от 23 апреля 2001 г. комментирует порядок расследования и оформления несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками, страдающими эпилепсией. Согласно разъяснениям ведомства, несчастный случай с работником, страдающим эпилепсией, будет расцениваться как не связанный с производством только в том случае, если единственной причиной смерти явилось общее заболевание (эпилепсия). Если же смерть работника наступила в результате телесного повреждения, полученного во время приступа эпилепсии, несчастный случай следует квалифицировать как производственный.

Таким образом, необходимость установления последовательности событий несчастного случая и определение причинно-следственной связи между смертью работника и травмой, полученной вследствие болезни, позволяет правильно квалифицировать несчастный случай. Приведенные примеры свидетельствуют, что нарушение работодателем требований и предписаний по охране труда; отсутствие надлежащего контроля за дисциплиной труда работников прямо или косвенно создают условия для травматизма и несчастных случаев, а, следовательно, являются обстоятельством, порождающим ответственность страховщика по страховым выплатам.

Известно, что сам факт повреждения здоровья в рабочий день на территории работодателя, как правило, свидетельствует о том, что травма связана с производством¹⁸³. Неоднозначно складывается судебная практика при получении работниками травмы за пределами предприятия и не при исполнении трудовых обязанностей. Например, работники получают травмы в ходе участия в корпоративных и спортивных мероприятиях, организуемых работодателем. Как правило, подобные мероприятия проводятся во внерабочее время и вне территории работодателя. Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от

¹⁸³ Тянгаева О.В. Расследование несчастных случаев. Пять советов юристам // Трудовые споры. 2021. № 3. С. 33.

08.09.2022 г. по делу № 88-17213/2022 травма работника Г. квалифицирована как несчастный случай на производстве, поскольку организованный работодателем профессиональный праздник имел целью сформировать корпоративный дух и здоровый образ жизни работников, проводился на территории, контролируемой работодателем – в санатории «Волга», являющимся структурным подразделением АО «Газпром газораспределение «Чебоксары», участие работника Г. в спортивных мероприятиях обусловлено трудовыми отношениями, совершалось в интересах и по поручению работодателя, что в совокупности является основанием для признания несчастного случая на производстве.

Напротив, в Определении Московского городского суда от 06.06.2019 г. № 4Г-8240/2019 суд признал, что организованное работодателем корпоративное мероприятие «День безопасности», в ходе проведения которого З. упал со скалодрома и получил серьезные травмы, не несло обязательного характера для работников АО «Ш». В связи с этим, повреждение здоровья работника не может быть признано несчастным случаем на производстве, так как пострадавший в момент несчастного случая не был связан с производственной деятельностью работодателя и его пребывание на месте происшествия не объяснялось исполнением им трудовых обязанностей.

Анализ судебных решений показывает, что суды выделяют ряд факторов и обстоятельств при наличии которых травма, полученная работником, признается несчастным случаем на производстве:

- проведение корпоративного мероприятия (праздника, тренинга, тимбилдинга) было оформлено приказом работодателя;
- работники направлялись к месту проведения корпоративного мероприятия на служебном транспорте работодателя;
- территория проведения корпоративного мероприятия находилась под контролем работодателя;
- участие в корпоративном мероприятии носило для работников

обязательный характер.

Основной характеристикой несчастного случая на производстве является именно его связь с выполнением трудовых обязанностей и заданий работодателя¹⁸⁴.

Сложными для квалификации являются травмы работников, полученные в результате драки. Так, между двумя работницами компании в рабочее время произошел конфликт, в результате которого одна из них получила травму, что повлекло за собой временную утрату трудоспособности. Назначенная работодателем комиссия провела расследование несчастного случая и пришла к выводу, что он не является несчастным случаем, связанным с производством. Травма пострадавшей получена не при исполнении трудовых обязанностей и выполнении какой-либо работы по поручению работодателя. Пострадавшая работница своими действиями в виде агрессии, пренебрежительного отношения к коллеге, нанесения ей морального оскорбления спровоцировала конфликт. Пострадавшей работнице был выдан акт о несчастном случае, не связанном с производством. По результатам дополнительного расследования государственным инспектором труда было составлено заключение, согласно которому несчастный случай признан производственной травмой, поскольку пострадавшей получены телесные повреждения, нанесенные другим лицом в течение рабочего времени на территории работодателя, повлекшие за собой временную утрату трудоспособности. Компания обратилась в суд.

Суд первой инстанции требования компании удовлетворил, так как травма была получена в результате конфликта между работниками, то есть нарушения ими трудовой дисциплины, а не при исполнении трудовых обязанностей, хотя и на территории, и в помещении работодателя. Апелляционный суд с таким выводом не согласился. Он указал, что ст. 229.2 ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень оснований, по которым несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством. Таких оснований в рассматриваемой ситуации нет.

¹⁸⁴ Комментарий к Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (постатейный, с приложениями) / Ин-т страхования от несчаст. случаев на пр-ве и проф. заболеваний; Г.С. Симоненко; Под общ. ред. В. Н. Дубровского. С. 18.

Травма, нанесенная потерпевшей другим лицом, была причинена в течение рабочего времени, а работодателем не исполнена основная обязанность по обеспечению безопасных условий труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника. В результате апелляционный суд пришел к выводу, что травма, полученная пострадавшей работницей, является несчастным случаем, связанным с производством¹⁸⁵.

Также вопросы квалификации несчастных случаев на производстве возникают в ситуации, когда работники по своей инициативе выполняют работу, не предусмотренную их должностной инструкцией, не порученную им работодателем и, соответственно, по которой они не обучены в части охраны труда. Подобный случай рассматривался в Решении Ставропольского районного суда Самарской области от 22.09.2024 г. по делу № 2а-2484/2024. Водитель администрации сельского поселения решил помочь с украшением елки высотой около 10 метров. Для этого он поднялся на люльке крана, но та оборвалась и упала вниз, в результате чего работник получил множественные травмы. Инспектор ГИТ сделал вывод, что данное событие следует квалифицировать как несчастный случай на производстве, основной причиной которого является неудовлетворительная организация производства работ, в том числе необеспечение контроля со стороны руководителя.

Работодатель в свою защиту пытался доказать, что украшение елки не входило в должностные обязанности водителя и тот покинул рабочее место самовольно. Но инспектор установил, что администрация допустила серьезные нарушения требований охраны труда, а именно не обеспечила контроль за ходом выполнения работы и не создала условий для соблюдения трудовой дисциплины. В итоге суд подтвердил квалификацию инцидента в качестве несчастного случая на производстве и отказал администрации в иске.

Таким образом, суды делают акцент не на виновном поведении работников, а на бездействии работодателя, выражающемся в отсутствии должного контроля, что

¹⁸⁵ Апелляционное определение СК по административным делам Кемеровского областного суда от 26.04.2023 г. по делу № 33а-3896/2023.

создает условия для нарушения работниками трудовой дисциплины, выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией, и, как следствие, для травматизма работников. Того же подхода придерживаются контролирующие органы. По данным ГИТ¹⁸⁶, в 2023 г. среди всех несчастных случаев с тяжелыми последствиями, где в качестве причины была указана неудовлетворительная организация работ, 60,8% были квалифицированы как произошедшие вследствие необеспечения контроля со стороны руководителей и специалистов подразделения за ходом выполнения работы, соблюдением трудовой дисциплины.

Сложившийся на практике подход, выражающийся в существенном расширении границ несчастного случая на производстве по кругу субъектов, времени, территории и связи с производством, сложно оценить однозначно. С одной стороны, квалификация большего числа травм в качестве собственно несчастного случая на производстве в наилучшей степени учитывает права и интересы работников (и иных лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя), так как именно установление факта несчастного случая на производстве является условием для получения ими страхового и иного возмещения. С другой стороны, если данный подход приведет к полному игнорированию законодательно установленных ограничений, и почти любая травма работника будет рассматриваться государственными органами и судами в качестве несчастного случая на производстве, работодатели будут стремиться «уйти в тень» и скрывать несчастные случаи от пристальных взглядов регуляторов. В такой ситуации речи о выстраивании эффективной системы превенции и профилактики несчастных случаев на производстве быть не может.

С доктринальной точки зрения, такой подход может быть опасен тем, что в конечном итоге он приведет к нивелированию квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве. Неопределенность правового регулирования в рассматриваемом случае не может быть охарактеризована положительно, поскольку существование четких критериев разграничения несчастных случаев на

¹⁸⁶ URL: https://vcot.info/uploads/landings_files/66d99c1a16c0e568797996.pdf?ysclid=m944pkv021993859821.

производстве от всех иных травм, не связанных с производством, само по себе является важной гарантией трудовых прав работников.

Кроме того, принимая во внимание взаимосвязь норм трудового законодательства и норм права социального обеспечения (в части обязательного социального страхования), следует крайне осторожно дополнять трудовое законодательство, вводить новых субъектов, расширять территорию и иные обстоятельства, которые прямо или косвенно влекут расширение понятия «несчастный случай с застрахованным», что может повлечь увеличение необоснованных расходов на выплату страхового обеспечения.

§ 2.3. Установленная процедура расследования несчастных случаев на производстве как одна из нематериальных (организационных) гарантий

Являясь важной организационной гарантией прав работников, процедура расследования несчастного случая на производстве в отношении работников строго урегулирована ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н. Любые отклонения от установленного порядка могут повлечь для работодателя последствия в виде административной ответственности, в связи с чем процедурные вопросы также несут важнейшее практическое значение.

– Сроки расследования

Расследование несчастного случая на производстве может осуществляться (1) по факту происшествия, о котором работодателю (его представителю) стало известно сразу, или (2) по заявлению пострадавшего, если о несчастном случае не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила позже. В соответствии со ст. 229.1 ТК РФ сроки расследования в первом случае составляют 3 календарных дня для легкого несчастного случая, 15 календарных дней для тяжелого, группового

несчастного случая, а также несчастного случая со смертельным исходом. Если несчастный случай расследуется по заявлению пострадавшего, то расследование должно быть завершено в течение одного месяца со дня поступления заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения медицинских и иных заключений сроки расследования могут быть продлены, но не более чем на 15 календарных дней единоразово¹⁸⁷. Если к расследованию несчастного случая также привлекаются экспертные организации (например, если для рассмотрения обстоятельств дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадал работник, назначена автотехническая экспертиза), органы дознания, следствия или суд, расследование может быть продлено по согласованию с этими органами и организациями.

Судебная практика подтверждает, что сроки расследования несчастных случаев имеют большое практическое значение и за их несоблюдение работодатель и (или) его должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности. В частности, штраф может быть возложен, если сроки расследования легкого несчастного случая неоднократно продлеваются работодателем более чем на 15 календарных дней и в отсутствие веских оснований для их продления (такими причинами могут быть ожидание получения медицинского заключения по форме 315/у, заключения о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, результатов экспертизы и т.д.).

Например, в Решении Железнодорожного районного суда города Улан-Удэ от 12.09.2017 г. по делу № 12-309/2017 суд пришел к выводу, что привлечение ПАО «Бурятзолото» к административной ответственности обосновано, так как общество продлило срок расследования легкого несчастного случая в общей сложности на 30 календарных дней. Председателем комиссии по расследованию несчастного случая с пострадавшим работником было издано два приказа, каждый

¹⁸⁷ URL: онлайнинспекция.пф/questions/view/214141, онлайнинспекция.пф/questions/view/171853.

из которых продлевал срок расследования на 15 дней. «Между тем, каких-либо действий свидетельствующих о проведении мероприятий по установлению обстоятельств несчастного случая не предпринималось, и суду доказательств тому не представлено». Данная позиция была впоследствии подтверждена Верховным судом Республики Бурятия в решении от 30.10.2017 г. № 21-219/2017.

– *Действия работодателя при несчастном случае на производстве*

При выявлении факта любого несчастного случая работодатель обязан (ст. 228 ТК РФ):

– немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

– принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

– сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

– в установленный срок проинформировать о несчастном случае соответствующие органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом также родственников пострадавшего;

– принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Руководствуясь нормой ст. 228.1 ТК РФ, при групповом, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан

направить извещение по установленной форме как правило в следующие органы и организации по месту происшедшего несчастного случая: (1) территориальный орган ГИТ, (2) прокуратуру, (3) орган исполнительной власти субъекта и орган местного самоуправления (как правило, администрация соответствующего населенного пункта), (4) территориальное объединение организаций профсоюзов и (5) в исполнительный орган страховщика (СФР) по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. При легком несчастном случае извещение направляется только в СФР. Неизвещение или несвоевременное извещение уполномоченных органов и организаций о несчастном случае на производстве может повлечь наступление ответственности для работодателя и его должностных лиц за сокрытие страхового случая согласно ст. 15.34 КоАП РФ.

Далее или в параллель с извещением о несчастном случае работодатель своим приказом образует комиссию в составе не менее трех человек для расследования несчастного случая (ст. 229 ТК РФ). В состав комиссии, как правило, включаются специалист по охране труда, представитель работодателя (например, работник службы безопасности, отдела кадров) и представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, если таковая имеется. При расследовании тяжелого, группового несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организаций профсоюзов и представители исполнительного органа СФР (если несчастный случай произошел с застрахованным лицом).

Каждый пострадавший, его законный представитель или доверенное лицо имеют право принять личное участие в расследовании несчастного случая (ч. 10 ст. 229 ТК РФ) или доверить расследование комиссии, о чем обычно подается соответствующее ходатайство.

В ходе расследования несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает пострадавшего, очевидцев и свидетелей происшествия, должностных лиц,

допустивших нарушения требований охраны труда, проводит осмотр места несчастного случая, при необходимости с применением фото- и видеосъемки. Результаты проведения данных мероприятий оформляются протокольно и прикладываются к остальным материалам расследования несчастного случая.

– *Расследование несчастного случая на производстве государственным инспектором труда*

В ряде случаев расследование несчастного случая на производстве может производиться государственным инспектором труда самостоятельно (ст. 229.3 ТК РФ):

- при выявлении сокрытого несчастного случая;
- при поступлении жалобы, заявления или иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или лица, состоявшего на иждивении пострадавшего или в близком родстве / свойстве с ним, о несогласии с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;
- при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Также согласно п. 17 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утв. Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н, государственные инспекторы труда проводят дополнительное расследование по факту группового, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, происшедшего с лицом, выполнявшим работу на основе договора гражданско-правового характера, если им поступает заявление от пострадавшего или иных уполномоченных лиц либо информация правоохранительных органов, органов исполнительной власти, профсоюзов и исполнительного органа страховщика (СФР).

– *Оформление и учет результатов расследования несчастного случая*

Расследование несчастного случая на производстве завершается составлением акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух или трех (если несчастный случай признан страховым) экземплярах¹⁸⁸. Именно акт о несчастном случае на производстве является основанием для получения пострадавшим страхового обеспечения и иных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством. По тяжелым несчастным случаям также дополнительно составляется отдельный акт о расследовании группового несчастного случая (легкого несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом) по форме № 5. В этих документах подробно излагаются и фиксируются обстоятельства и причины произошедшего несчастного случая, а также указываются лица, допустившие нарушения требований по охране труда¹⁸⁹. Кроме того, поскольку работодатели обязаны вести учет несчастных случаев своей организации, информация о каждом оформленном в установленном порядке несчастном случае на производстве вносится в журнал регистрации несчастных случаев на производстве (ч. 1 ст. 230.1 ТК РФ).

Если расследование производится государственным инспектором труда самостоятельно, по его результатам инспектор составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для исполнения работодателем. Также государственный инспектор имеет право обязать работодателя составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая.

Формы Н-1 (акт о несчастном случае на производстве), № 5 (акт о расследовании группового несчастного случая (легкого несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)) и другие документы, заполняемые в рамках расследования несчастного случая

¹⁸⁸ Ст. 230 ТК РФ.

¹⁸⁹ Ч. 5 ст. 229.2 ТК РФ.

(включая извещение о несчастном случае, сообщение о последствиях несчастного случая), утверждены Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н и являются обязательными для всех работодателей. Внесение каких-либо изменений или корректировок в утвержденную форму не допускается.

Вопросы заполнения документов по результатам несчастного случая на производстве носят в основном технический характер. Вместе с тем, правильность заполнения актов и корректность указания кодов проверяются СФР при проведении экспертизы несчастного случая на производстве, а также государственными органами при проведении контрольно-надзорных мероприятий. При обнаружении каких-либо нарушений или отклонений в порядке заполнения акта, работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Например, в рамках внеплановой проверки ГИТ оштрафовала ООО ЧОП «РН-Охрана-Самара» за неуказание в акте формы Н-1 номера протокола проверки знаний по охране труда и отсутствие сведений о вредных и (или) опасных производственных факторах.¹⁹⁰

Наряду с этим, информация, указанная в актах, может напрямую влиять на ответственность работодателя за произошедший несчастный случай на производстве. В частности, при решении вопроса о привлечении работодателя и его должностных лиц к административной или уголовной ответственности, ключевое значение имеют разделы о причинах несчастного случая, а также о лицах, допустивших нарушение требований охраны труда.

Как правило, причины несчастного случая – те нарушения (как со стороны работодателя, так и со стороны работника), которые были выявлены комиссией во время расследования. Соответственно, указание должностного лица работодателя (специалиста по охране труда, инженерно-технического работника, генерального директора и др.) в числе лиц, допустивших нарушение требований охраны труда, может служить основанием для принятия государственными органами решения о привлечении данного должностного лица к ответственности, в том числе

¹⁹⁰ Сутягин А. Неправильное заполнение формы Н-1 может привести к большому штрафу // Справочник специалиста по охране труда. № 5. 2015.

уголовной, за описанные в акте нарушения.

Законодательством установлен закрытый перечень причин несчастного случая¹⁹¹. К ним относятся, например, несовершенство технологического процесса, неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории, неудовлетворительная организация производства работ, нарушение режима труда и отдыха и другие причины. Примечательно, что законодатель в основном перечисляет причины, связанные с виной работодателя в несчастном случае. В качестве причин, связанных с виной самого работника, могут быть выделены только нарушение правил дорожного движения, неприменение работником средств индивидуальной защиты, нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда и прочие причины, к которым относятся неосторожность, невнимательность, поспешность. То есть фактически в перечне только 4 причины из 15 связаны с нарушением требований охраны труда самим работником.

Кроме того, в акте о несчастном случае на производстве по форме Н-1 может быть установлена грубая неосторожность самого потерпевшего в процентах, что непосредственно влияет на размер получаемой работником или иным застрахованным лицом страховой выплаты. Подробнее вопросы установления грубой неосторожности пострадавшего будут рассмотрены далее в настоящей работе.

– Действия работодателя после завершения расследования

Согласно ч. 4 ст. 230.1 ТК РФ в течение 10 дней после окончания периода временной нетрудоспособности пострадавшего (или в течение одного месяца после завершения расследования по несчастному случаю со смертельным исходом) работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве, по

¹⁹¹ Классификатор № 2 Приказа Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

утвержденной форме № 10.

Такое сообщение направляется по всем несчастным случаям, даже легким, несмотря на то, что извещение о легком несчастном случае в ГИТ не направляется. Ненаправление сообщения о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ (например, Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2021 г. № 16-6920/2021, Решение Тамбовского областного суда от 12.08.2020 г. по делу № 7-475(2)/2020).

– *Вопросы рассмотрения причин и обстоятельств микроповреждений (микротравм) работников*¹⁹²

Особняком в законе также стоит процедура рассмотрения причин и обстоятельств микротравм. На правительственном уровне были приняты Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников, утв. Приказом Минтруда России от 15.09.2021 г. № 632н (далее – Рекомендации). Однако, в отличие от собственно несчастных случаев на производстве, где важны строгое следование установленному порядку и использование строго утвержденных форм документов, прежде всего акта Н-1, здесь работодателям дается больше свободы: они самостоятельно определяют порядок расследования и учета микротравм работников и иных участников своей производственной деятельности, «исходя из специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучших практик, принятых на себя обязательств»¹⁹³.

Основанием для учета и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению у работника микротравмы, является обращение самого работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, представителю

¹⁹² Данный параграф подготовлен на основе следующей публикации автора настоящей диссертации: Егорова В.Ю. Организация работы по учету и рассмотрению причин и обстоятельств возникновения микротравм как способ превенции производственного травматизма // Евразийский юридический журнал. № 2. 2025. С. 254-257.

¹⁹³ Елфимова Е.В. Микроповреждения (микротравмы) работников: причины и порядок проведения расследований // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2022. № 5. С. 34.

работодателя (ч. 3 ст. 226 ТК РФ). Закон прямо не предусматривает, что обращение от работника должно поступить именно в форме письменного заявления. Рекомендации также советуют работодателям принимать от пострадавшего обращение, сделанное любым доступным способом, не настаивая сугубо на письменной форме. Однако на практике крайне желательно запрашивать у работника именно письменное заявление, чтобы четко зафиксировать как дату и время самой микротравмы, так и дату обращения пострадавшего к работодателю с просьбой провести расследование. В отсутствие письменного заявления, факт обращения работника лучше зафиксировать в переписке в корпоративных мессенджерах или по электронной почте.

По общему правилу, при рассмотрении обстоятельств и причин микротравмы с работника истребуются письменные объяснения, производится осмотр места происшествия, опрос очевидцев. Не лишним будет отметить, что в качестве одного из прав работника в области охраны труда ТК РФ гарантирует пострадавшему личное участие в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 216 ТК РФ).

По итогам проведенных мероприятий составляются справка или акт, в которых подробно излагаются обстоятельства получения пострадавшим повреждений, причины, приведшие к микротравме, и анализируются способы устранения данных причин в дальнейшем. Как упоминалось выше, работодатели вправе самостоятельно определять порядок расследования и учета микротравм в организации, поэтому форма документов о рассмотрении причин и обстоятельств микротравмы может быть любой. Лучше, если используемая в компании форма справки, акта или иного документа будет утверждена приказом (распоряжением) или в качестве приложения к локальному нормативному акту об учете и расследовании микротравм. Также, во избежание дополнительных вопросов со стороны ГИТ и иных контрольно-надзорных органов работодателям следует включить в такую форму всю информацию, предлагаемую для отражения в справке о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению

микротравмы в Рекомендациях. В частности, рекомендуемая форма сейчас содержит в себе следующие данные:

- Ф.И.О., год рождения, должность, структурное подразделение, стаж работы по специальности пострадавшего работника;
- место, дата и время получения работником микротравмы;
- действия по оказанию первой помощи;
- характер (описание) микротравмы и обстоятельства ее получения;
- причины, приведшие к микротравме;
- предложения по устранению указанных причин;
- Ф.И.О., должность и подпись уполномоченного лица по расследованию микротравмы, а также дата¹⁹⁴.

Если иное не установлено локальными нормативными актами работодателя, на фиксацию микротравмы работника у работодателя есть 3 календарных дня, при необходимости срок может быть продлен, но не более чем на 2 календарных дня¹⁹⁵.

Таким образом, чтобы обеспечить учет и рассмотрение причин и обстоятельств микротравмы не только в полном соответствии с законодательством, но и наиболее эффективным образом, работодателям следует:

- Принять локальный нормативный акт об учете и расследовании микротравм и ознакомить с ним всех работников, на которых распространяется его действие.
- Утвердить формы справки или акта о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микротравмы, и журнала регистрации или учета микротравм. За основу могут быть использованы формы документов, являющиеся приложениями к Рекомендациям.

¹⁹⁴ Куролес И. Расследование, оформление и учет микротравм работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2022. № 10.

¹⁹⁵ Елфимова Е.В. Микроразрывы (микротравмы) работников: причины и порядок проведения расследований // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». № 5. 2022. С. 35.

Как уже было отмечено выше, в соответствии со ст. 226 ТК РФ основанием для учета микротравмы работника и рассмотрения обстоятельств и причин ее возникновения является обращение пострадавшего к своему руководителю или к иному представителю работодателю (специалисту по охране труда, медицинскому работнику). Вместе с тем, учитывая особую значимость учета микротравм для целей превенции, рекомендуется проводить рассмотрение причин и обстоятельств микротравм по факту любого повреждения работника или иного участника производственной деятельности работодателя, о котором стало известно работодателю из любых источников (от службы охраны труда, медицинской службы, других работников той же смены и т.д.). Материалы расследования в данном случае будут являться доказательством должного реагирования работодателя на происшествие и могут впоследствии быть представлены в ГИТ, Прокуратуру и иные контрольно-надзорные органы по их запросу. Как правило, такая необходимость возникает, когда ГИТ запрашивает информацию о потенциально сокрытом несчастном случае на производстве на основании информации, поступившей ей из медицинской организации (если по результатам микротравмы работник обращался к врачу, даже если больничный лист не был открыт), скорой медицинской помощи или заявления самого пострадавшего.

Таким образом, по результатам проведенного в данной главе анализа могут быть сделаны следующие выводы:

(1) Принимая во внимание межотраслевой характер института возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, следует отметить особую роль трудового права в его правовом регулировании. Именно ТК РФ устанавливает общую отсылочную норму о гарантиях и компенсациях при несчастном случае на производстве. Эта норма имеет свое содержание и выражение в трудовом законодательстве и актах права социального обеспечения.

(2) Гарантии при несчастном случае на производстве – имущественные средства и иные неимущественные способы защиты прав работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве,

предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором, на которые имеют право работник или члены его семьи при условии установления юридического факта несчастного случая на производстве по результатам расследования обстоятельств данного несчастного случая комиссией, образованной работодателем, или судом.

(3) Компенсации при несчастном случае на производстве – установленные социально-трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором денежные выплаты, направленные на возмещение дополнительных расходов, понесенных работником с целью восстановления своей профессиональной трудоспособности, утраченной в результате несчастного случая на производстве, или членами его семьи на погребение, если смерть работника наступила вследствие несчастного случая на производстве, а именно дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходы в связи со смертью работника, а также направленные на компенсацию причиненного работнику вследствие несчастного случая на производстве морального вреда.

(4) Круг гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве в законодательстве значительно шире, чем сейчас предусмотрено ст. 184 ТК РФ. Так, гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве включают в себя: закрепление понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве; формализацию процедуры расследования несчастного случая на производстве и оформления результатов расследования; возмещение пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве и членам его семьи утраченного заработка и дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходов в связи со смертью

в рамках системы обязательного социального страхования; способы защиты трудовых прав пострадавших в результате несчастного случая на производстве и членов их семей в досудебном порядке, судом, государственными органами и профсоюзами; меры юридической ответственности работодателя, включая гражданско-правовую (деликтную), административную и уголовную ответственность; законодательное установление материальных гарантий, способов защиты трудовых прав пострадавших и мер ответственности работодателя.

(5) Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве по характеру норм, их обеспечивающих (регулятивные или охранительные), можно разделить на две группы:

- Те, которые обеспечивают установление в законодательстве правил и процедур, критериев определения связи несчастного случая с производством с тем, чтобы в полной мере обеспечить осуществление права работников на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности (нематериальные или организационные гарантии).
- Те, которые собственно направлены на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, и на восстановление и охрану нарушенного права вследствие несчастного случая на производстве (материальные гарантии и компенсации).

(6) Нематериальными (организационными) гарантиями при несчастном случае на производстве являются закрепление понятия и квалифицирующих признаков несчастного случая на производстве, формализация процедуры расследования несчастного случая на производстве, а также законодательное установление материальных гарантий, способов защиты трудовых прав пострадавших и мер ответственности работодателя.

(7) Материальные гарантии и компенсации включают в себя возмещение пострадавшему вследствие несчастного случая на производстве и членам его семьи утраченного заработка и дополнительных расходов в рамках системы обязательного социального страхования и гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность работодателя в связи с несчастным случаем на производстве. Напрямую с материальными гарантиями и компенсациями связаны и способы защиты прав, поскольку именно они обеспечивают восстановление нарушенного права и получение пострадавшим и членами его семьи гарантированного возмещения вреда жизни и здоровью.

(8) Несчастный случай на производстве, с теоретической точки зрения, является сложным (комплексным) юридическим фактом, включающим широкий круг фактических обстоятельств (юридических условий), имеющих в комплексе юридическое значение для возникновения правоотношений по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника. При определении, является ли полученная травма несчастным случаем на производстве, работодателям рекомендуется учитывать три группы таких юридически значимых обстоятельств: касающиеся статуса пострадавшего, события несчастного случая, его связи с производством.

(9) Первая группа юридически значимых обстоятельств связана с определением статуса пострадавшего лица в качестве потенциального субъекта несчастного случая на производстве. Пострадавшими в результате несчастного случая признаются работники и иные лица, участвующие в производственной деятельности работодателя. В последние годы заметна тенденция расширения судами и инспекторами ГИТ круга участников производственной деятельности. При определенных обстоятельствах к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, могут быть отнесены посетители объекта (завода, производственного помещения) работодателя, исполнители по договорам гражданско-правового характера, оказывающие услуги в его интересах, и иные лица, прямо не поименованные в законе.

(10) Закон не делает исключений из обязанности работодателя расследовать и учитывать несчастные случаи в отношении дистанционных работников. Однако в настоящий момент процедура проведения такого расследования полностью не урегулирована, что создает пробел правового регулирования. Предлагается внесение изменений в законодательство с целью закрепления процедуры установления фактических обстоятельств несчастного случая. Расследование несчастного случая с дистанционным работником будет производиться исключительно по заявлению пострадавшего. А в случае, если обеспечение очного расследования обстоятельств несчастного случая для сбора необходимых материалов комиссией работодателя будет невозможным, к расследованию будет привлекаться сам пострадавший с целью предоставления и сбора необходимых доказательств и материалов.

(11) Второй группой юридически значимых обстоятельств, оцениваемых работодателями при квалификации несчастного случая на производстве, являются квалифицирующие признаки, характеризующие событие несчастного случая. Несчастный случай на производстве наступает в результате внешнего воздействия на работника опасного производственного фактора, а не в результате развития хронического или острого заболевания вне связи с факторами производства. Последствием несчастного случая является наступление временной нетрудоспособности (хотя бы на один день), необходимость перевода на другую работу или смерть.

(12) В отличие от несчастного случая, микроповреждение (микротравма) не влечет временной нетрудоспособности. Вместе с тем, законодатель уделяет рассмотрению обстоятельств получения работниками микроповреждений (микротравм) особое внимание. Интерес законодателя к микротравмам обусловлен прежде всего тем, что возникновение микротравм у работников свидетельствует о наличии недостатков в организации системы управления охраной труда и несовершенств в организации технологического процесса. Обоснованно считается, что именно работа по учету и выявлению недочетов в

организации производства, приведших к возникновению микротравм, позволит работодателю не допустить не только повторных микротравм, но и несчастных случаев с уже более тяжкими последствиями.

(13) Наконец, третья группа юридически значимых обстоятельств – обстоятельства несчастного случая и связь с производством. Связь с производством может быть конкретизирована такими факторами как время, место выполнения обязанностей, характер заданий работодателя. По последней судебной и правоприменительной практике при оценке обстоятельств несчастного случая на предмет связи с производством суды и инспекторы ГИТ приходят к выводу, что нарушение работодателем требований и предписаний по охране труда, а также отсутствие надлежащего контроля за дисциплиной труда работников прямо или косвенно создают условия для травматизма и несчастных случаев (акцент на бездействии работодателя).

(14) Важное юридическое и практическое значение имеет процедура расследования несчастного случая на производстве. Во-первых, потому что несоблюдение установленного порядка может повлечь привлечение работодателя к административной ответственности. Во-вторых, потому что в ходе расследования устанавливаются лица, допустившие нарушения требований охраны труда, и иные обстоятельства несчастного случая, влияющие на потенциальную ответственность работодателя в связи с несчастным случаем.

(15) Расследование несчастного случая на производстве заканчивается составлением акта о несчастном случае, который является юридическим основанием для получения пострадавшим страхового обеспечения и иных гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Глава 3. Материальные гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве

§ 3.1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, в рамках системы обязательного социального страхования

В то время как современные международные и национальные правовые акты в большей степени нацелены на превенцию и профилактику производственного травматизма, ядро гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве по-прежнему составляет возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников. Сегодня основным его механизмом является страховое обеспечение, выплачиваемое пострадавшим и членам их семей в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Данный подход закономерен: исторически обосновано, что именно обязательное социальное страхование наилучшим образом обеспечивает защиту прав и интересов работников, поскольку не ставит получение ими возмещения в зависимость от финансового положения и добросовестности конкретного работодателя.

Ученые также объясняют распространение страховой модели возмещения вреда и другими причинами, среди которых статистически высокий уровень производственного травматизма в материальной сфере производства большинства стран, тяжелые последствия производственного травматизма для здоровья, усугубляемые развитием технологий, а также необходимость социальной защиты потерпевших на производстве и членов их семей¹⁹⁶. В отечественном законодательстве страховое возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, носит всеобщий и обязательный характер. Как правило, самого по себе установленного факта получения застрахованным лицом травмы на производстве или его смерти вследствие несчастного случая уже достаточно для получения

¹⁹⁶ Роиц В.Д. Основы социального страхования. М.: Анкил, 2005. С. 64.

соответствующего обеспечения¹⁹⁷. То есть, как верно отмечала Е.А. Флейшиц, «право трудящегося на получение установленных законом выплат от органов социального страхования не зависит от вины организации или лица, в сфере деятельности которых трудящемуся причинен вред»¹⁹⁸.

ТК РФ закрепляет, что «при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника»¹⁹⁹. Хотя в ст. 165 ТК РФ сказано, что при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, основные выплаты по возмещению вреда, причиненному жизни и здоровью работника, производятся непосредственно СФР в рамках системы обязательного социального страхования. Объектом обязательного социального страхования в данном случае выступают имущественные интересы застрахованных лиц (прежде всего, работников) и членов их семей, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо смертью вследствие несчастного случая на производстве²⁰⁰.

Отношения по обязательному социальному страхованию непосредственно связаны с трудовыми отношениями и входят в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ). Однако ТК РФ данные отношения не регулирует. Как отмечала А.Л. Благодар, «законодатель, включив исследуемые отношения в предмет трудового права, не закрепил в Трудовом кодексе правовой механизм их

¹⁹⁷ Смирнов В. Т., Собчак А. А. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве. Учебное пособие. Л.: ЛГУ, 1983. С. 58-65.

¹⁹⁸ Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М, 1951. С. 9-10.

¹⁹⁹ ст. 184 ТК РФ.

²⁰⁰ Право социального обеспечения : учебник для вузов / под редакцией Е. Е. Мачульской. Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 449 с.

регулирования, придав соответствующим нормам отсылочный характер»²⁰¹. Правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний далее раскрываются в Законе № 125-ФЗ и Федеральном законе от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Из названных законов следует, что обязательное социальное страхование – это:

– «часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является страхование граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам»²⁰²;

– «система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения граждан»²⁰³.

В свою очередь, как указано в ч. 1 ст. 1 Закона № 125-ФЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – это вид обязательного социального страхования, предусматривающий:

- обеспечение социальной защиты застрахованных лиц и экономической заинтересованности субъектов, участвующих в системе обязательного социального страхования, в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, путем предоставления

²⁰¹ Благодир А.Л. Отношения по обязательному социальному страхованию в предмете трудового права: история и современное состояние. // Журнал российского права. № 7. 2018. С. 78.

²⁰² Ст. 1 Федерального закона от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

²⁰³ Там же.

застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В отношениях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний участвуют три субъекта: застрахованное лицо, страховщик и страхователь.

Застрахованными лицами для целей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются работники и иные лица, прямо перечисленные в Законе № 125-ФЗ: физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем, а также физические лица, выполняющие работы или оказывающие услуги на основании договора гражданско-правового характера, если этим договором предусмотрена уплата страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховщик – Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России или СФР), уполномоченный на совершение выплат пострадавшим лицам и членам их семей.

Наконец, страхователем по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний может выступать работодатель или заказчик по договору, осуществляющий посреднические функции между СФР и застрахованными лицами и уплачивающий за последних взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (страховые взносы на травматизм).

Страховые взносы на травматизм ежемесячно уплачиваются страхователями за счет собственных средств непосредственно в СФР. Размер страховых взносов зависит от страховых тарифов, дифференцируемых в зависимости от класса

профессионального риска, с учетом скидок или надбавок. Класс профессионального риска соответствует основному виду экономической деятельности организации-работодателя или заказчика (страхователя), и его образуют уровень травматизма, профессиональной заболеваемости, характер трудовой функции работника и расходы на обеспечение по обязательному социальному страхованию²⁰⁴. Перечисленные факторы позволяют рассматривать несчастный случай на производстве не только как юридический факт, порождающий обязательства по предоставлению обеспечения по страхованию, но и как экономическую категорию, влияющую на эквивалентность обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве. Адекватное обеспечение страховой защиты создается путем математических расчетов, поступления денежных средств и вероятностью наступления (случайных событий, рисков) приводящим к потерям, ущербу. Классы профессионального риска, среди прочего, учитывают вероятность наступления несчастного случая (страхового события) в соответствующей отрасли производства.

В действующем законодательстве²⁰⁵ выделяется 32 класса профессионального риска, из которых 1-ому классу присущ самый низкий уровень риска, и, соответственно, присвоен самый низкий тариф страховых взносов (0,2%), тогда как 32-ому – самый высокий уровень риска и наибольший страховой тариф 8,5%. К примеру, к 1-ому классу профессионального риска относится большая часть видов розничной и оптовой торговли, деятельности в сфере информационных технологий (например, разработка компьютерного программного обеспечения), научные исследования и разработки. Для 32-ого класса характерна деятельность с повышенным уровнем опасности для жизни и здоровья работников: добыча угля, никелевой или кобальтовой руды, руд других цветных металлов.

До 01 сентября 2025 г. действовал отдельный, заявительный, порядок подтверждения основного вида деятельности страхователями. Основным видом

²⁰⁴ Абз. 16 ст. 3 Закона № 125-ФЗ.

²⁰⁵ Ч.1 ст. 21 Закона № 125-ФЗ, Приказ Минтруда России от 30.12.2016 г. № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска».

деятельности считался тот, по которому страхователь получил больше всего выручки за год, предшествующий отчетному. Чтобы подтвердить основной вид деятельности, не позднее 15 апреля страхователи обязаны были сдать в СФР необходимые документы, включая пояснения к балансу за прошлый год. В ответ на это СФР направлял страхователям уведомление о тарифе взносов на травматизм на текущий год. Если документы подавались несвоевременно или вовсе не подавались, СФР устанавливал страховой тариф по виду деятельности компании в Едином государственном реестре юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) с самым высоким классом профессионального риска.

С 01 сентября 2025 г. этот порядок изменился²⁰⁶. Основной вид деятельности стал определяться на основании отчетного кода Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (далее – ОКВЭД), указанного в ЕГРЮЛ по состоянию на 15 апреля текущего года. Проактивно подавать в СФР уведомление об основном виде деятельности страхователям более не требуется, так как СФР самостоятельно определяет основной ОКВЭД на основании данных ЕГРЮЛ.

Вместе с тем, в течение переходного периода (для юридических лиц – до 01 апреля 2027 г., для индивидуальных предпринимателей – до 01 апреля 2028 г.) страхователям, кто до момента изменений не был включен в перечень лиц, обязанных представлять статистическую отчетность, нужно будет внести в Росстат первичные статистические данные об осуществляемых видах деятельности, в том числе их процентное соотношение. Росстат затем передаст данные в Федеральную налоговую службу (далее – ФНС) для формирования основного отчетного ОКВЭД, остальные виды деятельности станут дополнительными. Если компания уже передает сведения в Росстат, тот самостоятельно направит имеющиеся данные в ФНС. В рамках камеральных и выездных проверок СФР также будет проверять соответствие основного ОКВЭД основному виду деятельности страхователя.

²⁰⁶ Федеральный закон от 28.12.2024 г. № 529-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и статьи 5 и 6 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Отмечается²⁰⁷, что данные изменения позволят повысить достоверность информации о видах деятельности бизнеса и оказать ему точечную поддержку, поскольку организациям и индивидуальным предпринимателям более не придется представлять одни и те же сведения в разные органы. Новый порядок также позволит государству прогнозировать траектории экономического развития, придаст новый импульс качеству отраслевого анализа.

Страховые взносы на травматизм по установленным тарифам аккумулируются в СФР и затем, при наступлении страхового случая, СФР выплачивает из этих средств страховое обеспечение застрахованным лицам.

Юридическим основанием для возникновения отношений по обязательному социальному страхованию и, соответственно, предоставления застрахованному лицу в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию является акт о несчастном случае на производстве.

Законодательство предусматривает следующие формы возмещения вреда, причиненного вследствие несчастного случая на производстве:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- единовременную страховую выплату застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
- возмещение связанных с повреждением здоровья дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при наличии прямых последствий страхового случая.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается потерпевшему за весь период временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка до его выздоровления или установления стойкой утраты

²⁰⁷ URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/15566376/?ysclid=m66dvnoflj102626829.

трудоспособности²⁰⁸. Размер пособия считается исходя из средней заработной платы за календарный месяц и не может превышать четырехкратного размера ежемесячной страховой выплаты, сумма которого установлена законом и регулярно индексируется²⁰⁹. С 01 февраля 2025 года максимальный размер пособия составляет 476 474,08 рублей.

Если по результатам экспертизы несчастного случая от СФР несчастный случай признается не связанным с производством, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается пострадавшему в общем порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», в зависимости от страхового стажа:

- при страховом стаже 8 и более лет – 100 процентов среднего заработка;
- при страховом стаже от 5 до 8 лет – 80 процентов среднего заработка;
- при страховом стаже до 5 лет – 60 процентов среднего заработка.

Если следствием несчастного случая является утрата пострадавшим профессиональной трудоспособности, то помимо пособия по временной нетрудоспособности ему назначаются и выплачиваются единовременная и ежемесячная выплаты. Критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности установлены Приказом Минтруда России от 30.09.2020 г. № 687н. Из п. 3 и 4 данного приказа следует, что степень утраты профессиональной трудоспособности:

– определяется на основании медицинских последствий несчастного случая на производстве с учетом профессиональных способностей пострадавшего, его психофизиологических возможностей и профессионально значимых качеств, позволяющих продолжать выполнять профессиональную деятельность того же содержания и в том же объеме либо с учетом снижения квалификации, уменьшения

²⁰⁸ Пункт 1 ст. 9 Закона № 125-ФЗ.

²⁰⁹ Ч. 2 ст. 9 Закона № 125-ФЗ.

объема (тяжести) выполняемой работы или необходимости создания дополнительных условий для выполнения прежней профессиональной деятельности;

– выражается в процентах и устанавливается в размере от 10 до 100 процентов с шагом в 10 процентов (в зависимости от процента утраты профессиональной трудоспособности выделяется 4 степени выраженности стойких нарушений функций организма человека).

В случае смерти пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, на единовременную и ежемесячные выплаты также могут претендовать члены его семьи и нетрудоспособные лица, находившиеся на его иждивении.

Единовременная выплата выплачивается застрахованным в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного – лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат²¹⁰. С 01 февраля 2025 года максимальный размер единовременной страховой выплаты составляет 154 920,78 рублей. В случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты составляет 2 миллиона рублей. Примечательно, что размер выплаты в случае смерти в 2023 году вырос в двое, в 2022 году ее размер составлял 1 миллион рублей.

Ежемесячные выплаты определяются как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности в результате несчастного случая на производстве²¹¹. С 01 февраля 2025 года максимальный размер ежемесячной

²¹⁰ Ч. 1, 2 ст. 10 Закона № 125-ФЗ.

²¹¹ Пункт 1 статьи 12 Закона № 125-ФЗ.

страховой выплаты составляет 119 118,52 рублей.

Ежемесячные выплаты платятся застрахованным в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного – лицам, имеющим право на получение данных выплат²¹².

Согласно ч. 2 и 3 ст. 7 Закона № 125-ФЗ, в случае смерти застрахованного право на получение выплат имеют:

- дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также до 23 лет, получающие образование по очной форме обучения;
- родители и супруг (супруга) умершего (для единовременных выплат);
- иные нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- член семьи умершего независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Как предусмотрено ч. 3 ст. 7 Закона № 125-ФЗ, ежемесячные выплаты платятся несовершеннолетним детям до достижения ими 18 лет, детям, обучающимся по очной форме обучения – до получения образования по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет, женщинам и мужчинам, достигшим 55 и 60 лет соответственно – пожизненно, инвалидам – на срок инвалидности, а также одному членам семьи, неработающим и занятым уходом за родственниками, находившимися на иждивении умершего, – до достижения ими возраста 14 лет

²¹² Ч. 3 ст. 10 Закона № 125-ФЗ.

либо изменения состояния здоровья.

Причитающееся после смерти работника возмещение делится в равных долях по числу лиц, претендующих на него, за вычетом доли самого умершего.

Отказ в возмещении вреда при наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, не допускается. Это следует из общего принципа обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, закрепленного в ст. 2 ТК РФ. Но из этого правила есть исключение с учетом вины застрахованного лица. Так, вред, возникший вследствие умысла потерпевшего, возмещению не подлежит²¹³. Аналогичная норма содержится также в ст. 963 ГК РФ, однако Закон № 125-ФЗ устанавливает дополнительное требование, согласно которому умысел на причинение вреда жизни и здоровью должен быть подтвержден заключением правоохранительных органов.

Вопрос соответствия данного ограничения ст. 19 Конституции РФ, провозглашающей равенство прав и свобод человека и гражданина, рассматривался Конституционным судом Российской Федерации (далее – КС РФ). Как было указано в его Постановлении от 24.05.2007 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности абзаца четвертого части двенадцатой статьи 230 Трудового кодекса Российской Федерации по запросу Ухтинского городского суда Республики Коми», при осуществлении правового регулирования отношений по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний федеральный законодатель вправе предусматривать отрицательные последствия для лиц, претендующих на обеспечение по страхованию, при наличии у них умысла на причинение вреда собственному здоровью или жизни. Такое ограничение, как считает КС РФ, не означает нарушение конституционного принципа равенства граждан перед законом и несоразмерное ограничение их прав и свобод, поскольку физическое лицо не

²¹³ Ч. 2 ст. 14 Закона № 125-ФЗ.

может в момент совершения преступления исполнять свои трудовые обязанности, и поэтому соответствующий случай не может рассматриваться в качестве произошедшего на производстве²¹⁴.

Вместе с тем, ч. 8 ст. 229.2 ТК РФ предусмотрено правило, согласно которому «если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, ... комиссия ... устанавливает степень вины застрахованного в процентах». При установлении в акте вины пострадавшего работника вследствие грубой неосторожности размер ежемесячных страховых выплат в его пользу уменьшается (за исключением несчастного случая со смертельным исходом), но не более, чем на 25 процентов²¹⁵. При этом, процент вины комиссия может определить самостоятельно и в любом размере, вплоть до 100 процентов. На практике процент вины пострадавшего вследствие грубой неосторожности обычно устанавливается на уровне 25 процентов. Вместе с тем, каких-либо единообразных критериев и методик определения процента вины в законодательстве и правоприменительной практике не выработано.

Помимо того, грубая неосторожность, отраженная в акте Н-1, может влиять и на решение суда, если пострадавший обратится за взысканием компенсации материального и морального ущерба: размер возмещения может быть уменьшен в зависимости от установленной степени вины в несчастном случае на производстве²¹⁶.

Понятие грубой неосторожности в ТК РФ, Законе № 125-ФЗ и ином профильном законодательстве о расследовании несчастных случаев на производстве не раскрывается. Нет такого определения и в иных отраслевых актах. ГК РФ лишь устанавливает, что в случае, «если грубая неосторожность самого

²¹⁴ Сухорукова С. Страховое возмещение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве // Трудовое право. № 7. 2016.

²¹⁵ Ст. 14 Закона № 125-ФЗ.

²¹⁶ Воробьев И. Грубая неосторожность при несчастном случае: порядок, практика, последствия установления // Справочник специалиста по охране труда. № 7. 2016.

потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, в зависимости от степени вины потерпевшего и причинителя вреда размер возмещения должен быть уменьшен», не раскрывая содержания самого термина. Это объясняется тем, что вопрос о том, является ли допущенная потерпевшим неосторожность грубой, в каждом случае решается отдельно с учетом фактических обстоятельств дела (характера деятельности, обстановки причинения вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего, его состояния и др.)²¹⁷.

В юридической науке под грубой неосторожностью обычно понимают такие действия субъекта, которые нарушают обычные, очевидные для всех требования, предъявляемые к лицу, осуществляющему определенную деятельность²¹⁸.

Ранее Минтрудом предлагалось дополнить ТК РФ определением грубой неосторожности и установить, что грубая неосторожность – «неосторожность пострадавшего, содействовавшая возникновению или увеличению размера причиненного здоровью вреда». Примеры неосторожности, приведенные ведомством в проекте изменений кодекса: (1) не обусловленное нарушениями технологического процесса состояние опьянения (отравления); (2) закреплённое документально неоднократное нарушение государственных нормативных требований охраны труда, доподлинно известных пострадавшему лицу²¹⁹. В результате данный законопроект так и не был внесен на рассмотрение в Федеральное Собрание²²⁰.

По мнению КС РФ, отсутствие законодательного определения такого оценочного понятия, как грубая неосторожность «не свидетельствует о

²¹⁷ П. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина».

²¹⁸ Внедоговорные охранительные обязательства: учебное пособие. / Под ред. Головизнина А.В. М.: Юстицинформ, 2015. С. 67.

²¹⁹ Терехова А.В. Доверие к органам административной юрисдикции в расследованиях несчастных случаев и в практике назначения административного наказания по делам об административных правонарушениях государственных нормативных требований охраны труда // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». № 2. 2024.

²²⁰ URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=135026>.

неопределенности содержания данной нормы, поскольку разнообразие обстоятельств, допускающих возможность уменьшения размера возмещения или отказа в возмещении, делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе»²²¹.

Данная позиция не лишена оснований, так как в одном определении невозможно учесть все возможные ситуации, когда пострадавший работник действует с грубой неосторожностью. В то же время установление примерных направляющих или рекомендаций было бы полезно для правоприменителей, поскольку ни в практике расследования несчастных случаев на производстве, ни в судебной практике по подобным делам какого-либо единого алгоритма по определению грубой неосторожности пострадавшего не выработано.

Зачастую грань между неосторожным поведением работника, как одной из причин несчастного случая, и его грубой неосторожностью размыта. Так или иначе, многие несчастные случаи вызваны именно неосторожными действиями работников, когда они действуют легкомысленно, не задумываются о вредных последствиях либо самонадеянно рассчитывают их предотвратить или вообще не предвидят вредных последствий своего поведения, хотя с учетом здравого смысла, знаний и опыта могли и должны были иметь их в виду²²².

Доказательствами наличия именно грубой неосторожности могут служить только нарушения работником инструкций по охране труда или иных локальных нормативных актов работодателя, с которыми он был ознакомлен в установленном порядке, например, неприменение средств индивидуальной защиты²²³. Также обычно в качестве грубой неосторожности рассматривается нахождение потерпевшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного опьянения,

²²¹ Определение Конституционного Суда РФ от 21.02.2008 г. № 120-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Яновича Максима Владимировича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 статьи 1064, пунктом 1 статьи 1079 и абзацем вторым пункта 2 статьи 1083 Гражданского кодекса Российской Федерации».

²²² Воробьев И. Грубая неосторожность при несчастном случае: порядок, практика, последствия установления // Справочник специалиста по охране труда. № 7. 2016.

²²³ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.09.2023 г. по делу № 88-16545/2023.

если оно содействовало возникновению или увеличению вреда.

Вместе с тем, в последнее время стала заметна тенденция, что инспекторами ГИТ и судами процент вины работников в актах Н-1 устанавливается достаточно редко. Одной из причин этому может быть то обстоятельство, что вследствие установления в акте процента вины потерпевшего работник лишается части гарантий по обязательному социальному страхованию.

Так, практика последних лет показывает, что грубая неосторожность в действиях работника не усматривается ГИТ или судом, если:

(1) Самим работодателем тоже были допущены нарушения государственных нормативных требований охраны труда²²⁴, в том числе если пострадавшему не были проведены вводный и первичный (повторный) инструктажи на рабочем месте, стажировка, если ее проведение предусмотрено по должности или профессии пострадавшего, обучение и проверка знаний по охране труда, не выданы средства индивидуальной защиты и так далее.

Например, в деле 2-829/2014 ~ М-583/2014 от 09.04.2014 г., рассмотренном Выксунским городским судом Нижегородской области, исходя из презумпции вины работодателя, суд признал уменьшение суммы возмещения необоснованным, так как ответчик не предоставил доказательств того, что в процессе выполнения работ по рихтовке рельс он обеспечил работника необходимым оборудованием, а именно предохранительным поясом и страховочными приспособлениями.

Зачастую в качестве нарушения ГИТ и суды рассматривают отсутствие контроля со стороны работодателя. Например, в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 г. № 88-21152/2023 рассматривались материалы следующего несчастного случая. Пострадавший, в

²²⁴ Терехова А.В. Доверие к органам административной юрисдикции в расследованиях несчастных случаев и в практике назначения административного наказания по делам об административных правонарушениях государственных нормативных требований охраны труда // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». № 2. 2024.

свободное от работы время, находясь в состоянии алкогольного опьянения, в период своего междуменного отдыха неправомерно без уведомления работодателя завладел катером «БМК-130» и, управляя им на водной акватории гидрокарьера, причалил к борту землесосного плавучего несамоходного земснаряда, где упал с палубы катера в воду и его засосало на глубину механизмом работавшего земснаряда. Смерть работника наступила в результате утопления. Несмотря на множественные нарушения самим пострадавшим требований охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка работодателя (управление водным транспортом без спасательных средств, покидание вахтового городка в период междуменного отдыха, нахождение на акватории гидрокарьера в алкогольном опьянении), суд пришел к выводу, что ответственные лица работодателя осуществляли слабый контроль по охране труда и безопасности, а значит грубая неосторожность в его действия отсутствовала.

Ссылку на недостаточность контроля со стороны ответственных лиц работодателя и, как следствие, отсутствие грубой неосторожности в действиях потерпевшего можно встретить и в других делах, в том числе в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.01.2023 г. № 88-148/2023 по делу № 2-1073/2022, Определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2024 г. по делу № 88-642/2024, Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2023 г. № 88-22183/2023, Определении СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.02.2024 г. № 8Г-2773/2024.

Даже нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения часто не рассматривается судами как грубая неосторожность потерпевшего, если наряду с этим работодателем были допущены нарушения требований охраны труда. Например, в Кассационном определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2022 г. № 88а-20379/2022 по делу № 2а-49/2022 работник, находясь в состоянии алкогольного опьянения, поскользнулся на плитке. В то же время было установлено, что на напольную плитку в коридоре санитарно-бытового

помещения, где и произошел несчастный случай, не имелось сертификата соответствия, а значит у работодателя отсутствовали доказательства, что плитка является противоскользящей и соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда. Более того, в ходе рассмотрения дела было установлено, что работодателем не были разработаны меры по исключению или снижению профессиональных рисков, связанных с возможностью падения работников при передвижении по скользкой поверхности плитки. В итоге суд не установил в действиях пострадавшего работника грубой неосторожности.

(2) В результате несчастного случая наступила смерть потерпевшего работника. Как уже было упомянуто выше, установление процента вины не влияет на размеры страховых выплат, поэтому на практике при расследовании несчастных случаев, закончившихся смертельным исходом, степень (размер) вины пострадавшего в происшедшем несчастном случае не устанавливаются²²⁵.

Описанную тенденцию по неустановлению вины потерпевшего в результате несчастного случая можно объяснить отсутствием единообразия практики среди работодателей (служб и специалистов по охране труда) и государственных органов. Закрепление в ТК РФ основных рекомендаций по установлению в действиях потерпевшего грубой неосторожности позволило бы упорядочить данную процедуру. В то же время, легальное определение должно сохранять оценочный характер, чтобы предоставить возможность учитывать обстоятельства каждого несчастного случая и обеспечить эффективность применения нормы к неограниченному числу конкретных правовых ситуаций.

С учетом этого, определение грубой неосторожности могло бы звучать следующим образом: «установленная в рамках расследования несчастного случая неосторожность потерпевшего работника (застрахованного), выразившаяся в 1) нахождении застрахованного в момент несчастного случая в состоянии

²²⁵ Воробьев И. Грубая неосторожность при несчастном случае: порядок, практика, последствия установления // Справочник специалиста по охране труда. № 7. 2016.

алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, что подтверждается заключением медицинской организации, или 2) нарушении застрахованным государственных нормативных требований охраны труда, в том числе инструкции по охране труда по его профессии, должности или по виду выполняемых работ, с которой он был ознакомлен в установленном порядке, если, по мнению комиссии по расследованию несчастного случая, это явилось основной причиной несчастного случая на производстве или в значительной мере способствовало наступлению вредных последствий для здоровья потерпевшего».

Кроме того, предлагается пересмотреть подход к определению процента вины пострадавшего и ограничиться указанием на факт грубой неосторожности в материалах расследования в случае ее установления. В таком случае, если в ходе расследования несчастного случая на производстве будет установлена грубая неосторожность потерпевшего, размер полагающегося ему страхового обеспечения будет уменьшен СФР на 25 процентов. Этот процент будет единым. Указанное позволит унифицировать подход к грубой неосторожности потерпевшего и окажет положительный эффект на практику расследования несчастных случаев на производстве.

Наконец, *«к дополнительным расходам относятся затраты на лечение, приобретение лекарств, изделий медицинского назначения, посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход, проезд застрахованного и сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (санаторно-курортного лечения, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, ремонта, замены протезов), профессиональное обучение (переобучение) и др.»*²²⁶²²⁷

Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация пострадавших

²²⁶ Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учебник для СПО/ - 3-е издание., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2017.

²²⁷ Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определены Правительством РФ в Постановлении от 15.05.2006 г. № 286.

осуществляется страховщиком в заявительном порядке в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания (далее – ПРП), составленной застрахованному лицу учреждением медико-социальной экспертизы при установлении степени утраты профессиональной трудоспособности в случае определения нуждаемости пострадавшего в реабилитационных мероприятиях по прямым последствиям несчастного случая на производстве. Согласно ПРП возмещению среди прочих могут подлежать расходы пострадавшего на:

- медицинскую помощь застрахованному, осуществляемую на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

- приобретение лекарственных препаратов и медицинских изделий;

- посторонний уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- санаторно-курортное лечение в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях);

- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний;

- профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Дополнительно отметим, что в современной практике трудовых отношений,

в особенности в наиболее «травматичных» отраслях экономики, широкое распространение получила система дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых работодателями сверх страхового обеспечения. Данные меры не только повышают уровень социальной защиты работников, но и способствуют формированию привлекательного имиджа работодателя на рынке труда. Подобные обязательства, как правило, закрепляются в локальных нормативных актах организации либо коллективных договорах, что позволяет учитывать специфику конкретного предприятия и потребности трудового коллектива. Особое место среди дополнительных социальных льгот занимает дополнительное (добровольное) страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которое многие компании включают в социальный пакет как важный элемент системы охраны здоровья работников. Такие инициативы демонстрируют социальную ответственность бизнеса и способствуют созданию безопасных условий труда, что в конечном итоге снижает профессиональные риски и минимизирует последствия производственного травматизма.

Например, пунктом 4.12 Московского трехстороннего соглашения № 77-1706 от 28.12.2024 на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей предусмотрено, что результаты расследования несчастного случая на производстве работодатели обязаны рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной организации «для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма». Тем же пунктом устанавливается денежная компенсация сверх размера выплаты, на которую члены семьи работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, имеют право в соответствии с законодательством. Данная компенсация составляет не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве (то есть, по состоянию на 2025 год – не менее 1 645 800 рублей) и выплачивается по решению суда и/или по соглашению сторон (работодателя и одного из членов его семьи) при наличии установленной вины работодателя в несчастном случае на производстве.

Из отраслевых соглашений можно привести в пример следующие:

– Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023 - 2025 годы, утв. Горно-металлургическим профсоюзом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» 15.12.2022 г. В п. 7.5.1 данного соглашения сказано, что в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве работодатель выплачивает сверх установленных законодательством сумм единовременное пособие в размере не менее годового заработка на каждого члена семьи погибшего работника.

– Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020 - 2022 годы, утв. Ассоциацией машиностроительных профсоюзов России, Профсоюзом работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России», Российским профсоюзом работников промышленности, Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» 30.12.2019 г. (срок действия соглашения продлен до 31.12.2025 г.). Согласно п. 6.15 соглашения сверх выплат, предусмотренных законодательством, работодатель устанавливает дополнительные единовременные выплаты семье работника в случае его смерти от несчастного случая на производстве – в размере не менее 75 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) по Российской Федерации, установленных на день гибели работника.

– Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023 - 2025 годы, утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта 02.08.2022 г. В п. 8.2.4 соглашения предусматривается, что работодатели обязаны производить работникам, получившим инвалидность в результате несчастного случая на производстве, или членам семьи работника, погибшего вследствие несчастного случая на

производстве по вине работодателя, в размере, установленным коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. То есть фактически соглашение обязывает работодателей, присоединившихся к нему, установить работникам дополнительные гарантии в своих локальных нормативных актах, исходя из своего финансового положения. В этом же пункте 8.2.4 установлено, что на каждого ребенка работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине работодателя, выплачивается ежемесячное пособие в размере не менее 2300 рублей до достижения ими совершеннолетия.

– Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2025 - 2027 годы, утв. Российским профессиональным союзом работников химических отраслей промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» 22.07.2024 г. Пунктом 6.1.4 соглашения установлены гарантированные минимальные суммы выплат потерпевшему работнику или членам его семьи:

- «при смертельном исходе - заработок работника за два года;
- при установлении I группы инвалидности - 75% от заработка работника за два года;
- при установлении II группы инвалидности - 50% от заработка работника за два года;
- при установлении III группы инвалидности - 30% от заработка работника за два года;
- ...
- полное возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья,

либо профессионального заболевания».

Например, как следует из коллективного договора открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») на 2023-2025 годы²²⁸, стороны социального партнерства договорились о следующих денежных компенсациях (п. 6.16-6.18):

– единовременной компенсации морального вреда при установлении работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине ОАО «РЖД» или не менее:

- «1 группа – девяти среднемесячных заработков работника, но не менее 690 тысяч рублей;
- 2 группа – шести среднемесячных заработков работника, но не менее 460 тысяч рублей;
- 3 группа – трех среднемесячных заработков работника, но не менее 230 тысяч рублей, за исключением несчастных случаев с работниками, находившимися в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения»;

– единовременной компенсации морального вреда в размере не менее двадцати четырех среднемесячных заработков погибшего, но не менее 1 миллиона 725 тысяч рублей, выплачиваемая в равных долях лицам, которые на момент гибели работника имеют право на страховое возмещение в соответствии со ст. 7 Закона № 125-ФЗ;

– ежемесячном пособии в размере 10 000 рублей каждому ребенку работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

Помимо вышеперечисленных сумм, коллективным договором ОАО «РЖД» предусмотрены и иные социальные гарантии, включая, в установленных случаях, бесплатный проезд в пригородном сообщении на железнодорожном транспорте

²²⁸ URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604>.

общего пользования (п. 7.1, 7.4, 7.9), путевки в детские оздоровительные лагеря (п. 7.22) и др.

Разветвленная система компенсаций также предусмотрена шаблоном типового коллективного договора группы компаний ПАО «НК «Роснефть», выложенным в открытом доступе на сайте Общероссийского отраслевого объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности²²⁹. В том числе документом предусмотрены:

- единовременная материальная помощь в связи с несчастным случаем на производстве в размере до 350 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации;

- компенсация морального вреда до 10 величин прожиточного минимума (при несчастном случае со смертельным исходом);

- материальная помощь в пределах произведенных расходов на погребение – 15 прожиточных минимумов;

- ежемесячное пособие на содержание детей (до достижения ими 18-тилетнего возраста) работников, погибших в результате несчастного случая на производстве – 1,5 прожиточных минимумов;

- различные социальные гарантии детям работников, погибших на производстве, в том числе:

- содержание в государственных (муниципальных) дошкольных учреждениях;

- оплата начального профессионального образования в государственной (муниципальной) системе начального профессионального образования, среднего профессионального или высшего профессионального образования (бакалавриат или специалитет) по очной (дневной) форме в государственных (муниципальных)

²²⁹ URL: <https://orngp.ru/socialnoe-partnerstvo/socialnoe-partnerstvo-dokumenty/tipovoi-kollektivni-dogovor-gnk-rosneft/?ysclid=m6dmfsta24252841324>.

учреждениях среднего профессионального или высшего профессионального образования;

- путевки в оздоровительные лагеря;
- содействие в трудоустройстве.

Таким образом, основным механизмом возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, является обязательное социальное страхование. Его ключевое преимущество заключается в распределении риска причинения вреда между многими лицами вместо его несения конкретным субъектом (работодателем), что обеспечивает реальную защиту и гарантированность прав работников. Дополнительно в практике получают развитие дополнительные выплаты социального характера и меры социальной поддержки, закрепляемые в коллективных договорах, отраслевых и территориальных соглашениях и локальных нормативных актах отдельных работодателей. Особое распространение в крупных российских компаниях получило добровольное страхование от несчастных случаев на производстве, применение которого способствует максимальному учету интересов пострадавших работников и членов их семей.

§ 3.2. Виды ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности

Проблемы юридической ответственности не являются новыми для правовой науки. Несмотря на то, что вопросы ответственности занимают исследователей уже несколько веков подряд, единого подхода к ее пониманию среди ученых так и не выработано. В частности, в цивилистической доктрине существует множество трактовок данного понятия.

К примеру, С.Н. Братусь считал, что юридическая ответственность – «та же обязанность, но принудительно исполняемая, если лицо, на котором эта обязанность лежит, не исполняет ее добровольно». То есть, в его понимании,

ответственность не обязательно должна быть связана с дополнительными обременениями, чтобы считаться таковой²³⁰.

Той же позиции придерживались и некоторые другие ученые, в том числе О.Э. Лейст. По его мнению, ответственность имеет в том числе организующую или воспитательную роль, которая состоит в том, чтобы обеспечить исполнение юридической обязанности без применения санкции²³¹.

Однако несмотря на то, что данная точка зрения внесла заметный вклад в развитие науки гражданского права, большинство представителей как общей теории права, так и цивилистики все-таки придерживаются противоположной позиции и называют в качестве главного свойства ответственности, наряду с применением мер принудительного характера (принуждением), дополнительные неблагоприятные имущественные последствия или материальные лишения для правонарушителя. Прочитируем некоторых из них.

Так, теоретик права С.С. Алексеев писал, что «юридическая ответственность выражает реализующееся, осуществляемое охранительное правоотношение, когда правонарушитель фактически несет обязанности по претерпеванию определенных лишений штрафного характера»²³². Особенность охранительных правоотношений, в свою очередь, в том, что они опосредуют отношения, складывающиеся в процессе защиты субъективных прав, применения мер принуждения²³³. В теории принято противопоставлять их регулятивным правоотношениям, не связанным с нарушением субъективных прав, а определяющим меру возможного и должного поведения участников правоотношения²³⁴.

О.С. Иоффе отмечал, что необходимый элемент всякой меры правовой

²³⁰ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Городец-издат. 2001. С. 6.

²³¹ Лейст О.Э. Санкции в советском праве. Москва: Госюриздат, 1962. С. 47-48.

²³² Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т. Т. 1: Основные вопросы общей теории социалистического права. Свердловск, 1972. С. 384.

²³³ Кархалев Д.Н. Концепция охранительного гражданского правоотношения. Автореферат дис. степ. д-ра юр.наук. Екатеринбург, 2010. С. 19.

²³⁴ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Городец-издат. 2001. С. 38.

ответственности – «отрицательные последствия, проистекающие для правонарушителя из факта совершенного им правонарушения»²³⁵.

В.П. Грибанов считал, что гражданско-правовая ответственность – «возложение невыгодных имущественных последствий на лицо, допустившее нарушение гражданских прав или обязанностей»²³⁶.

В.Т. Смирнов и А.А. Собчак, давая определение гражданско-правовой ответственности, рассматривали ее как «обязанность лица нести предусмотренные нормами права отрицательные (неблагоприятные) последствия за совершенное правонарушение, выражающиеся в лишении правонарушителя имущественных прав (благ) в пользу потерпевшего»²³⁷.

Той же позиции придерживались Д.А. Липинский и А.А. Мусаткина, по мнению которых «негативный аспект реализации юридической ответственности характеризуется в том числе претерпеванием правонарушителем неблагоприятных последствий имущественного и личного неимущественного характера»²³⁸.

Наконец, Д.Н. Кархалев считал, что (гражданско-правовая) ответственность отмечает именно наличие внеэквивалентных имущественных лишений²³⁹.

С мнением названных ученых следует согласиться. Верно предположить, что признаком, позволяющим отграничить юридическую ответственность от всех остальных мер защиты прав граждан, является именно наступление негативных последствий для нарушителя. В отсутствие таковых, не могут быть в полной мере реализованы такие важные функции юридической ответственности, как наказание (карательная функция) и превенция.

²³⁵ Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Ленинград: Издательство Ленингр. ун-та, 1955. С. 14.

²³⁶ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. Москва: Статут, 2000. С. 311.

²³⁷ Смирнов В. Т., Собчак А. А. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве. Учебное пособие. Л.: ЛГУ, 1983. С. 49.

²³⁸ Липинский Д.А. Юридическая ответственность, санкции и меры защиты: монография. Самара, 2011. С. 26-27.

²³⁹ Кархалев Д.Н. Концепция охранительного гражданского правоотношения. Автореферат дис. ... степ. д-ра юр.наук. Екатеринбург, 2010. С. 7.

Так, согласно ст. 419 ТК РФ, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Правонарушения работодателя и его должностных лиц в связи несчастными случаями на производстве, в зависимости от степени общественной опасности, могут быть основанием для административной ответственности по нормам КоАП РФ или уголовной ответственности по нормам УК РФ.

Кроме того, в отдельных случаях работодатель может быть привлечен и к гражданско-правовой ответственности по действующим нормам ГК РФ.

Суммы страхового возмещения, на которые работники имеют право по результатам несчастного случая, не воздействуют на имущественную массу работодателя, и он не претерпевает никаких негативных последствий в результате своих действий, даже если по итогам расследования несчастного случая на производстве установлена его вина²⁴⁰.

Что касается дополнительных выплат работникам вследствие несчастных случаев на производстве, производимых по условиям коллективных договоров, соглашений или локальных нормативных актов, а также дополнительных мер социальной поддержки работников, то в данной ситуации работодатель, выступая субъектом трудовых правоотношений или правоотношений по социальному партнерству, исполняет добровольно принятые на себя обязательства при наступлении условий и обстоятельств, указанных в соответствующем документе-

²⁴⁰ Примечательно, что в советское время у органов государственного страхования было право регресса, если в несчастном случае на производстве была установлена вина работодателя, что сближало государственное страхование с ответственностью. Однако сейчас вина работодателя не влияет на размер страхового возмещения, получаемого работником в порядке обязательного социального страхования, а также не дает СФР оснований для заявления регрессных требований к страхователю (работодателю).

основании (коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте). Несмотря на то, что работодатель предоставляет эти гарантии и выплачивает такие компенсации, пособия и материальную помощь из собственных средств, данные выплаты и меры носят социальный характер и не могут быть рассмотрены в качестве юридической ответственности. Кроме того, они не исключают и a priori не уменьшают ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный его жизни и здоровью, возмещаемый по нормам гражданского законодательства, о чем подробнее описано в следующем разделе.

– Гражданско-правовая (деликтная) ответственность

Если пострадавший вовсе не застрахован в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, он может иметь право только на возмещение вреда жизни и здоровью в порядке, предусмотренном ГК РФ²⁴¹. Например, интересантами здесь могут быть лица, участвующие в производственной деятельности работодателя, но при этом не являющиеся застрахованными лицами согласно законодательству об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: исполнители по договору возмездного оказания услуг, не предусматривающему уплату заказчиком страховых взносов на травматизм, или практиканты и стажеры, направленные к работодателю для прохождения производственной практики на основании договора между работодателем и образовательной организацией. Данный вид ответственности полностью регулируется нормами гражданского законодательства и не имеет особенностей, связанных со спецификой правового регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем, как прямо следует из ст. 1 Закона № 125-ФЗ, закон не ограничивает права застрахованных лиц на возмещение вреда в соответствии с

²⁴¹ Грановская К. Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах // Трудовое право. № 9. 2018.

законодательством РФ в части, превышающей обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Это означает, что пострадавший работник и в установленных случаях члены его семьи имеют право обратиться к работодателю за возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью, в порядке гражданско-правовой (деликтной) ответственности согласно общим нормам главы 59 ГК РФ²⁴².

С теоретической точки зрения, представляет интерес характер и отраслевая принадлежность данного вида ответственности работодателя перед работниками. Несомненно, в отсутствие договорных отношений между причинителем вреда (работодателем, заказчиком, организацией) и пострадавшим в результате травмы на производстве она носит характер внедоговорной (деликтной) ответственности. По общему правилу, вред, причиненный личности или имуществу гражданина, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред (ст. 1064 ГК РФ).

Между тем, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, в сумме сверх обеспечения, полученного им по обязательному социальному страхованию, имеет свои особенности. Работника и работодателя связывает трудовой договор, в рамках трудового правоотношения работодатель несет ряд обязанностей по отношению к работнику, в том числе должен обеспечивать ему безопасные условия и охрану труда (ст. 214 ТК РФ).

С одной стороны, причинение вреда жизни и здоровью (деликт) полностью регулируется ГК РФ: тот, используя собственный гражданско-правовой инструментарий, устанавливает основания, условия ответственности, порядок возмещения. Как отмечали В.Т. Смирнов и А.А. Собчак, вывод об отнесении той или иной ответственности к внедоговорной должен основываться на характере

²⁴² Пункт 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

нарушенных благ. Так, ученые сделали вывод, что «телесная неприкосновенность граждан, их жизнь и здоровье – это важнейшие блага личности..., в том числе в сфере трудовой деятельности граждан. Они не могут быть предметом каких-либо соглашений, и в частности трудового договора»²⁴³. Именно поэтому принято считать, что при причинении вреда жизни и здоровью работника нарушаются его абсолютные права, а не его права в относительном трудовом или ином договорном правоотношении, несмотря на заключение сторонами трудового договора и фактическое наличие договорной связи.

Д.М. Генкин также указывал, что в области трудовых отношений существует ряд случаев ответственности за причинение вреда, не регулируемых трудовым правом, в том числе случай дополнительной ответственности предприятия перед рабочим сверх сумм, получаемых в порядке социального страхования. По мнению ученого, ввиду неурегулированности трудовым законодательством к данному случаю ответственности должны применяться нормы гражданского права²⁴⁴.

Не оспаривая вывода о деликтном (гражданско-правовом) характере ответственности работодателя за вред, причиненной жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, по нормам действующего законодательства, следует отметить, что в цивилистической литературе встречается и противоположная точка зрения. К примеру, Е.А. Флейшиц, рассматривая обязательства по возмещению вреда, причиненного работникам, писала, что «вред, причиненный трудящемуся на предприятии, с которым он состоит в трудовых отношениях, не может быть признан вредом, возникшим вне договорных отношений ввиду того, что «несоблюдение правил технической безопасности администрацией предприятия есть не только нарушение закона, но и нарушение коллективного договора, а также и трудового с потерпевшим»²⁴⁵.

Действительно, данное утверждение не лишено оснований. Не оспаривается,

²⁴³ Смирнов В. Т., Собчак А. А. Указ. соч. С. 20.

²⁴⁴ Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2. С. 69.

²⁴⁵ Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М, 1951. С. 205.

что трудовое правоотношение имеет признаки, отличающие от гражданско-правового правоотношения: возможность работодателя определять правила поведения, режим работы, давать обязательные указания, требовать исполнения трудовых обязанностей и т.д. Иными словами, в трудовом правоотношении имеет место подчинение работника «хозяйской власти» работодателя²⁴⁶.

Кроме того, верно, что охранительные правоотношения, с точки зрения общей теории права, являются вторым слоем правовых связей и «не могут рассматриваться как абсолютно самостоятельные обязательства – самостоятельные в том же смысле, что и договорные обязательственные отношения, опосредствующие нормальные хозяйственные связи»²⁴⁷. Самостоятельность охранительных обязательств носит относительный характер, поскольку стороны еще до появления основания возникновения этих обязательств состоят в абсолютных правоотношениях по линии субъективных вещных и личных прав, которые составляют первый слой правовых связей²⁴⁸. Соответственно, ответственность, возникающая на одном из этапов охранительного обязательства²⁴⁹, также не может рассматриваться в отрыве правоотношения «первого уровня».

Как верно отмечала Е.Ю. Забрамная, нормы о гражданско-правовой ответственности применяются к требованиям работников о возмещении вреда, причиненного их здоровью, когда такой вред не покрывается в полном объеме страховым обеспечением, несмотря на наличие в трудовом праве отраслевого аналога имущественной ответственности – материальной ответственности²⁵⁰.

С учетом этого, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в части, не покрытой страховым обеспечением, можно представить как один из видов материальной ответственности работодателя перед работниками,

²⁴⁶ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., Статут, 2006. С. 447-509.

²⁴⁷ Внедоговорные охранительные обязательства.:М.: Юстицинформ, 2015. С. 9.

²⁴⁸ Там же.

²⁴⁹ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Городец-издат., 2001. С. 38.

²⁵⁰ Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... докт. юрид. наук. М. 2022. С. 293.

имеющий трудовую природу (как одно из оснований для возмещения работнику не полученного заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться согласно ст. 234 ТК РФ).

При этом, при перенесении нормы в ТК РФ важно учесть, чтобы в результате закрепления ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью работника, в качестве одного из видов материальной ответственности работодателя, за работником был сохранен тот же уровень «защиты», который он имеет сейчас по гражданскому законодательству. «Поэтому вслед за нормами ГК РФ нормы ТК РФ должны предусмотреть, что при осуществлении работодателем деятельности, создающей повышенную опасность для окружающих, возмещение им ущерба ... работнику, пострадавшему от такой деятельности, и компенсация морального вреда при несчастном случае на производстве работнику производятся независимо от вины работодателя», а также, что вина работодателя как причинителя вреда презюмируется²⁵¹.

В целях дальнейшего совершенствования трудового законодательства предлагается внесение следующих изменений в ст. 184 ТК РФ:

«ТК РФ Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Государство гарантирует участие работников в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и

²⁵¹ Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2. С. 32-35.

профессиональных заболеваний. Вред, причиненный жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору и в иных предусмотренных законом случаях, возмещается работнику путем предоставления ему в полном объеме всех видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, в размерах и порядке, предусмотренных федеральным законодательством.

В дополнение к указанному в ч. 2 выше, работник имеет право на возмещение работодателем вреда, причиненного его жизни и здоровью, в части, превышающей полученное обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодатель освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине, за исключением случаев, если в соответствии с законодательством вред подлежит возмещению при отсутствии вины работодателя (в том числе в случае причинения вреда источником повышенной опасности).»

При этом, учитывая комплексный характер института ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, следует признать, что ему присуще большое число межотраслевых связей.

Яковлев В.Ф. отмечал наличие «генетической связи» между гражданским и трудовым правом²⁵². Это верно, поскольку исторически предмет трудового права выделился из права гражданского. Генетическая связь предполагает возможность «взаимопроникновения», то есть применения (в предусмотренных законом случаях) норм одной отрасли при регулировании предмета другой²⁵³. Значит, и нормы гражданского права о деликтах могут применяться к ситуации, когда вреда, полученного в рамках обязательного социального страхования, оказывается недостаточно, чтобы восстановить нарушенное право пострадавшего.

²⁵² Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. – М.: Статут, 2022. С. 236.

²⁵³ Там же.

В. М. Лебедев называл такое явление «социальной диффузией». Так, по его мнению, «сложность структуры общественных отношений позволяет ставить вопрос об относительной самостоятельности ее частей, говорить о способности к взаимному проникновению»²⁵⁴.

Указанное позволяет использовать нормы различных отраслей (в данном случае гражданского права) для регулирования конкретного общественного отношения (охранительного отношения, возникшего вследствие причинения вреда жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве) и открывает путь для «взаимопроникновения» норм в случае, если таковые не противоречат существу трудовых отношений²⁵⁵. Именно поэтому гражданское право в правовом регулировании возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, должно сохраниться, но лишь в виде вспомогательного или дополнительного механизма, при наличии соответствующего пробела в трудовом законодательстве²⁵⁶. Это соответствует общему пониманию межотраслевой аналогии закона, согласно которой «нормы смежной отрасли могут быть использованы правоприменительным органом лишь постольку, поскольку соответствующие отношения не охватываются в полной мере регулированием со стороны данной отрасли, т.е. использованы в дополнительном (субсидиарном) порядке»²⁵⁷.

Пока же, поскольку ТК РФ рассматриваемый вид ответственности не регулирует, для защиты своих прав работник должен обращаться к работодателю с требованием о возмещении вреда, руководствуясь исключительно нормами гражданского законодательства.

Общие положения гражданского законодательства о деликтах предполагают

²⁵⁴ Лебедев В.М. Философия трудового права. М.: Норма, ИНФРА-М, 2021. С. 39.

²⁵⁵ Егорова В. Ю. Применение гражданско-правовых конструкций в трудовых отношениях: посягательство на самостоятельность отрасли или жизненная необходимость? // Первый Ярославский юридический форум, 1–2 октября 2021 г.: сборник научных статей по вопросам трудового права / отв. ред. А. М. Лушников. Ярославль, 2021. С. 141.

²⁵⁶ Сказанное применимо и к текущему состоянию регулирования вопросов компенсации морального вреда в связи с несчастными случаями на производстве, о чем будет раскрыто далее в настоящей диссертации.

²⁵⁷ Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. [+ Справоч. том]. Том 3: Проблемы теории права: Курс лекций. М., Статут, 2010. С. 653.

высокий стандарт доказывания всех элементов состава или условий деликта (правонарушения), включающего, по общему правилу: вред, противоправность, причинно-следственную связь и вину²⁵⁸.

- вред;
- противоправность;
- причинно-следственная связь;
- вина.

Одним из главных элементов состава деликта является вина. Некоторые исследователи, в том числе О.А. Красавчиков, верно отмечали, что «...если нет вины, то нет и ответственности»²⁵⁹.

Именно вина отличает обязательства из причинения вреда от отношений, возникающих в рамках системы обязательного социального страхования. С установлением по закону ответственности за вред, причиненный другому, неразрывно связана проблема вины причинителя вреда, а также проблема учета виновного поведения потерпевшего²⁶⁰. В отношениях по обязательному социальному страхованию вопрос о вине по общему правилу не возникает (за исключением учета вины застрахованного лица).

В юридической науке существует два основных подхода к пониманию вины: поведенческий и психологический. Поведенческий подход определяет вину через объективные признаки и заключается в непринятии причинителем вреда мер по предотвращению неблагоприятных последствий. Психологический подход больше присущ уголовному праву и общей теории права. Данный подход рассматривает вину в субъективном смысле и понимает под ней психическое отношение лица к своим противоправным действиям и наступившим последствиям в виде вреда²⁶¹.

²⁵⁸ Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. Т. II: Обязательственное право / Отв. ред. Е.А. Суханов. – 2-е изд., стереотип. М.: Статут, 2011. С. 1105-1140.

²⁵⁹ Красавчиков О.А. Возмещение вреда, причиненного источником повышенной опасности. – М.: Юридическая литература, 1966. С. 131.

²⁶⁰ Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М, 1951. С. 9-10.

²⁶¹ Внедоговорные охранительные обязательства: Учебное пособие. / Под ред. Головизнина А.В. – М.: Юстицинформ, 2015. С. 66.

Применительно к вине работодателя в причинении вреда жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве уместнее говорить о смешанном понимании вины, то есть о комплексном сочетании элементов как психологической, так и поведенческой доктрин²⁶². Верным будет отметить, что, как правило, работодатель является юридическим лицом (за исключением работодателей, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, и работодателей - физических лиц, обладающих правосубъектностью в трудовом праве в установленных законом случаях), а вина юридического лица не может рассматриваться как психическое отношение к своим действиям и их последствиям. Однако вместо этого вина юридического лица может быть выражена в вине его работников при исполнении ими трудовых обязанностей. В таком случае, правонарушения и причиненный работниками вред являются результатом ненадлежащего осуществления своей деятельности юридическим лицом, за что оно и несет ответственность²⁶³. Данный подход к определению вины работодателя как психической обусловленности поведения организации действиями соответствующих физических лиц (работников) основан на психологической доктрине вины.

Однако, как ранее уже указывалось, рассматривая споры о квалификации травмы в качестве несчастного случая на производстве, суды зачастую сводят нарушения работодателя к общему необеспечению им контроля за действиями работников. Причем как работников, которые были обязаны что-то сделать, чтобы предотвратить наступление несчастного случая (например, специалист по охране труда обязан был провести целевой инструктаж, но не сделал этого, или работодатель в лице генерального директора не создал в организации систему управления охраной труда, не принял должных мер по обеспечению соблюдения требований охраны труда), так и самих пострадавших работников, кто получил травму на производстве (в том числе по своей личной неосторожности). В данном

²⁶² См. Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... докт. юрид. наук. М. 2022. С. 268-270.

²⁶³ Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М, 1951. С. 82-84.

случае вина определяется на основании поведенческой доктрины или доктрины объективно возможной заботливости и осмотрительности, а именно учет того факта, принял ли работодатель все зависящие от него меры для надлежащего исполнения своих обязанностей²⁶⁴.

Соответственно, сочетание психологической и поведенческой доктрины позволит в максимальной степени учесть имущественные интересы работника и выполнить возложенную на юридическую ответственность функцию полного возмещения причиненного материального ущерба.

Более того, в ряде случаев работодатель может отвечать и без вины. Согласно ст. 1079 ГК РФ владелец источника повышенной опасности обязан возместить причиненный им вред, если не докажет, что тот произошел вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Учитывая, что многие несчастные случаи на производстве происходят именно в результате воздействия на человека машин, конвейеров, станков и другой техники²⁶⁵, данное изъятие из общего принципа виновной ответственности особенно актуально в контексте возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника.

Например, в Определении Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2025 г. № 88-3627/2025 рассматривались обстоятельства одного несчастного случая. При выполнении трудовых обязанностей на рыболовецком судне при выходе из камбуза в помещение кают-компания работница поскользнулась на палубе и упала, ударившись головой о скамейку, левой ногой о комингс. Причинами произошедшего с ней несчастного случая согласно акту Н-1 были: неосторожность, невнимательность, поспешность. Суд согласился с тем, что в несчастном случае виновата пострадавшая, так как она своими действиями нарушила положения инструкции по охране труда (на членов экипажа была возложена обязанность соблюдать осторожность и быть внимательными во избежание потери равновесия). Вместе с тем, руководствуясь ст. 1079 ГК РФ, суд

²⁶⁴ Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... докт. юрид. наук. М. 2022. С. 268-269.

²⁶⁵ URL: https://vcot.info/uploads/landings_files/66d99c1a16c0e568797996.pdf?ysclid=m944pkv021993859821.

удовлетворил требования работницы к работодателю, поскольку рыболовецкое судно относится к источникам повышенной опасности, а несчастный случай произошел на его борту. Тем самым, нарушенное право пострадавшей было восстановлено.

Таким образом, безвиновная ответственность источника повышенной опасности имеет существенное значение и может рассматриваться как возможность стимулировать принятие работодателем таких мер технической безопасности, которые если и не устраняют, то значительно сокращают возможность наступления несчастных случаев²⁶⁶. Как указывал Б.С. Антимонов, «основной вопрос – в том, чтобы ослабить, изменить, искоренить определяющие причины несчастных случаев на производстве, на транспорте... Энергетические мощности должны стать вполне подвластной, прирученной стихией и сами помочь устранению того вреда, который ранее сами же вызывали»²⁶⁷.

Наконец, п. 2 ст. 1064 ГК РФ предусматривает, что: «Лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине». Данная норма была закреплена и в предыдущих версиях кодекса, что позволяло ученым говорить о презумпции вины причинителя вреда. Например, О.С. Иоффе отмечал, что в гражданском праве, в отличие от уголовного, вина правонарушителя предполагается: каждый совершивший объективно противоправное деяние предполагается виновным, пока не будет доказано противное²⁶⁸.

В теории гражданского права этот тезис не является бесспорным. Например, К.С. Юдельсон прямо отрицал существование подобной презумпции как противной основным идеям советского (гражданского) права²⁶⁹.

Вместе с тем, говоря о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью

²⁶⁶ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Городец-издат. 2001. С. 159.

²⁶⁷ Антимонов Б.С. Гражданская ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности. М.: Государственное издательство юридической литературы. 1952. С. 40.

²⁶⁸ Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Ленинград: Издательство Ленингр. ун-та, 1955. С. 125.

²⁶⁹ Юдельсон К.С. Проблема доказывания в советском гражданском процессе. 1951. С. 286-290.

вследствие несчастного случая на производстве, можно утверждать, что презумпция вины работодателя действительно сложилась и является обоснованной. Работник традиционно рассматривается судами как слабая сторона трудового правоотношения, а значит они склонны поддерживать его исковые требования к работодателю. Также, учитывая расширение границ несчастного случая и возрастающее значение оценки действий работодателя в части обеспечения контроля за действиями работников при решении вопроса о квалификации несчастного случая на производстве, правоприменительная и судебная практика по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, действительно исходит из презумпции вины работодателя.

При этом, определяющее значение здесь приобретают причины несчастного случая, указанные в акте, оформленном по результатам расследования, что является спецификой рассматриваемого вида ответственности работодателя. Как правило, если они связаны с неудовлетворительной организацией производства работ или иными причинами, зависящими от работодателя, суды считают это достаточным для вывода о наличии его вины. Об этом свидетельствует и актуальная практика судов по данной категории споров.

Так, в Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.09.2024 г. № 88-15878/2024 суд установил, что несчастный случай, повлекший причинение вреда здоровью И.П., произошел по вине должностного лица работодателя (сменный мастер литейного цеха), не обеспечившего контроль за применением работниками средств индивидуальной защиты, а значит ответчик несет ответственность за вред, причиненный его работнику при исполнении трудовых обязанностей. Та же причина была указана в акте Н-1 по результатам расследования несчастного случая на производстве: неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся в отсутствии контроля за правильным применением работниками средств индивидуальной защиты (щитка защитного лицевого) и необеспечении применения работниками необходимых средств индивидуальной защиты. Лицом, допустившим нарушения требований

охраны труда, по итогам расследования был признан мастер литейного цеха. При этом, тот факт, что работник сам не применял выданные ему средства индивидуальной защиты, в данном деле не получил надлежащей правовой оценки.

Обобщив материалы судебной практики, можно сделать вывод, что чаще всего работники обращаются в суд с исковыми требованиями о взыскании утраченного заработка и расходов на лечение и реабилитацию в части, превышающей полученное ими обеспечение по страхованию.

Например, в Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.05.2023 г. по делу № 88-8176/2023 судом был сделан вывод, что «неполученная в связи с утратой трудоспособности ввиду несчастного случая на производстве потерпевшим заработная плата, составляющая разницу между страховым возмещением и фактическим размером заработной платы (дохода), является утраченным заработком, подлежащим возмещению причинителем вреда, и лицо, причинившее вред, несет в силу закона ответственность по возмещению этой разницы в случае, когда страховое возмещение недостаточно для полного возмещения причиненного вреда». В результате, исковые требования работника в части взыскания разницы между назначенной ему ежемесячной страховой выплатой от СФР в размере 6 070 руб. (впоследствии проиндексированной до 6 367,58 руб.) и средней заработной платой по должности грузчика с учетом индексации прожиточного минимума в Пермском крае в размере 25 312 руб. 35 коп., были удовлетворены. Вина работодателя в данном определении не оспаривалась, суд лишь отметил, что вина работников ответчика в произошедшем несчастном случае установлена решением суда, ответчиком не оспаривалась.

Вопрос возмещения дополнительных расходов на медицинскую помощь в связи с легким несчастным случаем рассматривался в Определении Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2023 г. № 88-29214/2023. Пострадавший работал начальником смены спасателей в Поисково-спасательном отряде Управления по делам ГО и ЧС. При выполнении аварийно-спасательных работ по деблокированию пострадавшего из аварийного автомобиля со спасателем

произошел несчастный случай, в результате которого он получил травму – отрыв двуглавой мышцы в области левого плеча (легкая степень тяжести здоровья при несчастных случаях на производстве). В целях восстановления функций поврежденной руки пострадавшему работнику была сделана операция по восстановлению мышцы и сухожилия (двуглавой мышцы плеча) стоимостью 14 940,00 руб. Также им были понесены расходы, связанные с проведением операции: проводниковая анестезия – 7 645,00 руб., 3 дня нахождения в медицинском учреждении (включая питание) – 12 915,00 руб., фиксатор винтовой – 18 604,00 руб., сдача анализов – 4 140,00 руб., консультации врача – 1 860 руб., всего 60 104 руб.

Суд удовлетворил иски требования спасателя по взысканию данных документально подтвержденных расходов, поскольку «травма была получена в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей; понесенные затраты на операцию и расходы в связи с лечением имеют прямую причинно-следственную связь между нуждаемостью пострадавшего в полученном виде медицинской помощи и причиненным его здоровью вредом в результате этого несчастного случая, направлены на сохранение здоровья и предотвращение более тяжелых последствий». Кроме того, суд отметил, что травма была получена работником, в том числе в связи с неполным укомплектованием спасательного автомобиля всем необходимым оборудованием, что свидетельствует о наличии вины работодателя в произошедшем.

В законодательстве существует еще одно основание привлечения работодателя к ответственности в связи с несчастным случаем на производстве – компенсация морального вреда. Сейчас обязанность работодателя «возместить» причиненный работнику моральный вред закреплена в ст. 237 ТК РФ. Вместе с тем, при рассмотрении споров о компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве активно используется гражданско-правовой инструментарий, поскольку обязательства вследствие причинения морального вреда также относятся к деликтным (на причинителя возлагается ранее не

существовавшая безэквивалентная обязанность уплатить потерпевшему определенную денежную сумму) и с точки зрения своей юридической природы являются правовой формой реализации гражданской ответственности²⁷⁰.

Такое положение дел является еще одним примером «социальной диффузии», обосновывающим важность и практическую применимость межотраслевых связей в праве.

Напомним, что «ответственность за причинение морального вреда – сравнительно новый вид гражданско-правовой ответственности, не известный отечественному законодателю до 1990 года»²⁷¹.

На протяжении долгого времени советские ученые не признавали возможность возмещения неимущественного (морального) вреда. В.Т. Смирнов и А.А. Собчак писали, что он лишен всякого экономического содержания и не подлежит возмещению²⁷². Аналогичной точки зрения придерживались и другие представители советской науки гражданского права, например, Е.А. Флейшиц, которая рассматривала моральный вред как институт, присущий исключительно буржуазному законодательству и направленный на поддержание «произвола монополий» и служение интересам крупного капитала²⁷³.

Современная юридическая наука уже не ставит под сомнение существование морального вреда и обоснованность его компенсации в установленных случаях. В том числе сегодня моральный вред активно взыскивается в трудовых отношениях. Как уже было сказано выше, ТК РФ прямо указывает на возможность компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме. Но само понятие морального вреда

²⁷⁰ Внедоговорные охранительные обязательства: учебное пособие/Под ред. Головизнина А.В. М.: Юстицинформ, 2015. С. 161.

²⁷¹ Невзгодина Е.Л. Внедоговорные охранительные обязательства. учебно-методическое пособие по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция», профиль программы 40.04.01–40.06–04.05 «Гражданское и предпринимательское право», квалификация «магистр». Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2008. С. 263.

²⁷² Смирнов В.Т., Собчак А.А. Общее учение о деликатных обязательствах в советском гражданском праве. Л.: ЛГУ, 1983. С. 59.

²⁷³ Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения. М, 1951. С. 29.

закреплено в ст. 151 ГК РФ, где он понимается как физические или нравственные страдания, причинённые гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага.

Понятие «физические и нравственные страдания» далее развито в Постановлении Пленума ВС РФ от 15.11.2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» (далее – Постановление № 33). Пункт 14 указанного Постановления № 33 указывает, что «под физическими страданиями следует понимать физическую боль, связанную с причинением увечья, иным повреждением здоровья, либо заболевание, в том числе перенесенное в результате нравственных страданий, ограничение возможности передвижения вследствие повреждения здоровья, неблагоприятные ощущения или болезненные симптомы, а под нравственными страданиями – страдания, относящиеся к душевному неблагополучию (нарушению душевного спокойствия) человека (чувства страха, унижения, беспомощности, стыда, разочарования, осознание своей неполноценности из-за наличия ограничений, обусловленных причинением увечья, переживания в связи с утратой родственников, потерей работы, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, раскрытием семейной или врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо прав и другие негативные эмоции)».

Часто правоприменители под категорию нравственных страданий подводят любые эмоциональные переживания потерпевшего, испытанный им стресс, формирование у лица негативного восприятия ситуации, коллектива, места работы, переживания из-за несостоявшихся карьерных ожиданий и др.²⁷⁴ В случае производственного травматизма переживания также могут быть вызваны различными ограничениями здоровья и жизнедеятельности, обезображиванием

²⁷⁴ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. Т. 20, № 4. С. 67.

лица, потерей конечностей, длительным восстановлением трудоспособности и т.д.

Заметим, что ГК РФ, вслед за ТК РФ, тоже предусматривает исключительно денежную компенсацию морального вреда. Вместе с тем, компенсация морального вреда в иной материальной форме, кроме денежной, законом не запрещена²⁷⁵. Представляется справедливым предоставить работнику и работодателю возможность по своему взаимному согласию договориться об иной форме компенсации: это могут быть публично принесённые извинения работодателя, предоставление санаторно-курортного лечения за счёт средств работодателя, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска²⁷⁶, выдача подарочного сертификата, предоставление психологической помощи и другие формы компенсации, устраивающие обе стороны.

Закон допускает взыскание компенсации морального вреда в случае любых нарушений трудовых прав работника, в том числе при незаконном увольнении и переводе на другую работу (статья 394 ТК РФ), дискриминации по различным признакам, а также причинении вреда «опасными условиями труда, если работодатель не позаботился о безопасности работника»²⁷⁷. В том числе особое значение для пострадавших и членов их семей имеет вопрос компенсации морального вреда, связанного с получением травмы или со смертью на производстве.

Традиционно в отечественной и зарубежной научной литературе отмечается общая «проблема отсутствия точно сформулированных критериев и общего метода оценки размера компенсации морального вреда»²⁷⁸. М.А. Драчук и Г.Н. Обухова отмечают, что «размер компенсации, а следовательно, и результат дела полностью

²⁷⁵ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Указ. соч. С. 70.

²⁷⁶ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Там же.

²⁷⁷ Новрадова-Василиади С.М. К вопросу о компенсации морального вреда, причиненного работнику нарушением его трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 46-48.

²⁷⁸ Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М.: Волтерс Клувер, 2007. - С. 201.

зависят от судебного усмотрения»²⁷⁹. Действительно, нравственные страдания в связи с травмой с трудом поддаются денежному выражению по единым объективным критериям, что создает сложности для правоприменения нормы о компенсации морального вреда.

На это же указывается в судебной практике. Суды отмечают, что «моральный вред по своему характеру не предполагает возможности его точного выражения в деньгах и полного возмещения, предусмотренная законом денежная компенсация должна лишь отвечать признакам справедливого вознаграждения потерпевшего за перенесенные страдания в разумных размерах». Понятия разумности и соразмерности при этом также являются оценочной категорией, соответственно в каждом конкретном случае суд вправе определить такие критерии по собственному усмотрению с учетом конкретных обстоятельств дела (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.09.2024 г. № 88-23208/2024).

Как отмечал Х. Коциоль, в германском правопорядке придерживаются следующих правил определения размера компенсации морального вреда. «Изначальная» оценка размера понесенных нравственных страданий и соответствующей им денежной компенсации делается судом свободно, а затем примененные судьей в данном конкретном деле методы и способы оценки применяются к сходным фактическим обстоятельствам в других судебных спорах²⁸⁰. При этом автор говорит не об общем уравнительном подходе к определению сумм, подлежащих взысканию в качестве компенсации морального вреда, а о сохранении единой пропорции и общей методики ее определения.

Для сравнения, рассмотрим судебную практику московского округа по компенсации морального вреда при несчастном случае на производстве. Примерно в 90% случаев в спорах, рассмотренных Вторым кассационным судом в 2022 году, требование о компенсации морального вреда удовлетворялось лишь частично. При

²⁷⁹ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. Т. 20, № 4. С. 69.

²⁸⁰ Koziol H. Basic questions of tort law from a Germanic Perspective. Wien, 2012. P. 113-117.

этом во всех делах сумма компенсации была снижена: в лучшем случае в два раза, а преимущественно – в 10, а то и в 100 раз.

При этом видится, что какая-либо единая методика оценки у судов отсутствует. В частности, сложно понять, почему в одних делах моральный вред за причинение вреда здоровью в результате несчастного случая легкой степени тяжести оценивается в 100 000 рублей²⁸¹, а в других – в 3 000 рублей²⁸².

В качестве показательного примера приведем Определение Второго кассационного суда от 17.01.2023 г. по делу № 88-1215/2023. В данном определении супруга погибшего в результате несчастного случая на производстве работника Министерства промышленности и торговли РФ обратилась в суд с требованием о компенсации морального вреда в размере 3 000 000 рублей. Обстоятельства несчастного случая были следующими: работник возвращался после дежурства поздно вечером на предоставленном работодателем служебном автомобиле и совершил наезд на препятствие, в результате которого погиб. При этом из материалов дела усматривается, что перед этим от работника поступали жалобы на ухудшение зрения и усталость после окончания рабочей смены. В результате, оценив обстоятельства дела, «характер и объем причиненных истцу нравственных страданий» и не установив оснований для взыскания компенсации в значительном размере, заявленном супругой погибшего работника, суд первой инстанции пришел к выводу о частичном удовлетворении требования о компенсации морального вреда и взыскал в пользу истца 600 000 рублей вместо заявленных 3 000 000 рублей, то есть сумму в 5 раз меньше. При этом конкретных мотивов, по которым суд пришел к данному выводу, в решении не приводится. Кассационный суд данное решение суда первой инстанции поддержал и оставил без изменений.

Описанная проблема не осталась вне поля зрения российских правоприменителей. На протяжении долгого времени вопросы компенсации морального вреда в трудовых отношениях разъяснялись в Постановлении Пленума

²⁸¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.09.2022 г. по делу № 88-18709/2022.

²⁸² Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2022 г. по делу № 88-12634/2022.

ВС РФ от 20.12.1994 г. № 10. Однако, как отмечалось Эрделевским Э.М. и иными учеными, данное постановление не содержало существенных для практического применения указаний по поводу определения размера компенсации морального вреда²⁸³.

По прошествии практически 30 лет ВС РФ решил актуализировать практику применения норм о компенсации морального вреда и принял новое, уже упомянутое выше Постановление № 33.

Данное постановление впервые делает попытку установить общие для судов правила определения размера морального вреда. Например, постановление предписывает судам «при разрешении спора о компенсации морального вреда... в совокупности оценить конкретные незаконные действия причинителя вреда, соотнести их с тяжестью причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимания фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения прав». При этом, что немало важно, «соответствующие мотивы о размере компенсации должны быть приведены в судебном постановлении».

Кроме того, постановление содержит указание на то, что «вопрос о разумности присуждаемой суммы должен решаться с учетом всех обстоятельств дела, в том числе значимости компенсации относительно обычного уровня жизни и общего уровня доходов граждан, в связи с чем исключается присуждение потерпевшему чрезвычайно малой, незначительной денежной суммы, если только такая сумма не была указана им в исковом заявлении».

В судебной практике последних лет прослеживается, что принятие постановления оказало положительное влияние на решения судов о присуждении в пользу пострадавших компенсации морального вреда, особенно если в результате несчастного случая на производстве наступила смерть пострадавшего. Суды стали

²⁸³ Эрделевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М., 1998. С. 6.

подробнее мотивировать свои решения о снижении размера заявленных истцами сумм морального вреда, указывая конкретные обстоятельства, которые повлияли на принятое решение.

Одним из таких обстоятельств может быть вина работодателя в произошедшем несчастном случае. Например, в Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.03.2025 г. № 88-3107/2025 отмечается, что одним из юридически значимых обстоятельств, которые судам необходимо установить для правильного разрешения спора о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью работника при исполнении им трудовых обязанностей, является факт обеспечения работодателем условий труда, отвечающих требованиям охраны труда и безопасности.

Также в ходе рассмотрения данного дела суд указал, что размер компенсации морального вреда должен быть обоснован с учетом степени вины работодателя в причинении вреда здоровью работника в произошедшем несчастном случае. В итоге суд пришел к выводу, что в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере 200 000 рублей, так как «именно виновное неисполнение ответчиком возложенных на него трудовым законодательством обязанностей по обеспечению безопасных условий труда работников, выразившееся в неудовлетворительной организации производства работ, стало причиной несчастного случая на производстве, повлекшего смерть работника, поскольку последний был допущен к самостоятельной работе по профессии «кровельщик» без проведения инструктажей, стажировки, обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда».

В качестве другого обстоятельства, имеющего влияние на принятие судом решения о взыскании компенсации морального вреда и определение ее размера, является грубая неосторожность самого потерпевшего.

Как следует из п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства,

регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина», если при причинении вреда жизни или здоровью гражданина имела место грубая неосторожность потерпевшего и отсутствовала вина причинителя вреда, ... размер возмещения вреда должен быть уменьшен судом. Также согласно п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» моральный вред подлежит компенсации независимо от формы вины причинителя вреда (умысел, неосторожность), но при определении размера компенсации морального вреда суд учитывает форму и степень вины причинителя вреда.

Так, в Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2024 г. № 88-25856/2024 суд подчеркнул, что при определении размера компенсации морального вреда нижестоящими судами правомерно учтена грубая неосторожность самого потерпевшего, что повлияло на снижение присуждаемой в пользу истца суммы.

Наконец, еще одним обстоятельством, от которого может зависеть размер компенсации морального вреда, является добровольная выплата работодателем пострадавшему или членам семьи погибшего компенсации в связи с несчастным случаем на производстве. В более широком смысле это обстоятельство можно выразить как «действия работодателя по заглаживанию причиненного вреда»²⁸⁴.

Как правило, суды уменьшают размер компенсации, когда отраслевым соглашением, коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя уже предусмотрена фиксированная сумма компенсации морального вреда в связи с получением производственной травмы, и она была выплачена до или во время рассмотрения дела о взыскании компенсации морального вреда в судебном порядке. В частности, в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.02.2025 г. № 88-273/2025 суд, определяя размер компенсации морального работнику, пострадавшему вследствие несчастного

²⁸⁴ Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. Т. 20, № 4. С. 68.

случая на производстве во время его работы в ПАО «Южный Кузбасс», учел суммы компенсации морального вреда, причитающиеся работнику согласно условиям Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации, утвержденным Общероссийским отраслевым объединением работодателей угольной промышленности 18 января 2019 г. и коллективным договором, заключенным между ПАО «Южный Кузбасс» и работниками.

Вместе с тем, если у работодателя будут отсутствовать доказательства, что выплата денежных средств работнику или его родственникам была произведена именно с целью возмещения причиненного им морального вреда, суд, скорее всего, не будет учитывать данную выплату при определении суммы компенсации. В Апелляционном определении Ярославского областного суда от 29.08.2024 г. по делу № 33-5884/2024 суд указал, что «вопреки доводам жалобы, оснований для зачета в счет компенсации морального вреда произведенных ответчиком единовременных выплат семье погибшего и члену семьи погибшего, находившегося на иждивении, на основании Коллективного договора и ст. 1088 ГК РФ, компенсации вреда в случае смерти кормильца на основании ст. 17.1 Федерального закона от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» не имеется. Из наименования данных выплат следует, что они являются иными видами выплат и не компенсируют моральный вред».

Безусловно, приведенные примеры из судебной практики свидетельствует о понимании судами социальной значимости морального вреда как важного элемента защиты прав пострадавших на производстве. Дальнейшая гармонизация подходов судей к определению размера компенсаций морального вреда позволит сформировать единообразную судебную практику, основанную на принципах справедливости, соразмерности и индивидуального подхода к оценке каждого случая причинения вреда жизни и здоровью работников.

– Административная ответственность

Согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, если иное не предусмотрено другими частями или ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей и на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.

Специальная норма ст. 5.27.1 КоАП РФ устанавливает ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. По общему правилу, такое нарушение влечет штраф от 50 000 до 80 000 рублей для работодателей юридических лиц и (или) предупреждение или штраф от 2 000 до 5 000 рублей для должностных лиц (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Под должностными лицами в смысле законодательства об административных правонарушениях понимаются в том числе лица, выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в организации (ст. 2.4 КоАП РФ, п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»). В отношении коммерческих организаций речь, прежде всего, идет о генеральном директоре (единоличном исполнительном органе), а также, при условии делегирования полномочий в надлежащем порядке, на основании приказов о возложении ответственности и должностных инструкций, иных ответственных работниках компании. За нарушения в сфере охраны труда обычно привлекаются специалисты по охране труда и пожарной безопасности, руководители структурных подразделений, функций, непосредственные руководители пострадавших работников.

В ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрены также отдельные административные составы нарушений требований охраны труда, ответственность по которым выше. Например, за нарушение порядка проведения или непроведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочем месте (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ), за допуск

работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения предварительного и периодических медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ), за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ). Также в ст. 15.34 КоАП РФ установлена ответственность за сокрытие страхового случая, в частности за несвоевременное уведомление или неуведомление уполномоченных органов и организациях о несчастном случае на производстве.

При повторном в течение года нарушении требований охраны труда, согласно ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ работодатель может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа от 100 000 до 200 000 или даже административного приостановления деятельности на срок до 90 суток. Должностное лицо (в том числе генеральный директор) – к ответственности в виде штрафа от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификации на срок от 1 года до 3 лет.

Для сравнения, ст. 5.27 КоАП РФ, устанавливающая санкции за общие нарушения трудового законодательства, не предусматривает административных наказаний в виде административного приостановления деятельности или дисквалификации, что показывает особую значимость соблюдения вопросов охраны труда для законодателя.

На практике привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 или 5.27.1 КоАП РФ часто сопутствует несчастному случаю на производстве. Как следует из отчета о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2023 г.²⁸⁵ по результатам проведенных в 2023 году контрольных (надзорных) мероприятий было выявлено 20 тыс. нарушений по вопросам охраны труда, из них 96 нарушений касались порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве. В таком случае основанием для привлечения к ответственности являются материалы расследования, в которых выявлены те или иные нарушения государственных нормативных требований охраны труда.

²⁸⁵ URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167.

Например, к административной ответственности работодатель может быть привлечен за нарушение процедуры расследования несчастного случая на производстве, установленной законодательством. Так, в решении Якутского городского суда (Республика Саха (Якутия) № 12-296/2016 от 25.02.2016 г. по делу № 12-296/2016 суд признал правомерность привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ в связи с нарушением сроков расследования легкого несчастного случая. В общей сложности, расследование с момента получения работником травмы до момента составления акта Н-1 составило более трех дней. При этом сроки расследования не продлевались.

Также административная ответственность может наступить за иные нарушения трудового законодательства и требования охраны труда, выявленные ГИТ и иными государственными органами в ходе расследования несчастного случая на производстве, плановой или внеплановой проверки или по факту рассмотрения обращения граждан и организаций (прежде всего, медицинских учреждений). В данном случае возможно как привлечение к ответственности по общим составам правонарушения, предусмотренным ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, так и по специальным составам.

К примеру, как следует из материалов Постановления Верховного Суда РФ от 06.12.2017 г. № 36-АД17-6, ООО «Строительно-монтажное управление» было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 60 000 рублей в связи со следующим. Суд подтвердил, что данный штраф был возложен на компанию правомерно, поскольку причинами, вызвавшими несчастный случай с каменщиком Виноградовым Д.М., споткнувшимся на нижней ступеньке лестничного марша, были признаны неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, а именно: при монтаже лестничного марша между первым этажом и промежуточной площадкой железобетонные ступеньки устанавливались на

стальные косоуры, однако на момент несчастного случая ступенька не была установлена.

Кроме того, часто во время расследования или рассмотрения материалов расследования несчастного случая на производстве ГИТ выявляются такие нарушения, как непроведение пострадавшему медицинского осмотра, инструктажа и обучения по охране труда, стажировки на рабочем месте или необеспечение в полном объеме средствами индивидуальной защиты. Хотя данные процедурные нарушения сами по себе не являются непосредственной причиной несчастного случая, косвенно они создают предпосылки для его возникновения и обычно выделяются в качестве сопутствующих причин.

Согласно действующему законодательству (ст. 76, 214 ТК РФ), работник не может быть допущен к работе без средств индивидуальной защиты, прохождения медицинского осмотра, всех видов инструктажей, стажировки на рабочем месте и т.д. В случае надлежащего исполнения работодателем своих обязанностей по охране труда, работник либо был бы обучен безопасным методам и приемам выполнения работы и обеспечен всем необходимым для защиты от опасных производственных факторов, либо вовсе отстранен от работы, что позволило бы существенно снизить или совсем исключить наступления несчастного случая на производстве.

Приведем пример из СМИ²⁸⁶. По иску прокурора Прокуратуры Дзержинского района Нижнего Тагила было установлено, что мужчина получил травму во время работы на мебельном производстве, при этом трудовой договор с ним не заключался и обязанности по охране труда, включая проведение инструктажей, стажировки и обеспечение средствами индивидуальной защиты, в его отношении не исполнялись. В результате работодатель был привлечен к административной ответственности и по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ («Уклонение от заключения трудового договора с работником»), и по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ («Необеспечение работника

²⁸⁶ URL: <https://vsr63.ru/blog/21-primer-shtrafov-za-neschastnyj-sluchaj/manager-kontent?ysclid=m7g1wqq6m737052242>.

средствами индивидуальной защиты»).

– *Уголовная ответственность*

Должностные лица, допустившие нарушения требований охраны труда, в результате которых здоровью пострадавшего был причинен тяжкий вред или наступила его смерть, также могут быть привлечены к уголовной ответственности. Судя по отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости²⁸⁷, в 2023 г. должностными лицами ГИТ в органы прокуратуры и следствия было направлено 7 443 материала для рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности должностных лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства в связи с происшедшими несчастными случаями. По ним было возбуждено 428 уголовных дел. Приведенная статистика показывает, что государство в лице контролирующих и правоохранительных органов заинтересовано в уголовном преследовании лиц, действия или бездействие которых привели к тяжелым или смертельным несчастным случаям на производстве.

УК РФ предусматривает три состава преступлений в сфере причинения вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности: ст. 143 УК РФ (нарушение требований охраны труда), ст. 216 УК РФ (нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ) и ст. 217 УК РФ (нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов). Составы, предусмотренные ст. 216 и 217 УК РФ, являются специальными по отношению к ст. 143 УК РФ. Ответственность по специальным составам наступает, если преступление совершается при ведении строительных или иных работ или при работе на опасных производственных объектах (ОПО). За совершение данных преступлений предусмотрены санкции вплоть до лишения свободы.

Субъектами преступлений в сфере охраны труда являются должностные лица, на которых возложены обязанности по охране труда и обеспечению

²⁸⁷ URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167.

безопасности выполняемых работ, а также руководители управленческого звена организации-работодателя, ответственные за общую организацию работ и производственный контроль²⁸⁸. Объект – «общественные отношения, связанные с обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также иных лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя»²⁸⁹.

Например, в 2017 г. на алмазном руднике «Мир» в Республике Саха (Якутия) случилась авария, в результате которой погибло 8 шахтеров²⁹⁰. По факту их гибели было возбуждено уголовное дело. В ходе расследования следствием и судом было установлено, что в подземном руднике «Мир» в пределах границ опасных зон в результате значительного ухудшения горно-геологической ситуации появились признаки прорыва воды, о чем было известно руководству компании АК «АЛРОСА». Несмотря на это, исполняющие обязанности директора и главного инженера Мирнинского горно-обогатительного комбината (структурного подразделения компании) не остановили работу подземного рудника и не приняли меры к выводу работников из опасной зоны, что привело к несчастному случаю.

В результате, приговором Мирнинского районного суда Республики Саха (Якутия) от 20.03.2020 г. № 1-45/2020 директор и главный инженер были осуждены по ст. 216 УК РФ к наказанию в виде лишения свободы сроком на 2 года 6 месяцев с лишением права занимать руководящие должности, связанные с организационно-распорядительными функциями при ведении горных работ сроком на 3 года с отбыванием наказания в виде лишения свободы в колонии-поселении.

Таким образом, анализ мер ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, позволяет сделать вывод о комплексном, межотраслевом характере данного института. Его основу составляет

²⁸⁸ П. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов».

²⁸⁹ П. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов».

²⁹⁰ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4298504>.

гражданско-правовая (деликтная) ответственность, применяемая субсидиарно для возмещения вреда, не покрытого страховым обеспечением. Административная и уголовная ответственность за нарушения требований охраны труда выполняют карательную и превентивную функции. Однако действующее регулирование несовершенно: деликтная ответственность регламентирована нормами гражданского права, что не в полной мере учитывает специфику трудовых правоотношений. В этой связи представляется обоснованным предложение о законодательном закреплении в ТК РФ ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, в части, превышающей страховое обеспечение, как вида материальной ответственности работодателя. Данная мера обеспечила бы более эффективную защиту прав пострадавших работников и единообразие правового регулирования.

§ 3.3. Способы защиты прав пострадавших и членов их семей при несчастных случаях на производстве²⁹¹

ТК РФ предусматривает несколько способов защиты трудовых прав и свобод²⁹². К ним относятся:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Как было продемонстрировано в предыдущих главах диссертационного исследования, особую актуальность для работников имеет защита прав

²⁹¹ Данный параграф подготовлен на основе следующей публикации автора настоящей диссертации: Егорова В.Ю. Досудебные процедуры урегулирования споров, связанных с отказом в назначении страхового обеспечения // Законодательство. № 8. 2024. С. 76-79.

²⁹² Ст. 352 ТК РФ.

государственными органами, осуществляемая в рамках расследования несчастных случаев и проверок по обращениям граждан и выражающаяся в применении санкций к работодателю и его должностным лицам, в том числе в виде административной ответственности.

Помимо этого, принципиальное значение для пострадавших имеет также возможность обратиться в суд за защитой своих прав. Судебная защита является одной из важнейших гарантий осуществления прав граждан, закрепленной на уровне Конституции РФ (ч. 1 ст. 46).

Иски о возмещении вреда жизни и здоровью не ограничиваются сроками исковой давности²⁹³, соответственно пострадавший в результате несчастного случая на производстве имеет право обратиться в суд за защитой нарушенного права в любое время после получения травмы. Анализ судебной практики показывает, что пострадавшие заявляют такие требования, как признать несчастный случай связанным с производством²⁹⁴, установить факт несчастного случая²⁹⁵, провести расследование несчастного случая²⁹⁶, оформить²⁹⁷, признать недействительным²⁹⁸ или изменить²⁹⁹ акт о несчастном случае на производстве, назначить страховое обеспечение³⁰⁰ или пересчитать страховые выплаты³⁰¹, компенсировать моральный вред³⁰² и др.

Статистика³⁰³ свидетельствует о том, что работники и члены их семей достаточно часто прибегают к судебной защите своих прав в случаях причинения вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности. Так, в 2023 г. судами в

²⁹³ Ст. 208 ГК РФ.

²⁹⁴ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2025 г. по делу № 88-1082/2025.

²⁹⁵ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 02.09.2021 г. № 88-16161/2021 по делу № 2-4786/2020.

²⁹⁶, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2023 г. № 88-23643/2023 по делу № 2-1128/2023.

²⁹⁷ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2025 г. № 88-2304/2025.

²⁹⁸ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26.12.2023 г. № 88-26664/2023.

²⁹⁹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.11.2024 г. № 88-25185/2024.

³⁰⁰ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.12.2022 г. по делу № 88-28997/2022.

³⁰¹ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 г. № 88-15643/2023 по делу № 2-1906/2022.

³⁰² Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23.11.2023 г. № 88-25889/2023 по делу № 2-3251/2022.

³⁰³ URL: <https://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/gr/t/22/s/0>.

общей сложности было рассмотрено 834 дела по искам работников о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, 298 дел по искам о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца в связи с исполнением трудовых обязанностей, и 1 281 дело о взыскании страхового возмещения по делам лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В декабре 2019 г. Закон № 125-ФЗ был дополнен положениями, предусматривающими *досудебный порядок рассмотрения споров*, связанных с назначением обеспечения по страхованию³⁰⁴. Решение территориального органа страховщика об отказе в назначении обеспечения по страхованию может быть обжаловано в судебном порядке *только после его обжалования в вышестоящий орган страховщика*, т.е. в вышестоящий территориальный орган СФР.

Само понятие «досудебный порядок урегулирования споров» не является новым для отечественного законодательства: в нормативных правовых актах советского периода он рассматривался в качестве претензионного порядка либо как разрешение споров в комиссиях по трудовым спорам³⁰⁵.

Сейчас под досудебным урегулированием следует понимать деятельность сторон спора до обращения в суд, осуществляемую ими самостоятельно (переговоры, претензионный порядок) либо с привлечением третьих лиц (например, медиаторов, финансового уполномоченного по правам потребителей финансовых услуг), а также посредством обращения к уполномоченному органу публичной власти для разрешения спора в административном порядке.³⁰⁶ Досудебное урегулирование спора является обязательным, исполнение данной обязанности выступает условием реализации права лица на обращение в суд³⁰⁷. Процедура досудебного урегулирования спора определена Порядком подачи и

³⁰⁴ Ст. 15.2 Закона № 125-ФЗ.

³⁰⁵ Банников Р.Ю. Досудебный порядок урегулирования споров. Москва: Инфотропик Медиа; Берлин: [б. и], 2012. - С. 9.

³⁰⁶ П. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства».

³⁰⁷ П. 1 ч. 1 ст. 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ).

рассмотрения жалоб о несогласии с вынесенным территориальным органом СФР решением о назначении обеспечения по страхованию или об отказе в назначении обеспечения по страхованию³⁰⁸. Таким образом, при отказе в назначении обеспечения по страхованию или несогласии с размером обеспечения по страхованию, застрахованный, члены семьи, имеющие право на получение страховых выплат в случае смерти работника, либо их представитель может обратиться с жалобой, которая подается в вышестоящий территориальный орган СФР. Жалобу можно подать в письменном виде на бумажном носителе, в электронной форме, направить по почте, а также на личном приеме. Жалоба, подлежит регистрации не позднее рабочего дня, следующего за днем ее поступления, и рассматривается в течение десяти рабочих дней. Срок рассмотрения жалобы может быть продлен, но не более, чем на десять дней. Для рассмотрения жалоб создается комиссия, в состав которой входят ответственные должностные лица СФР, а также на паритетной основе представители сторон социального партнерства. Комиссия является постоянно действующим совещательным органом СФР.

По итогам рассмотрения жалобы вышестоящий орган страховщика принимает решение об удовлетворении жалобы или об отказе в удовлетворении жалобы и в течение трех рабочих дней со дня его принятия уведомляет заявителя. По результатам рассмотрения жалобы принимается решение: (1) об удовлетворении жалобы полностью или в части и отмене обжалуемого решения территориального органа СФР полностью или в части; (2) об отказе в удовлетворении жалобы и оставлении обжалуемого решения территориального органа СФР без изменений; (3) об оставлении жалобы без рассмотрения.

В случае удовлетворения жалобы обжалуемое решение территориального органа страховщика отменяется. О принятом решении СФР в течение трех рабочих дней со дня его принятия уведомляет территориальный орган СФР, решение

³⁰⁸ Приказ Минсоцзащиты РФ от 12.04.2023 г. № 308н.

которого обжалуется, и заявителя.

Помимо рассмотрения жалоб комиссия проводит комплексный анализ практики применения законодательства по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также готовит предложения, направленные на совершенствование законодательных и иных нормативных актов РФ по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если спор не урегулирован и заявитель обратится в суд, то в силу положений ст. 56 ГПК РФ на нем лежит обязанность предоставить доказательства обращения с жалобой в СФР и соблюдения процедуры досудебного урегулирования. При подаче искового заявления в нем должны содержаться сведения о соблюдении истцом обязательного досудебного урегулирования спора и приложены документы, подтверждающие соблюдение данного порядка.³⁰⁹ Непредставление с иском заявлением таких документов при наличии в исковом заявлении указания на соблюдение данного порядка является основанием для оставления искового заявления без движения (ст. 136 ГПК РФ). При отсутствии в исковом заявлении информации о досудебном урегулировании или отсутствие документов является основанием для возвращения искового заявления (п. 1 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ). Если истцом не соблюден установленный федеральным законом для данной категории дел досудебный порядок урегулирования спора, суд оставляет исковое заявление без рассмотрения (ст. 222 ГПК РФ).

Помимо того, что разрешение споров во досудебном порядке содействует мирному урегулированию споров, введение обязательного досудебного урегулирования споров, связанных с отказом в назначении страхового обеспечения, имеет и иное важное практическое значение.

Так, если в 2023 году судами было рассмотрено 1 281 дело о взыскании

³⁰⁹ П. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства».

страхового возмещения по делам лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то в 2018 году, то есть до введения Законом № 125-ФЗ обязательного досудебного порядка, дел по данной категории споров было рассмотрено почти в два раза больше – 2 531.

Как показывает практика, досудебное урегулирование споров снимает значительную нагрузку с судебных органов, которая нередко влечет нарушение разумных сроков рассмотрения дел и низкое качество судебных постановлений, что, как следствие, снижает эффективность судебной защиты³¹⁰.

Соответственно, анализ, проведенный в данной главе, позволил прийти к следующим выводам:

(1) В современном отечественном законодательстве была воспринята модель обязательного социального страхования, гарантирующая пострадавшим возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью. Данная модель обладает рядом преимуществ, главное из которых – всеобщность и обязательность страхового возмещения, а также его независимость от финансового положения и добросовестности конкретного работодателя (распределение риска между всеми работодателями вместо его несения одним конкретным работодателем).

(2) Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – это часть общей системы обязательного социального страхования, гарантирующая возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью, через систему страховых выплат, покрывающих утраченный заработок и расходы на реабилитацию. Его цель – обеспечение социальной защиты застрахованных лиц и экономической заинтересованности участников системы обязательного социального страхования в снижении профессионального риска.

³¹⁰ Беспалов Ю.Ф. Досудебные процедуры урегулирования споров. Путеводитель по судебной практике: научно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2018. С. 3.

(3) Действующее законодательство предусматривает разветвленную систему форм возмещения вреда жизни и здоровью пострадавших в результате несчастного случая на производстве, включая как единовременные, так и регулярные (ежемесячные) выплаты. При этом расчет страховых выплат основывается на среднем заработке пострадавшего, что обеспечивает соразмерность возмещения утраченному доходу. Возмещению также подлежат дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Такой подход демонстрирует социальную направленность правового регулирования и направлен на максимально полную защиту имущественных интересов лиц, пострадавших в результате утраты трудоспособности.

(4) По общему правилу, отказ от страхового возмещения не допускается. Это обусловлено общим принципом обязательности возмещения вреда, причиненного работнику, закрепленным в ст. 2 ТК РФ. Вместе с тем, на его размер может влиять грубая неосторожность самого пострадавшего. При установлении в акте о несчастном случае на производстве вины пострадавшего работника вследствие грубой неосторожности размер ежемесячных страховых выплат в его пользу уменьшается (за исключением несчастного случая со смертельным исходом), но не более чем на 25 процентов. При этом, понятие грубой неосторожности в законодательстве не раскрывается. Поскольку установление грубой неосторожности в действиях пострадавшего влияет на размер получаемых им выплат в связи с несчастным случаем, на практике процент вины пострадавшего в актах устанавливается редко. Суды и ГИТ исходят из того, что в действиях работника отсутствует грубая неосторожность, если самим работодателем тоже были допущены нарушения государственных нормативных требований охраны труда. Причем любые, от технического нарушения порядка заполнения документов по охране труда до необеспечения контроля за действиями работника. Для устранения неопределенности в указанном вопросе, предлагается закрепить в законодательстве определение грубой неосторожности

и пересмотреть подход к определению процента вины пострадавшего вследствие грубой неосторожности.

(5) Помимо системы обязательного социального страхования, существуют дополнительные выплаты социального характера и меры социальной поддержки, направленные на обеспечение наиболее полного восстановления прав потерпевшего вследствие несчастного случая на производстве. В отраслях, где в силу специфики деятельности распространены несчастные случаи (металлургия, машиностроение, транспорт, нефтегазовый сектор и обрабатывающие производства и др.), дополнительные выплаты устанавливаются в отраслевых соглашениях. Крупные компании (такие как, например, РЖД, Роснефть) закрепляют расширенные социальные гарантии в локальных нормативных актах и коллективных договорах, в том числе предлагают работникам дополнительное (добровольное) страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(6) Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, носит комплексный межотраслевой характер. Сегодня данный институт охватывает гражданско-правовую (деликтную), административную и уголовную ответственность. Ключевое компенсаторное значение имеет законодательное закрепление права пострадавших требовать возмещения вреда в части, превышающей обеспечение по обязательному социальному страхованию. Это включает взыскание разницы между страховым возмещением и фактически утраченным доходом, компенсацию расходов на лечение и реабилитацию и компенсацию морального вреда. Пока данный вид ответственности регулируется главой ГК РФ о деликтах. Вместе с тем, обоснована трудовая специфика ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, что позволяет сделать вывод о возможности ее рассмотрения в качестве одного из видов материальной ответственности работодателя по нормам ТК РФ. С учетом этого, предлагается изложить ст. 184 ТК РФ в новой редакции:

«ТК РФ Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании»

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Государство гарантирует участие работников в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Вред, причиненный жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору и в иных предусмотренных законом случаях, возмещается работнику путем предоставления ему в полном объеме всех видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, в размерах и порядке, предусмотренных федеральным законодательством.

В дополнение к указанному в ч. 2 выше, работник имеет право на возмещение работодателем вреда, причиненного его жизни и здоровью, в части, превышающей полученное обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Работодатель освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине, за исключением случаев, если в соответствии с законодательством вред подлежит возмещению при отсутствии вины работодателя (в том числе в случае причинения вреда источником повышенной опасности).»

(7) Вина работодателя как юридического лица в причинении вреда жизни и здоровью вследствие несчастного случая на производстве носит смешанный характер (то есть сочетает в себе элементы как психологической, так и поведенческой доктрин к понимаю вины) и определяется через виновные

действия его работников, как правило, выражающиеся в ненадлежащем исполнении обязанностей по контролю за соблюдением трудовой дисциплины и обязательных требований охраны труда. Законом установлена презумпция вины работодателя (п. 2 ст. 1064 ГК РФ), что означает обязанность самого работодателя доказывать свою невиновность. Материалы расследования несчастного случая являются для суда основным доказательством в спорах данной категории, так как содержат заключение о фактах, обстоятельствах, причинах и, что наиболее важно, о выявленных нарушениях со стороны работодателя, которые и формируют его вину. Ключевым критерием является отсутствие должного контроля со стороны работодателя за соблюдением норм охраны труда и безопасной эксплуатации оборудования, что напрямую коррелирует с причинами, устанавливаемыми в ходе расследования несчастного случая (например, «неудовлетворительная организация производства работ»).

(8) Также важное значение в вопросах вреда жизни и здоровью в связи с несчастными случаями на производстве имеет компенсация морального вреда. Отсутствие единых критериев оценки размера компенсации приводит к значительному разбросу сумм в судебной практике. Новое Постановление № 33 устанавливает принципы определения размера компенсации, но единая методика пока не выработана. Наблюдается тенденция к увеличению сумм компенсации, особенно при смертельных случаях и тяжелых травмах.

(9) И ответственность работодателя в части, превышающей обеспечение по обязательному социальному страхованию, и компенсация морального вреда в связи с несчастными случаями обладают трудово-правовой спецификой, возмещаются и компенсируются на собственных принципах. Указанное дает основания для того, чтобы считать их видами материальной ответственности работодателя. При этом, оба данных вида ответственности имеют гражданско-правовое происхождение, а также тесно связаны с деликтной ответственностью, урегулированной преимущественно нормами ГК РФ, что обуславливает необходимость применения к данным правоотношениям цивилистического

инструментария. Это является наглядным примером глубоких межотраслевых связей и «социальной диффузии» между трудовым и гражданским правом. Эффективное функционирование института ответственности за вред, причиненный жизни и здоровью работника, основано на взаимопроникновении отраслевых методов регулирования, при котором нормы гражданского права должны субсидиарно применяться для восполнения пробелов в трудовом законодательстве, обеспечивая тем самым полноценную защиту нарушенных прав работника.

(10) Наряду с гражданско-правовой ответственностью работодателя в связи с причинением вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, российское законодательство устанавливает публично-правовые санкции за нарушение трудового законодательства и государственных нормативных требований охраны труда. Административная ответственность является мощным инструментом в руках ГИТ и иных контрольно-надзорных органов, поскольку позволяет накладывать на работодателей и их должностных лиц штрафы за нарушения, выявленные в ходе расследования несчастных случаев, плановых и внеплановых проверок и рассмотрения обращений граждан и организаций. Уголовная ответственность руководителей организаций за нарушения требований охраны труда, хотя и относится только к тяжелым и смертельным травмам, но выполняет важную превентивную функцию, в особенности в высоко рискованных отраслях промышленности, а также свидетельствует о повышенном значении вопросов сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности для российского законодателя.

(11) Основным способом защиты прав пострадавших в связи с несчастными случаями на производстве остается судебная защита. Граждане обращаются в суд с исками к работодателям и СФР по различным основаниям, среди которых требования признать несчастный случай связанным с производством, установить факт несчастного случая, назначить страховое обеспечение или пересчитать страховые выплаты и др. Вместе с тем, в последние годы широкое

распространение получают и досудебные способы урегулирования спора с СФР, которые показывают свою практическую эффективность и существенно снижают нагрузку на судебную систему.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования могут быть сделаны следующие выводы.

Институт возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, в части правового регулирования несчастного случая на производстве как исторически первого основания и условия предоставления предусмотренных законом гарантий и компенсаций, представляет собой систему норм, регулирующих сложный комплекс правоотношений, нашедших свое закрепление в различных отраслях права, включая трудовое право, право социального обеспечения, гражданское, финансовое, уголовное, административное право.

В работе было проанализировано содержание основных международных правовых актов в области охраны труда в целом и возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в частности. Прежде всего, внимание было уделено актам Международной организации труда (МОТ), так как именно они определяют основные принципы и задают вектор национальной политике государств-участников в данной сфере. Рассмотренные акты МОТ были систематизированы по четырем основным группам.

Первые три группы правовых актов МОТ объединяет общая направленность – они создавали и создают единые международные стандарты в сфере охраны и безопасности труда и направлены на профилактику и предупреждение профессиональных заболеваний и травм работающих лиц. Четвертая группа правовых актов МОТ принципиально отличается, поскольку направлена не на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а на формирование стандартов ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работников.

На основе проанализированных международных актов был сформулирован перечень основных принципов и направлений государственной политики,

выработанных МОТ для целей правового регулирования возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, а также раскрыто их основное содержание. В качестве центрального был определен принцип профилактики и превенции несчастных случаев на производстве, основу которого составляет стратегия «нулевого травматизма» (англ. *Vision Zero*).

Анализ международных актов показал, что международные стандарты оказывают значительное влияние на национальные правовые системы и законодательство, тем самым обеспечивая работникам примерно равный уровень гарантий, вне зависимости от страны проживания. В частности, был сделан вывод о том, что конвенции и рекомендации МОТ оказали существенное влияние на становление и развитие российского законодательства о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников.

Помимо анализа международных правовых актов, в работе было проанализировано и обобщено отечественное законодательство о возмещении вреда жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности в его историческом развитии и в системной взаимосвязи с другими отраслями права и законодательства.

Были выделены основные этапы, по которым развивалась история правового регулирования возмещения вреда жизни и здоровью работника в России. В историческом контексте были обоснованы обособление норм о возмещении вреда жизни и здоровью работнику в рамках отдельной отрасли права социального обеспечения и преимущества обязательного социального страхования над индивидуальной ответственностью работодателя перед работником.

В диссертации были сформулированы авторские определения терминов «гарантии» и «компенсации», обеспечивающие реализацию принципа обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, применительно к несчастному случаю на производстве, а также дан их перечень. Был выдвинут тезис о том, что соответствующие нормы

трудового законодательства, закрепляющие упомянутые гарантии и компенсации, необходимо рассматривать как часть трудового института охраны труда.

Перечень гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве в законодательстве значительно шире, чем сейчас предусмотрено ст. 184 ТК РФ, и включает в себя две группы: организационные (нематериальные) и материальные. Организационные гарантии обеспечивают установление в законодательстве правил и процедур, критериев определения связи несчастного случая с производством с тем, чтобы в полной мере обеспечить осуществление права работников на сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. В свою очередь, материальные гарантии и компенсации собственно направлены на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, и на восстановление и охрану нарушенного права вследствие несчастного случая на производстве.

Предложенная классификация гарантий и компенсаций соотносится с идеями, выраженными на международном уровне, о том, что регулирование должно не только устанавливать ответственность за несчастные случаи на производстве, но и определять базовые стандарты и процедуры, обеспечивающие условия труда работников, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

С учетом этого, были предложены изменения в ТК РФ с целью дополнения существующей нормы ст. 184, предусматривающей гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве, остальными гарантиями и компенсациями, направленными в большей степени на превенцию и профилактику несчастных случаев на производстве, а не только на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в результате травмы на производстве. Кроме того, с учетом того, что гарантии и компенсации неотделимы от институтов, которые они обеспечивают, было предложено перенести норму ст. 184 ТК РФ в раздел X «Охрана труда» для обеспечения комплексности правового регулирования.

Посредством изучения и анализа материалов обширной правоприменительной и, в частности, судебной практики были выявлены и

сформулированы подходы к установлению и определению юридически значимых обстоятельств юридического факта несчастного случая на производстве, которые можно условно разделить на следующие группы: (1) статус пострадавшего лица в качестве потенциального субъекта несчастного случая на производстве (вопросы субъектного состава), (2) квалифицирующие признаки, характеризующие событие несчастного случая, (3) обстоятельства несчастного случая и связь с производством.

Также была выявлена тенденция судов и государственных органов при расследовании или рассмотрении обстоятельств несчастных случаев на производстве в большей степени учитывать не виновное поведение работников, выражающееся в нарушениях трудовой дисциплины и требований охраны труда, а бездействие работодателя, выражающееся в отсутствии должного контроля за выполнением работником его трудовой функции.

С учетом зарубежного опыта было обосновано наличие пробела в действующем российском законодательстве в части регулирования процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками. Несмотря на установление ограниченного круга обязанностей по охране труда в отношении дистанционных работников, законодатель возлагает на работодателей обязанность по расследованию и учету несчастных случаев с данной категорией работников. В настоящее время эта процедура в законодательстве полностью не урегулирована, релевантные разъяснения контролирующих органов практически отсутствуют. Была обоснована необходимость устранения существующего пробела путем принятия специального нормативного правового акта, устанавливающего основные положения о расследовании несчастных случаев с дистанционными работниками, направленные на фиксирование фактических обстоятельств несчастного случая, имеющих юридическое значение для реализации права возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Были предложены конкретные варианты

проведения расследования и фиксации обстоятельств несчастного случая с учетом зарубежного законодательства и практики.

Также в диссертации были критически проанализированы вопросы установления грубой неосторожности потерпевшего в ходе расследования несчастного случая на производстве с опорой на актуальную правоприменительную практику. В том числе было сформулировано авторское определение грубой неосторожности и предложено исключить возможность произвольного установления комиссией по расследованию несчастного случая процента вины пострадавшего с целью унификации подхода в практике расследования несчастных случаев на производстве.

Кроме того, в диссертации были определены и проанализированы материальные гарантии, обеспечивающие возмещение вреда жизни и здоровью, причиненного в процессе трудовой деятельности и включающие страховое обеспечение в рамках института обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью в процессе трудовой деятельности, а также дополнительные выплаты социального характера и меры социальной поддержки по условиям актов социального партнерства, локальных нормативных актов работодателя.

В части, превышающей обеспечение по страхованию, работники имеют право на возмещение причиненного им вреда по нормам гражданского законодательства о деликтной ответственности. В работе были рассмотрены теоретические подходы к понятию и содержанию «ответственности», а также практика взыскания работниками сумм, превышающих страховое обеспечение, в счет возмещения вреда по нормам гражданского законодательства.

Была обоснована важность формулирования единых критериев и методов для определения сумм компенсации морального вреда в связи с несчастными случаями на производстве. Также были выделены основные факторы, которыми судьи руководствуются при принятии решений о присуждении компенсации морального

вреда, включая вину работодателя, грубую неосторожность потерпевшего и добровольную выплату работодателем пострадавшему или членам семьи погибшего компенсации в связи с несчастным случаем на производстве.

С учетом теоретического и практического анализа была обоснована трудовая специфика ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, включая компенсацию морального вреда, что позволяет сделать вывод о возможности ее рассмотрения в качестве одного из видов материальной ответственности работодателя по нормам ТК РФ. При этом, был сделан вывод, что оба данных вида ответственности имеют гражданско-правовое происхождение, а также тесно связаны с деликтной ответственностью, урегулированной преимущественно нормами ГК РФ, что обуславливает необходимость применения к данным правоотношениям цивилистического инструментария в порядке реализации межотраслевых связей.

Был проведен анализ понятия «вины», в том числе вины работодателя как юридического лица в причинении вреда жизни и здоровью вследствие несчастного случая на производстве. Обоснован вывод, что вина работодателя в данном случае носит смешанный характер (то есть сочетает в себе элементы как психологической, так и поведенческой доктрин понимания вины) и определяется через виновные действия его работников, как правило, выражающиеся в ненадлежащем исполнении обязанностей по контролю за соблюдением трудовой дисциплины и обязательных требований охраны труда.

Также было продемонстрировано практическое значение презумпции вины работодателя как причинителя вреда по спорам о привлечении его к ответственности по нормам гражданского законодательства с учетом фактов и обстоятельств, выявленных по результатам расследования несчастных случаев на производстве.

Помимо гражданско-правовой ответственности, были рассмотрены публично-правовые санкции за нарушение требований охраны труда, в том числе

основные составы соответствующих административных правонарушений и преступлений.

Наконец, были рассмотрены доступные способы защиты работниками своих прав в части возмещения вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности. В частности, была продемонстрирована роль досудебных процедур в спорах об отказе в назначении страхового обеспечения, как одного из факторов, способствующих снижению нагрузки на российскую судебную систему.

БИБЛИОГРАФИЯ

Международные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 32 (1932 г.) «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51487/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
2. Конвенцией МОТ № 119 (1963 г.) «О снабжении машин защитными приспособлениями»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51267/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
3. Конвенция МОТ № 120 (1964 г.) «О гигиене в торговле и учреждениях»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51263/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
4. Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51020/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
5. Конвенция МОТ № 13 (1921 г.) «Об использовании свинцовых белил в малярном деле»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51515/?ysclid=mf9w4u2owa91989559 (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
6. Конвенция МОТ № 148 (1977 г.) «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51078/?ysclid=mf9vwk6qhw214282060 (Дата обращения: 12.01.2026 г.).

7. Конвенция МОТ № 187 (2006 г.) «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/50411/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
8. Конвенция МОТ № 79 (1946 г.) «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51442/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
9. Конвенция МОТ № 102 (1952 г.) «О минимальных нормах социального обеспечения»//[Электронный ресурс]: URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/53230/ (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
10. Конвенция МОТ № 121 (1964 г.) «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ. правовая система]. (Дата обращения: 12.01.2026 г.).

Нормативные правовые акты РФ

11. Конституция Российской Федерации / Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в актуальной редакции)//Российская газета от 25.12.1993 г. № 237.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в актуальной редакции) // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2). Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
14. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1.
16. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
17. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
18. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
19. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2007. № 1 (часть I). Ст. 18.
20. Федеральный закон от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3686.
21. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.
22. Федеральный закон от 22.12.2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» (в актуальной редакции)//Российская газета от 27.12.2005 г. № 292.
23. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2022. № 1 (часть II). Ст. 171.

24. Постановление Правительства РФ «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве» от 31.08.2002 г. № 653 (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2002. № 36. Ст. 3497.
25. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 16.10.2000 г. № 789 (в актуальной редакции)//СЗ РФ. 2000. № 43. Ст. 4247.
26. Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 г. № 160 (в актуальной редакции)//Российская газета. № 76. 2005.
27. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.05.2006 г. № 286 (в актуальной редакции) // СЗ РФ. 2006. № 21. Ст. 2263.
28. Приказом Минтруда России «Об утверждении критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 30.09.2020 г. № 687н (в актуальной редакции)//Официальный интернет-портал правовой информации. 17.12.2020 г.
29. Приказ Минтруда России «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» от 30.12.2016 г. № 851н (в актуальной редакции)//Официальный интернет-портал правовой информации. 19.01.2017 г.
30. Приказ Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования

несчастных случаев на производстве» (в актуальной редакции)//Официальный интернет-портал правовой информации. 01.06.2022 г.

- 31.Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Порядка подачи и рассмотрения жалоб о несогласии с вынесенным территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации решением о назначении обеспечения по страхованию или об отказе в назначении обеспечения по страхованию» от 12.04.2023 г. № 308н (в актуальной редакции)//Официальный интернет-портал правовой информации. 18.05.2023 г.
- 32.Приказ Минтруда России «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))» от 22.09.2021 г. № 656н (в актуальной редакции)//Официальный интернет-портал правовой информации. 03.12.2021 г.
- 33.Приказ Минтруда России «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников» от 15.09.2021 г. № 632н (в актуальной редакции)//Письмо Минюста России от 07.12.2021 г. № 01/144936-АБ.
- 34.Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005 г. (в актуальной редакции)//Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. № 3. 2005.
- 35.Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (ID 135026).//[Электронный ресурс]: URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=135026>.

Нормативные правовые акты Древней Руси, Российской империи, СССР и РСФСР

36. Памятники русского права. Вып. 1, Памятники права Киевского государства: X-XII вв. / под ред. С.В. Юшкова. — М.: Госюриздат, 1952. — 288 с.
37. Памятники русского права. Вып. 2, Памятники права феодально-раздробленной Руси, XII-XV вв. / под ред. С. В. Юшкова. — М.: Госюриздат, 1953. — 442 с.
38. Памятники русского права. Вып. 3, Памятники права периода образования Русского централизованного государства: XIV-XV вв. / под ред. Л. В. Черепнина. — М.: Госюриздат, 1955. - 527 с.
39. Памятники русского права. Вып. 4, Памятники права периода укрепления Русского централизованного государства, XV-XVII вв. / под ред. Л. В. Черепнина. — М.: Госюриздат, 1956. - 632 с.
40. Памятники русского права. Вып. 6: Соборное Уложение царя Алексея Михайловича 1649 года / под ред. К. А. Софроненко. — М.: Госюриздат, 1957. - 503 с.
41. Свод законов Российской империи. Том десятый. Часть I. Законы гражданские. — Спб., 1857 г. Тип. Второго Отделения Собственной Е.И.В.Канцелярии – 604 с.
42. Якушев А.А. Устав путей сообщения (т. XII, ч. 1 Свода законов) с разъяснениями Правительствующего сената, касающимися водяных и шоссейных сообщений/А.А. Якушев. — Санкт-Петербург: Тип. Усмановой, 1908. — 200 с.
43. Высочайше утвержденные Временные Правила о пенсиях рабочим казённых горных заводов и рудников, утратившим трудоспособность на заводских или рудничных работах. № 20087. 15 мая 1901 г. // ПСЗРИ. СПб., 1903. — Собрание III. — Т. XXI.
44. Высочайше утвержденные Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской

- промышленности. № 23060. 2 июня 1903 г. // ПСЗРИ. СПб., 1905. —Собрание III. — Т. XXIII.
45. Декреты Советской власти. Т. I. 25 октября 1917 г. – 16 марта 1918 г. М.: Госполитиздат, 1957. - 626 с.
46. Постановление ВЦИК от 11.11.1922 г. «О введении в действие Гражданского кодекса РСФСР» (вместе с «Гражданским кодексом РСФСР»). // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьян. Правительства. 1922. Отд. 1. № 71. Ст. 904.
47. Новицкая Т.Е. Гражданский кодекс РСФСР 1922 года. Серия «Памятники советского законодательства»/Т.Е. Новицкая. — Москва Зерцало-М. — 2002.
48. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 22.12.1961 г. № 483/25 «Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой» // Бюллетень Верховного Суда СССР. № 1. 1962.
49. Гражданский кодекс РСФСР, утв. ВС РСФСР 11.06.1964 (ред. от 26.11.2001) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – ст. 406 от 18.06.1964 г. - № 24. Ст. 771 от 1966 - № 32. Ст. 1114 от 1973 - № 51. Ст. 1346 от 1974 - № 51. Ст. 638 от 1986 - № 23. Ст. 250 от 1987 - № 9. Ст.1 от 1988 - № 1. Ст. 494 от 1991 - № 15. Ст. 768 от 1992 - № 15. Ст. 1689 от 1992 - № 29. Ст. 1966 от 1992 - № 34.
50. Постановление Совета министров СССР от 03.07.1984 г. № 690 «Об утверждении Правил возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» // Собрание постановлений Правительства СССР, 1984 г., № 24, ст. 128.
51. Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик, утв. ВС СССР 31.05.1991 № 2211-1 (ред. от 26.11.2001) //Ведомости СССР. 1991. № 26. Ст. 733. (архив, док-т). 48.

52.Постановление ВС РФ от 24.12.1992 г. № 4214-1 (ред. от 24.07.1998) «Об утверждении правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» // Российская газета. – 26.01.1993 г., Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 14.01.1993 г., № 2, ст. 71.

Акты социального партнерства

53.Московское трехстороннее соглашение № 77-1706 от 28.12.2024 на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

54.Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2023-2025 годы, утв. Горно-металлургическим профсоюзом России, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» 15.12.2022 г.

55.Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020 - 2022 годы, утв. Ассоциацией машиностроительных профсоюзов России, Профсоюзом работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России», Российским профсоюзом работников промышленности, Общественной организацией «Всероссийский Электропрофсоюз» 30.12.2019 г.

56.Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы, утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта 02.08.2022 г.

57.Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2025-2027 годы, утв.

Российским профессиональным союзом работников химических отраслей промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» 22.07.2024 г.

58. Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023-2025 годы//[Электронный ресурс]: URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1604> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
59. Шаблон «Типовой коллективный договор Обществ Группы НК «Роснефть»//[Электронный ресурс]: URL: <https://orngr.ru/socialnoe-partnerstvo/socialnoe-partnerstvo-dokumenti/tipovoi-kollektivni-dogovor-gnk-rosneft/?ysclid=m6dmfsta24252841324> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).

Материалы судебной практики

60. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.05.2007 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности абзаца четвертого части двенадцатой статьи 230 Трудового кодекса Российской Федерации по запросу Ухтинского городского суда Республики Коми»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант-Плюс: [справ. правовая система].
61. Определение Конституционного Суда РФ от 21.02.2008 г. № 120-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Яновича Максима Владимировича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 статьи 1064, пунктом 1 статьи 1079 и абзацем вторым пункта 2 статьи 1083 Гражданского кодекса Российской Федерации»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант-Плюс: [справ. правовая система].
62. Постановлении Пленума ВС РФ от 20.12.1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального

- вреда»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
- 63.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
- 64.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
- 65.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 г. № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
- 66.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 г. № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
- 67.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

68. Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
69. Постановление Верховного Суда РФ от 06.12.2017 г. № 36-АД17-6//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
70. Кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.06.2021 г. № 88а-14442/2021 по делу № 2а-1-6719/2020//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
71. Кассационное определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2022 г. № 88а-26197/2022 по делу № 2а-4187/2021//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
72. Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2022 г. № 88а-20379/2022 по делу № 2а-49/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
73. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2025 г. № 88-2304/2025//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
74. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.01.2023 г. № 88-148/2023 по делу № 2-1073/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
75. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 г. № 88-21152/2023//[Электронный ресурс]: URL:

- <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
76. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26.12.2023 г. № 88-26664/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
77. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2021 г. по делу № 88-15268/2021//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
78. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.09.2022 г. по делу № 88-18709/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
79. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.12.2022 г. по делу № 88-28997/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ. правовая система].
80. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2023 г. № 88-29214/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
81. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.09.2024 г. № 88-23208/2024 // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
82. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.10.2023 г. № 8Г-26767/2023 по делу № 88-26467/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

83. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2022 г. по делу № 88-12634/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
84. Определение Второго кассационного суда от 17.01.2023 г. по делу № 88-1215/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
85. Определение Московского городского суда от 06.06.2019 г. № 4г-8240/2019//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
86. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2024 г. № 88-25856/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
87. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2025 г. по делу № 88-1082/2025//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
88. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.03.2025 г. № 88-3107/2025//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
89. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.09.2024 г. № 88-15878/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
90. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2023 г. № 88-22183/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

91. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.09.2023 г. по делу № 88-16545/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
92. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.05.2023 г. по делу № 88-8176/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
93. Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.02.2024 г. № 8Г-2773/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
94. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2023 г. № 88-23643/2023 по делу № 2-1128/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
95. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.11.2024 г. № 88-25185/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
96. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 02.09.2021 г. № 88-16161/2021 по делу № 2-4786/2020//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
97. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 г. № 88-15643/2023 по делу № 2-1906/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
98. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2022 г. по делу № 88-17213/2022//[Электронный ресурс]: URL:

<http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

99. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23.11.2023 г. № 88-25889/2023 по делу № 2-3251/2022//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
100. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2024 г. по делу № 88-642/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
101. Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2021 г. № 16-6920/2021//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
102. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.02.2025 г. № 88-273/2025//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
103. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2025 г. № 88-3627/2025//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
104. Решение Верховного суда Республики Бурятия от 30.10.2017 г. № 21-219/2017//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
105. Апелляционное определение СК по административным делам Кемеровского областного суда от 26.04.2023 г. по делу № 33а-3896/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

106. Апелляционное определение Московского городского суда от 21.12.2021 г. по делу № 33-42198/2021//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
107. Решение Якутского городского суда (Республика Саха (Якутия) № 12-296/2016 от 25.02.2016 г. по делу № 12-296/2016//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
108. Решение Тамбовского областного суда от 12.08.2020 г. по делу № 7-475(2)/2020//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
109. Решение Выксунского городского суда Нижегородской области от 09.04.2014 г. по делу 2-829/2014 ~ М-583/2014//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
110. Приговор Октябрьского районного суда города Омска от 27.06.2023 г. № 1-204/2023//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
111. Решение Ставропольского районного суда Самарской области от 22.09.2024 г. по делу № 2а-2484/2024//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
112. Решение Железнодорожного районного суда города Улан-Удэ от 12.09.2017 г. по делу № 12-309/2017//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].
113. Приговор Мирнинского районного суда Республики Саха (Якутия) от 20.03.2020 г. по уголовному делу № 1-45/2020//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> — Режим доступа: Консультант - Плюс: [справ. правовая система].

Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии, диссертации

114. Агибалова Е.Н. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.03/Агибалова Елена Николаевна. — Краснодар, 2007. — 25 с.
115. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. [+ Справоч. том]. Том 3: Проблемы теории права: Курс лекций. — М., Статут, 2010. — 779 с.
116. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: монография. — М. Юрлит-информ, 2015. — 256 с.
117. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. — М.: Проспект, 2017. — 688 с.
118. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография/Н.Г. Александров. — Москва, Проспект. 2009. — 338 с.
119. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т./Алексеев Сергей Сергеевич. — Сверд.: Свердловский юрид. ин-т, 1972. — 1 т. .
120. Антимонов Б.С. Гражданская ответственность за вред, причиненный источником повышенной опасности/Б.С. Антимонов. — Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1952. — 295 с.
121. Банников Р.Ю. Досудебный порядок урегулирования споров / Р.Ю. Банников; науч. ред. В.В. Ярков. — Москва: Инфотропик Медиа; Берлин: [б. и], 2012. — 223 с.
122. Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник/Д.К. Бекашев. — Москва: Проспект, 2023. — 280 с.
123. Белецкий К.В. Несчастные случаи на производстве: расследования реальных происшествий / К.В. Белецкий, С.Л. Белецкий. — Москва: ДеЛи плюс, 2011. — 98 с.
124. Беспалов Ю.Ф. Досудебные процедуры урегулирования споров. Путеводитель по судебной практике: научно-практическое пособие/Ю.Ф. Беспалов. — Москва: Проспект, 2018. — 140 с.

125. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории)/С.Н. Братусь. — Москва: Городец-издат., 2001. — 208 с.
126. Вигдорчик Н.А. Обеспечение рабочих на случай болезни/Н.А. Вигдорчик. — М.: Товарищество «Печатня С.П. Яковлева», 1909. — 26 с.
127. Вигдорчик Н.А. Страхование от несчастных случаев в России/Н.А. Вигдорчик. — Петроград: «Практическая медицина» Ф.В. Эттингер, 1915. — 28 с.
128. Вигдорчик Н.А. Теория и практика социального страхования/Н.А. Вигдорчик. — Книга, 1919-1926. Вып. 1: Теоретические основы социального страхования.— Москва: Петроград, 1919. — 139 с.
129. Внедоговорные охранительные обязательства: учебное пособие/Под ред. Головизнина А.В. — М.: Юстицинформ, 2015. — 238 с.
130. Возмещение ущерба: комментарий/М.Л. Захаров, Р.З. Лившиц, Ю.Я. Цедербаум. — М.: Профиздат. 1988. — 304 с.
131. Вяселев Р.В. Фабричное законодательство Англии XIX века: автореф. дисс. канд. юрид. наук: 12.00.01/Вяселев Руслан Равилевич. — Саратов, 2013. — 39 с.
132. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция»/В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. — Москва: Статут, 2011. — 520 с.
133. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05/Головина Светлана Юрьевна. — Екб., 1998. — 363 с.
134. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав/В.П. Грибанов. — Москва: Статут, 2000. — 410 с.
135. Гусева В.С. Гарантии и компенсации: справочник кадровика: практическое пособие/В.С. Гусева. — Москва: Экзамен, 2008. — 286 с.
136. Донцов С.Е. Возмещение вреда по советскому законодательству/С.Е. Донцов, В.В. Гусева. — Москва: Юрид. лит., 1990. — 272 с.

137. Елисеев С.А. Психология аксидентальных способностей в профессиональной деятельности: дис. ... док. психолог. наук: 19.00.03/Елисеев Сергей Анатольевич. — СПб, 1998. — 259 с.
138. Ефремова О.С. Охрана труда. Справочник специалиста/О.С. Ефремова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М: Издательство «Альфа-Пресс», 2015. — 608 с.
139. Забрамная Е.Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05/Забраманная Елена Юрьевна. — М., 2022. — 532 с.
140. Законодательство Российской Федерации о возмещении вреда, причиненного здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей: Законодат. и нормат. правовые акты и коммент. к ним / Науч. центр профсоюзов; подгот. Коршунов Ю. Н. — Москва, 1998. — 105 с.
141. Захаров М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития: трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве/М.Л. Захаров. Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. — Москва: Проспект, 2014. — 309 с.
142. Захаров М.Л. Право социального обеспечения России: учебник/М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. — Москвв: Волтерс Клувер, 2004. — 608 с.
143. Илларионова Т.И. Система гражданско-правовых охранительных мер/Т.И. Илларионова. — Томск, 1982. — 168 с.
144. Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву/О.С. Иоффе. — Ленинград: Издательство Ленингр. ун-та, 1955. — 311 с.
145. Испытано временем: 100 лет обязательному социальному страхованию в России (1912-2012): монография/А.В. Морозов [и др.]; под науч. ред. А.В. Морозова. — Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. — 213 с.
146. История отечественного государства и права. Ч. 1. Под ред. Чистякова О.И. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юристь, 2005. — 430с.

147. Кархалев Д.Н. Концепция охранительного гражданского правоотношения: автореферат дис. ... степ. док. юрид. наук: 12.00.03/Кархалев Денис Николаевич. — Екб., 2010. — 46 с.
148. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда): учебное пособие/И.Я.Киселев. — Москва. — 1995.
149. Клочков М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности работодателя: монография/М.А. Клочков. — Москва: Проспект, 2017. — 160 с.
150. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. и др.]; отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — 2-е изд., доп. — Москва: Городец, 2007. — 733 с.
151. Комментарий к Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (постатейный, с приложениями) / Ин-т страхования от несчаст. случаев на пр-ве и проф. заболеваний; Г.С. Симоненко; Под общ. ред. В.Н. Дубровского — 282 с.
152. Корсаненкова Ю.Б. Межотраслевые связи права социального обеспечения: современное состояние и их влияние на дальнейшее развитие отрасли: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05/Корсаненкова Юлия Борисовна. — М., 2021. — 429 с.
153. Коршунов Ю.Н. Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника/Ю.Н. Коршунов. — Москва: Юрид.лит., 1987. — 192 с.
154. Коршунов Ю.Н. Комментарий к новому порядку возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем/Ю.Н. Коршунов. — Москва: Юрайт: Новая Правовая культура, 2001. — 254 с.
155. Красавчиков О.А. Возмещение вреда, причиненного источником повышенной опасности/О.А. Красавчиков. — Москва: Юридическая литература, 1966. — 200 с.

156. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку/А.М. Куренной. — Москва: Дело. 1997. — 368 с.
157. Кучма М.И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Профиздат. 1982. — 192 с.
158. Лебедев В.М. Философия трудового права/В.М. Лебедев. — М.: Норма, ИНФРА-М, 2021. — 128 с.
159. Лейст О.Э. Санкции в советском праве/О.Э. Лейст. — Москва: Госюриздат, 1962. — 238 с.
160. Липинский Д.А. Юридическая ответственность, санкции и меры защиты: монография / Д. А. Липинский, А. А. Мусаткина. — Самара, 2011. — 178 с.
161. Лихтенштейн В.И. Психология безопасности труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 280700 - Техносферная безопасность/В.И. Лихтенштейн, В.В. Конашков. — Екб: Изд-во Уральского ун-та, 2013. — 134 с.
162. Лукин Е.Е. Гарантии и компенсации в сфере социально-трудовых отношений/Е.Е. Лукин. — Москва: Альфа-Пресс. 2005. — 142 с.
163. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть/А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
164. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право/А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М.: Статут, 2009. — 1151 с.
165. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники/М.В. Лушникова. — Ярославль, 1997. — 223 с.
166. Лушникова М.В. Международно-правовые стандарты социальных и экономических прав: в 2 ч. Ч. 1: Международно-правовые стандарты трудовых прав: учебно-методические рекомендации/М.В. Лушникова, А.М.

- Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2011. — 48 с.
167. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения (2-е изд., доп.) /М.В. Лушникова, А.М. Лушников. — Москва: Юстицинформ, 2008. — 656 с.
168. Лютов Н.Л. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография [Электронный ресурс]/Н.Л. Лютов, Н.В. Черных// Консультант-Плюс. — 2023. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
169. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учебник для СПО/Е.Е. Мачульская. — 3-е издание., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2017. — 441 с.
170. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — М.: Норма; ИНФРА-М, 2016. — 255 с.
171. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник/В.И. Миронов. — Москва: Журн. «Упр. персоналом». 2005. — 1149 с.
172. Михайлов Ю.М. Охрана труда в офисе/Ю.М. Михайлов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Альфа-пресс», 2016 — 240 с.
173. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим/М.В. Молодцов. — Москва: Юрид. лит. 1973. — 68 с.
174. Невзгодина Е.Л. Внедоговорные охранительные обязательства. учебно-методическое пособие по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция», профиль программы 40.04.01–40.06–04.05 «Гражданское и предпринимательское право», квалификация «магистр» / Е.Л. Невзгодина, О.С. Филиппова. — Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2008. — 245 с.
175. Нолькен А.М. Закон о страховании рабочих от несчастных случаев. Практическое руководство/А.М. Нолькен. — Санкт-Петербург, юридический книжный склад «Право», 1913. — 367 с.

176. Нолькен А.М. Закон об обеспечении рабочих на случай болезни/А.М. Нолькен. — Санкт-Петербург, издание юридического книжного склада «Право», 1914. — 326 с.
177. Общая теория государства и права: Теория права. Академический курс в 2-х томах. Т. 2 / Борисов В.В., Витрук Н.В., Гранат Н.Л., Гревцов Ю.И., и др. — М.: Зерцало, 1998. — 640 с.
178. Петров А.Я. Гарантии и компенсации. История, теория, право: учебник/А.Я. Петров. — Москва: Проспект, 2024. — 550 с.
179. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России и некоторых зарубежных стран: учебное пособие/А.Я. Петров. — Москва: Проспект, 2018. — 416 с.
180. Порываев А.А. Организация расследования несчастных случаев на производстве: учеб. метод. пособие/А.А. Порываев; ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет. — Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2023. — 139 с.
181. Право социального обеспечения: учебник/М.О. Буянова, С.И. Кобзева, З.А. Кондратьева. — 5-е изд., стер. — М.: КноРус, 2017. — 463 с.
182. Право социального обеспечения: учебник для вузов/под редакцией Е.Е. Мачульской. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2023. — 449 с.
183. Роик В.Д. Основы социального страхования/В.Д. Роик. — Москва: Анкил, 2005. — 256 с.
184. Роик В.Д. Управление профессиональными рисками: учебник для вузов/В.Д. Роик. Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 657 с.
185. Российское гражданское право: учебник: В 2 т. Т. II: Обязательственное право/отв. ред. Е.А. Суханов. — 2-е изд., стереотип. Москва: Статут, 2011. — 1208 с.
186. Сазонов В.С. Развитие советского законодательства о пенсионном обеспечении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:12.00.05/Сазонов Вячеслав Степанович. — Москва, 1967. — 21 с.

187. Серегина Л.В. Охрана труда в Российской Федерации: научно-практический комментарий к разделу X Трудового кодекса Российской Федерации (постатейный)/Л.В. Серегина. Москва: Юридическая фирма «Контракт», 2023. — 310 с.
188. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дисс. ... уч. степ. канд. юрид. наук:12.00.05/Симонов Вячелва Иванович. — 2011. — 27 с.
189. Симорот З.К. Проблемы кодификации законодательства СССР и союзных республик о труде/З.К. Симорот, Е.А. Монастырский. — Киев, 1977 — 300 с.
190. Ситникова Е.Г. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. — М.: Редакция «Российской газеты». 2016. — 175 с.
191. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих/В.Н. Скобелин. — Москва: Юрид. лит. 1969. — 183 с.
192. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук:12.00.05/Скобелкин Владимир Николаевич. — 40 с.
193. Смирнов В.Т. Гражданская ответственность государственных предприятий за причинение увечья или смерти работникам / Отв. ред. проф. Б.Б. Черепашин. — Москва: Госюриздат, 1957. — 231 с.
194. Смирнов В.Т. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве. учебное пособие/В.Т. Смирнов, А.А. Собчак. — Ленинград: ЛГУ, 1983. — 152 с.
195. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве/П.Р. Стависский. — Киев, Одесса: Вища шк., 1982. — 183 с.
196. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование/Л.С. Таль. — М., Статут, 2006. — 539 с.
197. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — 4-е изд, испр. и доп. — М.: Проспект, 2022 — 672 с.

198. Трудовое право России: учебник/под ред. А.С. Пашкова. — Санкт-Петербург, 1994. — 288 с.
199. Трудовое право: учебник/под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. — 588 с.
200. Флейшиц Е.А. Обязательства из причинения вреда и из неосновательного обогащения/Е.А. Флейшиц. — Москва, 1951. — 239 с.
201. Цветков И.И. Расследование несчастных случаев на производстве: Методика. Практика. Мнения/Цветков И.И. — Москва: Журн. «Охрана труда и соц. страхования», 1997. — 118 с.
202. Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека/Ф. Энгельс, К. Маркс, 1948. — 516 с. — 2т.
203. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики/А.М. Эрделевский. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Волтерс Клувер, 2007. — 320 с.
204. Эрделевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания/А.М. Эрделевский. — Москва, 1998. — 173 с.
205. Юдельсон К.С. Проблема доказывания в советском гражданском процессе/К.С. Юдельсон. — 1951. — 296 с.
206. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений/В.Ф. Яковлев. — 2-е изд., доп. — М.: Статут, 2006. — 240 с.
207. Alli B. O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labour Office — Geneva: ILO, 2008 — 221 p.
208. Creating Safe and Healthy Workplaces for All. International Labour Organization. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting Melbourne, Australia, 10-11 September 2014.
209. Koziol H. Basic questions of tort law from a Germanic Perspective. Wien, 2012. — 380 p.

Научные статьи

210. Акатнова М.И. Возмещение вреда от несчастного случая на производстве как одна из гарантий права работников на охрану труда: международный аспект/М.И. Акатнова//Социальное и пенсионное право. — 2016. — № 2. — С. 46-50.
211. Андриановская И.И. Формирование норм о гарантиях и компенсациях: история и современность/И.И. Андриановская// Вопросы трудового права. — 2018. — №8 — С. 43-49.
212. Благодир А.Л. Отношения по обязательному социальному страхованию в предмете трудового права: история и современное состояние/А.Л. Благодир// Журнал российского права. — 2018. — № 7. — С. 73-81.
213. Блохина Н.Н. Как зарождалось страхование рабочих в России/Н.Н. Блохина//Охрана труда и социальное страхование. — 2003. — № 6. — С. 62-66.
214. Васильева Ю.В. К вопросу о возмещении вреда сторонами трудового договора/Ю.В. Васильева// Труды Института государства и права РАН. — 2025. — Т. 20. № 1. — С. 161–178.
215. Воробьев И. Грубая неосторожность при несчастном случае: порядок, практика, последствия установления [Электронный ресурс]/И. Воробьев// Справочник специалиста по охране труда. — 2016. — № 7. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
216. Гаврилина А. Гарантии и компенсации/А. Гаврилина//Хозяйство и право. — 2002. — № 9. — С. 14-33.
217. Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права/Д.М. Генкин//Советское государство и право. — 1940. — № 2. — С. 55 – 71.
218. Грановская К. Возмещение ущерба здоровью по вине компании: анализ споров в судах [Электронный ресурс]/К. Грановская//Трудовое право. — 2018. — № 9. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

219. Драчук М.А., Обухова Г.Н. Ещё раз к вопросу о компенсации морального вреда, причинённого работнику/М.А. Драчук, Г.Н. Обухова// Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2023. – Т. 20, № 4. – С. 66–74.
220. Егорова В.Ю. Актуальное в судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников/В.Ю. Егорова//Трудовое право в России и за рубежом. — 2024. — № 2. — С. 32-35.
221. Егорова В.Ю. Досудебные процедуры урегулирования споров, связанных с отказом в назначении страхового обеспечения/В.Ю. Егорова// Законодательство. — 2024. — № 8. — С. 76-79.
222. Егорова В.Ю. Об определении круга лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, для целей расследования несчастных случаев/В.Ю. Егорова//Трудовое право в России и за рубежом. — 2025. — № 1. — С. 41-44.
223. Егорова В.Ю. Организация работы по учету и рассмотрению причин и обстоятельств возникновения микротравм как способ превенции производственного травматизма/В.Ю. Егорова//Евразийский юридический журнал. — 2025. — № 2. — С. 254-257.
224. Егорова В.Ю. Применение гражданско-правовых конструкций в трудовых отношениях: посягательство на самостоятельность отрасли или жизненная необходимость?/В.Ю. Егорова//Первый Ярославский юридический форум, 1–2 октября 2021 г.: сборник научных статей по вопросам трудового права / отв. ред. А. М. Лушников. — Ярославль, 2021. — С. 138-145.
225. Елфимова Е.В. Микроповреждения (микротравмы) работников: причины и порядок проведения расследований/Е.В. Елфимова, Л.И. Миннегалиева//Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». — 2022. — № 5. — С. 33-37.
226. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику [Электронный ресурс]/Е.Ю. Забрамная// Трудовое

- право в России и за рубежом. — 2023. — № 2. — С. 32-35. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
227. Кондратьева З.А. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника [Электронный ресурс]/ З.А. Кондратьева// Законодательство. — 1997. — № 2. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/>.
228. Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости/Т.Ю. Коршунова// Журнал российского права. — 2020. — № 7. — С. 78-97.
229. Крылов К.Д. Современная трансформация российского и международного трудового права. [Электронный ресурс]/К.Д. Крылов// Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 4. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
230. Крылов К.Д. Фундаментализация безопасных и здоровых условий труда в международном трудовом праве/К.Д. Крылов// Право в современном мире. — 2022. — № 2. — С. 3-13.
231. Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника/К.Д. Крылов, Т.А. Зыкина// Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 5. — С. 89-96.
232. Куролес И. Расследование, оформление и учет микроtraвм работников [Электронный ресурс]/И. Куролес// Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2022. — № 10. — Режим доступа: <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/61507-rassledovanie-oformlenie-i-uchet-mikrotravm-rabotnikov/>.
233. Леонова А.А. Правовое регулирование удаленной работы в Нидерландах/А.А. Леонова// Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 2. — С. 53-56.
234. Лившиц Р.З. Ответственность за повреждение здоровья рабочих и служащих в советском праве/Р.З. Лившиц// Советское государство и право. — 1964. — №5. — С. 103-110.

235. Лукиных М.И. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей/М.И. Лукиных//Российский юридический журнал. — 2009. — № 2. — С. 201-208.
236. Лушникова М.В. Влияние процессов правовой глобализации на стратегию заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений/М.В. Лушникова// Юридическая техника. — 2015. — № 9. С. 418-424.
237. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие/Н.Л. Лютов//Уровень жизни населения регионов России. — 2020. — Т. 16. — № 1. — С. 43-50.
238. Макаров М.С. Недостатки правовых норм о дистанционном труде/М.С. Макаров//Альманах мировой науки. — 2021. — № 1 (44). — С. 80.
239. Малютина С. Смерть работника на производстве: споры о вине компании в судах [Электронный ресурс]/С. Малютина//Трудовое право. — 2017. — № 9. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
240. Новрадова-Василиади С.М. К вопросу о компенсации морального вреда, причиненного работнику нарушением его трудовых прав/С.М. Новрадова-Василиади//Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 2. — С. 46-48.
241. Орловский Ю.П. Обновление трудового законодательства - веление времени/Ю.П. Орловский//Законодательство. — 2020. — № 2. — С. 36-42.
242. Серегина Л.В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики [Электронный ресурс]/Л.В. Серегина// Журнал российского права. — 2021. — № 3. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
243. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях [Электронный ресурс]/В.И. Симонов//Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

244. Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 г./О.В. Смирнов//КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность. Труды ВЮЗИ. М. — 1974. — Т. 35. — С. 41-51.
245. Сутягин А. Неправильное заполнение формы Н-1 может привести к большому штрафу [Электронный ресурс]/А. Сутягин// Справочник специалиста по охране труда. — 2015. — № 5. — Режим доступа: <https://e.otruda.ru/389960?ysclid=m9fz0c6ovz528817783>.
246. Сухорукова С. Страховое возмещение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс]/С. Сухорукова//Трудовое право. — 2016. — № 7. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
247. Терехова А.В. Доверие к органам административной юрисдикции в расследованиях несчастных случаев и в практике назначения административного наказания по делам об административных правонарушениях государственных нормативных требований охраны труда [Электронный ресурс]/А.В. Терехова//Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». — 2024. — № 2. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
248. Тянгаева О.В. Расследование несчастных случаев. Пять советов юристам/О.В. Тянгаева, Р.С. Шайдуллина//Трудовые споры. — 2021. — № 3. — С. 29-35.
249. Хныкин Г.В. Профилактика жизни и здоровья работников как базовая идея правового института охраны труда/Г.В. Хныкин//Законодательство. — 2018. — № 7. — С. 40-44.
250. Хныкин Г.В. Тревожные тенденции изменения трудового законодательства в области охраны труда/Г.В. Хныкин//Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 32-35.
251. Цыпкина И.С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве

- [Электронный ресурс]/И.С. Цыпкина//Законы России: опыт, анализ, практика. — 2012 — № 10. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
252. Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости [Электронный ресурс]/Н.В. Черных//Образование и право. — 2022. — №1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-i-netipichnye-formy-zanyatosti>.
253. Черных Н.В. Предоставление труда работников (персонала) как нетипичная форма занятости/Н.В. Черных//Lex Russica. — 2019. — № 8. 2019. — С. 63-73.

Интернет-ресурсы

254. Затопление алмазной трубки оценили в два с половиной года [Электронный ресурс]. — Я.: Коммерсантъ. — 2020. — Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4298504> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
255. Информация о несчастных случаях на производстве [Электронный ресурс]. — М.: Роструд. — 2025. — Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/opendata/7712345678-nesprich/table.html#> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
256. Информация о несчастных случаях на производстве по состоянию на 01.03.2024 [Электронный ресурс]. — М.: Роструд. — 2025. — Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/opendata/7712345678-nesprich/table.html> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
257. Меняется порядок подтверждения кодов ОКВЭД [Электронный ресурс]. — М.: ФНС. — 2025. — Режим доступа: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/15566376/?ysclid=m66dvnof1j102626829 (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
258. Онлайнинспекция.рф [Электронный ресурс].— 2025. — Режим доступа: онлайнинспекция.рф (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
259. Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. — М.: Роструд. — 2025. — Режим доступа:

- https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
260. Охрана труда в цифрах. Аналитический обзор ВНИИ труда Минтруда России за 2024 г. [Электронный ресурс]. — М.: ВНИИ Минтруда России. — 2025. — Режим доступа: https://vcot.info/uploads/landings_files/66d99c1a16c0e568797996.pdf?ysclid=m944pkv021993859821 (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
261. После теракта в «Крокус Сити Холле» Роструд проверил работающих там детей [Электронный ресурс]. — М.: RTVI. — 2024. — Режим доступа: <https://rtvi.com/news/posle-terakta-v-krokus-siti-holle-rostrud-proveril-rabotayushhih-tam-detej/> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
262. Россиянин собирается подать в суд на работодателя за производственную травму на удаленке [Электронный ресурс]. — М.: газета.ru. — 2022. — Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/01/25/17193079.shtml> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
263. Судебная статистика РФ. Гражданское судопроизводство. Показатели по отдельным категориям дел [Электронный ресурс]. — М.: газета.ru. — 2022. — Режим доступа: <https://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/gr/t/22/s/0> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
264. 21 пример штрафов за несчастный случай [Электронный ресурс]. — С.: Блог – Охрана труда. — 2022. — Режим доступа: <https://vsr63.ru/blog/21-primer-shtrafov-za-neschastnyj-sluchaj/manager-kontent?ysclid=m7g1wqq6m737052242> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
265. Ожегов С.И. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]/С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова — 1949-1992. — Режим доступа: <https://dic.academic.ru/> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
266. Fall on walk from bed to desk is workplace accident, German court rules // URL: <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/09/fall-on-walk-from-bed-to-desk-is-workplace-accident-german-court-rules> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).

267. Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. Geneva, 2004. URL: <https://www.ilo.org/resource/policy/global-strategy-occupational-safety-and-health-conclusions-adopted> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
268. Occupational safety and health indicators // URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
269. Promoting a prevention culture: Good practices in Latin America // URL: <https://ww1.issa.int/ru/analysis/prevention-americas> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
270. Remote working: wellbeing, safety and accidents // URL: <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).
271. Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work // URL: <https://www.ilo.org/publications/revolutionizing-health-and-safety-role-ai-and-digitalization-work> (Дата обращения: 12.01.2026 г.).