

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Полищук Артур Александрович

магистрант, Российский государственный университет правосудия, Крымский филиал, РФ, Республика Крым, г. Симферополь

Аннотация. Данная статья посвящена изучению проблем правового положения работника в сфере охраны труда в Российской Федерации. Актуальность данной темы позволяет определить новые подходы к исследованию правового положения работника в процессе формирования трудового законодательства в данной исследуемой области. В действующем законодательстве на сегодняшний день регламентированы такие вопросы, как содержание права работника на труд, которое соответствует требованиям безопасности и гигиены, перечень обязанностей работодателей в исследуемой сфере. Целью данной работы является изучение проблематики правового регулирования вопросов, связанных с тем, что работники, занимающие руководящие должности, не до конца осознают те обязанности, которые должны ими реализоваться в сфере охраны труда работников. За допущенные нарушения требований охраны труда представители работодателя могут быть привлечены к различным видам ответственности с различной строгости санкциями, что зависит от последствий, которые были вызваны допущенными нарушениями. Так, в настоящее время за нарушения в области охраны труда возможно привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

Ключевые слова: охрана труда, правовое положение работника в сфере охраны труда, трудовой договор.

Трудовым кодексом РФ регламентируется правовое положение работника в сфере охраны труда. В соответствии с его содержанием, работнику предоставлены следующие права:

- право на рабочее место, которое соответствует требованиям по охране труда;
- право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно действующему законодательству;
- право на информирование работодателем, компетентными государственными органами, общественными организациями об условиях труда, его охране на непосредственном рабочем месте, о возможности причинения повреждений здоровья, а также о тех мерах, которые применяются для протекции от влияния вредных и опасных факторов производства;
- если имеет место опасность для здоровья или жизни работника, то он может отказаться от выполнения работ, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;
- за счет средств работодателя предоставление средств индивидуальной и коллективной защиты для соблюдения требований по охране труда;
- за счет средств работодателя работники должны быть обучены безопасным методам и приемам осуществления своих трудовых функций;

- за счет средств работодателя работник претендует на бесплатную профессиональную переподготовку в том случае, когда рабочее место ликвидировано из-за нарушения требований охраны труда;

- работником может быть подан запрос на проведение проверки соблюдения требований охраны труда на его непосредственном рабочем месте компетентными федеральными органами исполнительной власти в сфере государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда, органами профсоюзного контроля;

- работник также правомочен обращаться по вопросам охраны труда в государственные органы и органы местного самоуправления, к работодателю, в общественные объединения, в профсоюзы или их объединения;

- принимать участие (лично или при невозможности личного участия через представителя) в разрешении вопросов, которые связаны с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, а также в случае возникновения несчастного случая – в его расследовании;

- если на это имеются медицинские показания, работник может быть направлен на внеочередной медосмотр, при этом на этот период за ним сохраняется его рабочее место и средний заработок;

- если работник задействован на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, то он имеет право на компенсации, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором или соглашением, а также трудовым договором, заключенным с ним непосредственно [9].

Так, в ст. 222 Трудового кодекса РФ предусмотрена выдача работникам по определенным нормам молока или иных аналогичных пищевых продуктов. Также допустима замена данных продуктов компенсационной выплатой в размере, который эквивалентный рыночной стоимости продуктов, если подобное правило внесено в содержание коллективного или трудового договора.

В Трудовом кодексе РФ положения ст.212 и 219 – взаимосвязаны: то, что является обязанностью работодателя, служит средством реализации права работников на безопасный труд. Если работодатель добросовестно исполняет свои обязанности, возложенные на него ст.212 ТК РФ, он тем самым обеспечивает реализацию права работников на безопасный труд и – наоборот [10].

Профсоюзным комитетам организаций, контролирующим состояние охраны труда работников, ст.370 ТК РФ, по ее отдельным направлениям, отраженным в разных статьях ТК РФ, в иных правовых актах, целесообразно периодически обращаться к положениям ст.212 и 219 ТК РФ. Это позволит им контролировать исполнение работодателем его обязанностей в целом, не оставляя без внимания ни одну из них, их выполнение [11]

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, ст.56, 57 ТК РФ, должны соответствовать требованиям охраны труда. Если работы приостанавливаются на определенное время по решению федеральных органов исполнительной власти в сфере государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, в которых затрагиваются моменты трудового права, в связи с тем, что были установлены нарушения требований охраны труда по вине работодателя, а не работника, то в отношении последнего сохраняется его рабочее место и выплачивается средний заработок [8]

В случае, когда работник отказывается от выполнения определенных работ на основании того, что имеет место угроза опасности его жизни и здоровью, то работодатель обязан обеспечить его другой работой на время, пока существует такая опасность и не была устранена, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Если не имеется возможности предоставить работнику иную работу по определенным объективным причинам, то за время простоя до момента устранения опасности жизни и здоровью работнику выплачивается средний заработок, что регламентируется ст. 157 Трудового

Также в п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ указано такое основание прекращения трудового договора, как отказ работника от перевода на другую работу по медицинским показаниям на срок до 4 месяцев, или же отсутствие у работодателя вакантных должностей, которые подойдут работнику по состоянию его здоровья. Отказ работника от перевода его на иную работу, которая показана ему на основании медицинского заключения, оформленного в порядке, указанном в действующем законодательстве, или же отсутствие вакантных должностей у работодателей по такому виду работ, выступает в соответствии с частями 3 и 4 ст. 73 ТК РФ основанием для прекращения трудового договора.

Необходимо отметить проблематику правового регулирования вопросов, связанных с изменением трудового договора на основании перевода работника на другую работу согласно медицинским показаниям. Существование проблематики в исследуемой сфере обусловлено, в первую очередь, неточностью законодательных формулировок. Во-вторых, имеет место специфика самого перевода, который связан с изменением в состоянии здоровья работника, что в большинстве случаев идет вопреки производственным интересам работодателя. В большинстве случаев работодатель не заинтересован в осуществлении такого рода перевода. Следовательно, на практике работодатель всячески уклоняется от его реализации, при этом происходит это так, что подобные действия не представляется возможным квалифицировать как какое-либо нарушение трудовых прав, злоупотребление ими. Как результат, даже обращение работника в судебные инстанции для защиты своего законного права на перевод на другую работу по состоянию здоровья не всегда гарантирует получение успешного результата.

Рассмотрим в качестве примера пример из судебной практики. Киевским районным судом г. Симферополь рассматривалось дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Иск был подан Анденко Д.А. к Акционерному обществу «Крымэнерго», в котором истец указал, что был уволен с должности в связи с тем, что отсутствовала работа, подходящая ему по состоянию здоровья. Работодатель при этом не предложил ему работу, соответствующую медицинскому заключению, а он, в свою очередь, не предъявлял отказ от перевода на другую работу.

В решении Киевского районного суда г. Симферополь от 29 мая 2019 г. по делу № 2А-2329/2019 отмечается, что в результате несчастного случая на производстве Анденко Д.А. получил травму, которая подпадает под критерии тяжкой. Для истца как пострадавшего в результате несчастного случая на производстве была разработана программа реабилитации, из содержания которой исходит, что Анденко Д.А. в дальнейшем работать на этой же должности не может по состоянию здоровья. Также суду было предоставлено заключение медико-социальной экспертизы, согласно которому истцу была установлена инвалидность III группы. Следовательно, истцу запрещены вредные или опасные условия труда. Поэтому работодатель должен был перевести Анденко Д.А. на работу с более благоприятными условиями труда.

Трудовой договор, заключенный между истцом и ответчиком, был прекращен на основании того, что у работодателя отсутствует работа, необходимая ему в соответствии с медицинским заключением. Истец был ознакомлен под роспись с приказом о расторжении трудового договора, ему была вручена трудовая книжка с записью об увольнении, а также произведен расчет.

Как указано в ст. 73 Трудового кодекса РФ, работник, который нуждается в переводе на другую работу на основании медицинского заключения, выданного в установленном законом порядке, по его письменному заявлению должен быть переведен на другую работу у этого же работодателя, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья. Если же на основании медицинского заключения работнику необходим временный перевод на другую работу на срок, не превышающий 4 месяцев, или же на постоянный перевод, то если он отказывается, или же вакантная должность, подходящая по показаниям, у данного работодателя отсутствует, то трудовой договор должен быть прекращен на основании, предусмотренном п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Отказ работника от перевода на другую работу, которая подходит ему по медицинским показаниям, или же у работника отсутствует подходящая вакантная должность, то имеются основания прекращения трудового договора, указанные в п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Следовательно, исходя из содержания указанных законодательных норм, перевод работника на другую работу, которая подходит ему по показаниям его здоровья, что осуществляется исходя из его согласия, позиционируется как обязанность работодателя. Таким образом, если у работодателя имеются все необходимые исходные данные о том, что работнику показан перевод на другую работу, к его обязанностям относится выяснение всех обстоятельств состояния здоровья работника, исходя из которых он должен предложить ему перевод на другой вид работы.

Таким образом, суд приходит к выводу, что работодателем АО «Крымэнерго» нарушена процедура прекращения трудового договора с Анденко Д.А. И в данном случае доводы представителя ответчика, что они пошли навстречу истцу и в течение длительного периода оплачивали листок нетрудоспособности, хотя могли уволить его по получении медицинского заключения и истец злоупотребляет правом, судом отвергаются, поскольку не соответствуют и противоречат положениям ч.1 ст.73 ТК РФ, учитываемым при прекращении трудового договора на основании п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

В итоге суд пришел к выводу о том, что истец должен быть восстановлен на работе, а также с работодателя необходимо взыскать в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула, компенсировать моральный вред [6].

Стоит отметить, что подобного рода трудовые споры очень распространены, но не всегда они разрешаются в пользу работника, так как не всегда у него имеются достаточные знания в сфере юриспруденции, чтобы подтвердить факт нарушения его трудовых прав. Также правовых познаний работников в большинстве случаев не достаточно для того, чтобы аргументировать причину и необходимость перевода на работу, показанную ему по состоянию здоровья. Для того, чтобы проконсультироваться у профессионального юриста, необходимы дополнительные денежные средства, которые не всегда имеются у работника, которого незаконно уволили с работы, к тому же имеющему проблемы со здоровьем.

Если работодателем не были предоставлены работнику необходимые средства индивидуальной или коллективной защиты, то работник имеет право отказаться от выполнения определенного вида работ. Это не будет считаться правонарушением с его стороны, а должно быть оплачено работодателем как простой на основании ст. 157 Трудового кодекса РФ. Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности на том основании, что он отказался от выполнения работ, если имела место опасность для его жизни и здоровья, возникшая на основании нарушения работодателем требований об охране труда, или же от выполнения тяжелых работ и работ с опасными условиями, что не было оговорено условиями трудового договора [13]. Действующим законодательством регламентирована процедура возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника во время исполнения им его трудовой функции [14].

В ст. 419 Трудового кодекса РФ содержится исчерпывающий перечень видов ответственности, к которой могут быть привлечены субъекты трудовых правоотношений в случае нарушения предписаний действующего законодательства. В данной законодательной норме указывается, что субъекты, в отношении которых установлена вина в совершении правонарушения, могут быть привлечены к таким видам ответственности: дисциплинарной, что регламентировано Трудовым кодексом РФ; гражданско-правовой ответственности, что регламентируется Гражданским кодексом РФ; административной ответственности, что регламентируется нормами Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях; уголовной ответственности на основании положений Уголовного кодекса РФ.

Таким образом, работник должен быть осведомлен о том, что на него возложены определенные обязанности в сфере охраны труда, и их соблюдение очень важно и значимо для сохранения жизни и здоровья не только его самого, но и всего трудового коллектива. Нарушение работником его обязанностей в сфере охраны труда будет в любом случае

квалифицировано как дисциплинарный проступок, за который могут быть применены различные виды дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения.

Список литературы:

1. Правовые основы охраны и безопасности труда в Российской Федерации / Проदиков Е.А., Трумель В.В.; Под общ. ред.: Трумель В.В. – М.: Науч. центр профсоюзов, 2006. – 320 с.
2. Пшизова Е.Н. Труд как определяющая форма жизнедеятельности личности и общества // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2014. - № 4. – С. 11-17.
3. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие. - М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 510 с.
4. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами: Действующие договоры, соглашения и конвенции, вступившие в силу между 1 января 1959 года и 31 декабря 1960 года. Вып. 21. – М.: Политиздат, 1967. – 463 с.
5. Соловьев А., Фролов О. Принципы управления охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2007. - № 4-5. – С. 30-38.
6. Решение Киевского районного суда г. Симферополя от 29 мая 2019 г. по делу № 2А-2329/2019 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/62z95hzN9VNH/> (дата обращения: 23.12.2019).
7. Степанов Б.М. Нормативные правовые основы охраны труда в Российской Федерации // Энергобезопасность и энергосбережение. – 2005. - № 2. – С. 3-9.
8. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: Практическое пособие. – М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. – 64 с.
9. Защита трудовых прав работников органами федеральной инспекции труда как форма реализации конституционного принципа свободы труда / Под ред. В.С. Бердычевского. – Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2003. – С. 95.
10. Куренной А. М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2001. - № 7. – С. 56.
11. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М.: Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 28.
12. Збышко Б.Г. Особенности регулирования охраны труда // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез, 2004. - № 11. – С. 29.
13. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение: Практ. рекомендации / Л. Н. Анисимов. – М.: Юстицинформ, 2005. – С. 32.
14. Коршунов Е.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М., Фонд «Правовая культура», 2000. – С. 47.