

Нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников

Т.В. КОВАЛЁВА

В статье исследуется основание прекращения трудового договора в связи с нарушением требований по охране труда, повлекшим увечье или смерть других работников. Рассматриваются вопросы определения понятий «требования по охране труда», «увечье работников», а также некоторые моменты процедуры увольнения по данному основанию, в т. ч. уведомление профсоюза. Проведен сравнительный анализ трудового законодательства некоторых зарубежных государств. В результате исследования даются конкретные предложения по изменению отдельных норм Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ключевые слова: нарушение требований по охране труда, прекращение трудового договора, причинение вреда жизни или здоровью гражданина, увечье и смерть работников, увольнение.

The article examines the grounds for terminating an employment contract due to a violation of labor protection requirements, resulting in injury or death of other employees. The article deals with the definition of the concepts of «labor protection requirements», «injury to employees», as well as some aspects of the procedure for dismissal on this basis, including union notification. A comparative analysis of the labor legislation of some foreign countries has been carried out. As a result of the study, specific proposals are made for changing certain norms of the Labor Code of the Republic of Belarus.

Keywords: violation of labor protection requirements, termination of an employment contract, harm to the life or health of a citizen, injury and death of employees, dismissal.

Соблюдение требований по охране труда является одной из важнейших взаимных обязанностей работника и нанимателя, что закреплено как в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК): ч. 6 ст. 32¹, п. 5 ч. 1 ст. 53, п. 5 и 6 ч. 1 ст. 55, п. 6 ч. 1 ст. 89, гл. 16 и др. [1], так и в Законе Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда): ч. 2 ст. 4, ст. 11, 17 и др. [2].

Нарушение указанных обязанностей со стороны работника может повлечь за собой различные последствия: аварию, катастрофу, причинение вреда жизни или здоровью гражданина, включая и самого нарушителя, несчастный случай на производстве, уничтожение или порчу имущества, в том числе и нанимателя, и т. д. Особое внимание законодатель уделяет таким последствиям как увечье или смерть других работников, как неотъемлемое нематериальное благо человека, и нанимателю предоставлено право расторгнуть трудовой договор с работником, нарушившим требования по охране труда, повлекшее указанные последствия (абз. 9 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК), что, как отмечает В.В. Подгруша, является одной из мер не только карательного, но и превентивного характера (мер предупреждения нарушения правил охраны труда, а, следовательно, и предупреждения производственного травматизма) [3].

Прекращение трудового договора в соответствии с абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК отнесено к однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей.

Согласно п. 40 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда [4]. При этом, как отмечал В.И. Кривой, явность предполагает совершенную очевидность как для нанимателя и работников, так и для суда [5].

При оценке грубости также учитываются последствия для здоровья других работников [6, с. 212]: увечье или смерть. В трудовом законодательстве не раскрывается понятие увечья, а в различных нормативных правовых актах используется неодинаковая терминология. Как обращает внимание В.В. Подгруша, в ТК используется понятие «увечье» без его легального определения либо отсылки к нормам гражданского законодательства, регулирующим обязательства, возникающие вследствие причинения вреда жизни и здоровью, и также использующим указанное понятие [3].

В Гражданском кодексе Республики Беларусь употребляется термин «вред, причиненный жизни или здоровью гражданина» (ст. 953), под которым понимается – увечье или иное повреждение здоровья [7].

В Правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 (далее – Правила расследования), раскрывается понятие трудовое увечье, которое включает и смерть гражданина. Следует обратить внимание, что термин «трудовое увечье» встречается лишь один раз в п. 1¹ указанных Правил [8].

В Положении о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530, на которое дается отсылка в Правилах расследования, раскрывается понятие «повреждение здоровья застрахованного» через телесное повреждение либо смерть лица [9].

На основании вышеизложенного считаем целесообразным внести изменения в абз. 9 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК и использовать единую с Гражданским кодексом Республики Беларусь терминологию: причинение вреда жизни или здоровью.

Неоднократно авторами обращалось внимание на следующее несовершенство нормы ТК, регулирующей прекращение трудового договора по данному основанию: потерпевшим должен быть именно другой работник, т. е. лицо, состоящее с нанимателем в трудовых отношениях, а не сам нарушитель либо другое лицо, не являющееся работником нанимателя [5], [10]. Для сравнения следует отметить, что по законодательству Узбекистана потерпевшим может являться работник предприятия, включая и самого нарушителя. При этом для увольнения работника достаточно возникновения угрозы причинения вреда жизни или здоровью работников [11].

Однако вред жизни и здоровью может быть причинен не только иным работникам, но и третьим лицам либо работникам сторонней организации, находящимся на территории нанимателя. Для совершенствования указанного основания увольнения Е.А. Ковалёва предлагала использовать термин «человек» [12, с. 33]. С нашей точки зрения представляется целесообразным применять термин «гражданин» в широком смысле – граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, так как он используется не только в ГК, но и в ТК (ст. 1, 16, 22, 42, 308, 310, 314 и др.), в то время как термин «человек» практически не встречается (ст. 11 и 193 ТК).

Также исследователями обращается внимание, что данное основание может применяться при наступлении таких последствий в отношении хотя бы одного работника [3], [10], [13, с. 106].

Некоторыми авторами указывалось на то, что для увольнения за нарушение требований по охране труда не учитываются иные тяжкие последствия: производственная авария, загрязнение окружающей среды, катастрофа, причинение крупного материального ущерба. Е.А. Ковалёва предлагает определить более широкий круг последствий нарушения трудовой дисциплины: 1) профессиональное заболевание; 2) увечье или смерть человека; 3) иные тяжкие последствия [12, с. 33]. О.Н. Людвигевич отмечает, что принимая во внимание тенденции развития законодательства о труде Республики Беларусь, необходимость изыскания дополнительных средств обеспечения дисциплины труда, указанное основание может быть дополнено с учетом российского законодательства [13, с. 106].

В соответствии с подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК Российской Федерации [14], п. 12 ч. 1 ст. 42 ТК Туркменистана [15] последствиями нарушения требований по охране труда являются тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо реальная угроза наступления таких последствий. Согласно п. 11 ч. 1 ст. 52 ТК Казахстана – это тяжкие последствия для жизни и здоровья работников, включая производственные травмы и аварии [16].

Законодателем Республики Беларусь вопрос об иных тяжких последствиях несоблюдения требований по охране труда разрешен сравнительно недавно следующим образом: в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», в случае нарушения трудовых обязанностей, в т. ч. требований по охране труда, повлекшего причинение имущественного ущерба организации, государству, юридическим и (или) физическим лицам в зависимости от конкретных обстоятельств с работником может быть прекращен трудовой договор или по п. 8 ч. 1 ст. 42 ТК, или на основании абз. 6 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК [17].

Для увольнения по данному основанию необходимо нарушить требования по охране труда. В первоначальной редакции ТК использовался термин «правила по охране труда». Данное понятие является более узким по сравнению с «требованиями по охране труда» и включает в себя технические нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда. В то же время требованиями являются нормативные правовые предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения, технических регламентах Таможенного союза и Евразийского экономического союза, локальных правовых актах [2].

Общепринятым считается, что нарушение требований по охране труда может быть выражено в трех формах:

- 1) несоблюдение требований по охране труда;
- 2) ненадлежащее их соблюдение (ненадлежащее исполнение соответствующих требований);
- 3) совершение действий, прямо запрещенных требованиями [3], [10].

Для увольнения работника по данному основанию необходимо одновременно осуществить четыре процедуры, которые наниматель не вправе проигнорировать:

- 1) порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 197–204 ТК). В соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 198 ТК данное основание увольнения отнесено к дисциплинарным;
- 2) проведение проверки допущенных нарушений работником (п. 7 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»). Указанный Декрет относит данное основание увольнения к дискредитирующим обстоятельствам (абз. 5 подп. 6.2 п. 6), для которых обязательно проведение проверки [18];
- 3) проведение расследования несчастного случая на производстве (п. 6 ч. 1 ст. 55 ТК). В соответствии с п. 3 Правил расследования расследуются все несчастные случаи, происшедшие с работающими в организации, у страхователя в течение рабочего времени, в периоды времени до начала и после окончания работы;
- 4) уведомление профсоюза (ст. 46 ТК). Обязательным условием для увольнения по абз. 9 п. 7 ст. 42 ТК является предварительное, но не позднее чем за две недели, уведомление соответствующего профсоюза (ч. 1 ст. 46 ТК).

Как было указано ранее, для увольнения по данному основанию требуется наличие увечья или смерти работника, в связи с чем обязательно проведение расследования несчастного случая, происшедшего с работающими в организации. При этом организация обязана не позднее рабочего дня, следующего за днем происшествия несчастного случая, сообщить о несчастном случае в т. ч. профсоюзу (иному представительному органу работников) (п. 10 Правил расследования). Также расследование несчастных случаев на производстве, включая специальное в связи со смертью или тяжелыми производственными травмами, осуществляется с обязательным участием уполномоченного представителя профсоюза (п. 18 и 45 Правил расследования). Согласно п. 15 Правил расследования профсоюзы имеют право осуществлять контроль за проведением расследования на каждом его этапе, а также выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев. А в случае несогласия с результатами расследования он вправе в течение двух рабочих дней после его окончания излагать особое мнение, которое прилагается к документам расследования (п. 12 Правил расследования) [8].

Таким образом, вся необходимая информация о совершенном нарушении требований по охране труда и его последствиях у профсоюза имеется, а в случае необходимости он вправе предпринять соответствующие меры. Считаем, что уведомление профсоюза не менее чем за две недели ведет к затягиванию процесса увольнения.

Следует отметить, что для прекращения трудового договора в связи с нарушением производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины установлен специальный срок уведомления – в день увольнения. Понятие трудовая дисциплина в свою очередь включает в себя соблюдение требований по охране труда. В связи с этим появляется коллизия: за нарушение требований по охране труда требуется уведомление профсоюза не позднее чем за 14 дней, а при нарушении в целом дисциплины – в день увольнения.

Так как указанное в абз. 9 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК нарушение является грубым, что подтверждается материалами дисциплинарного производства, актом служебной проверки, актом расследования несчастного случая, считаем целесообразным уведомлять профсоюз по этому основанию непосредственно в день увольнения. Данное дополнение не влияет на возможность работника обратиться в профсоюз, а профсоюз и по своей инициативе вправе выступить с защитой трудовых прав работника [19, с. 65].

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1) прекращение трудового договора в связи с нарушением требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников, является однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, которое должно быть явным и очевидным как для нанимателя и работников, так и для суда;

2) для установления единой терминологии, а также для приведения в соответствие с установившейся практикой применения предлагаем изложить абз. 9 п. 7 ч. 1 ст. 42 ТК в следующей редакции: «нарушения требований по охране труда, повлекших причинение вреда жизни или здоровью гражданина»;»;

3) считаем целесообразным уведомлять профсоюз по данному основанию увольнения непосредственно в день увольнения, в связи с чем, необходимо внести соответствующие изменения в ст. 46 ТК.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

2. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г., № 356-З, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Подгруша, В. В. Грубое нарушение правил охраны труда как основание к увольнению [Электронный ресурс] / В. В. Подгруша // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

4. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

5. Кривой, В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Выпуск 5. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 42–46) [Электронный ресурс] / В. И. Кривой // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

6. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амадея, 2019. – 488 с.

7. Гражданском кодексе Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 декабря 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 октября 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

8. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 15 января 2004 г., № 30, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

9. Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Республики Беларусь, 25 августа 2006 г., № 530, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

10. Кеник, К. И. Увольнение за однократное грубое нарушение правил охраны труда [Электронный ресурс] / К. И. Кеник // Пех – Новости. – Режим доступа : <https://ilex.by/uvolnenie-za-odnokratnoe-gruboe-narusenie-pravil-ohrany-truda/>. – Дата доступа : 10.06.2021.

11. Примерные Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования [Электронный ресурс] : утв. Министерством труда Республики Узбекистан, 07 мая 1999 г., № 834 // Lex.uz. – Режим доступа : <https://lex.uz/docs/582817>. – Дата доступа : 10.06.2021.

12. Ковалёва, Е. А. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников : по уставам и положениям о дисциплине на транспорте : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Ковалёва. – Минск, 2006. – 116 л.

13. Людвигевич, О. Н. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Н. Людвигевич. – Минск, 2017. – 184 л.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г., с изм. и доп. // КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа : 10.06.2021.

15. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : принят 18 апреля 2009 г., № 29-IV, с изм. и доп. // По.org. – Режим доступа : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/83620/92461/F1271643593/TKM83620.pdf>. – Дата доступа : 10.06.2021.

16. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : принят 23 ноября 2015 г., № 414-V, с изм. и доп. // Параграф. Правовые системы. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=5;-155. – Дата доступа : 10.06.2021.

17. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г., № 219-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

18. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь от 15.12.2014, № 5, с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

19. Ковалёва, Т. В. Однократное грубое нарушение работников трудовых обязанностей / Т. В. Ковалёва // Известия Гомельского гос. ун-та им. Ф. Скорины. – 2020. – № 2 (119). – С. 62–67.

Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины

Поступила в редакцию 17.11.2020