

**Правовое регулирование
возмещения работникам вреда,
причинённого несчастным случаем
на производстве или
профессиональным заболеванием**

Актуальность темы исследования. Проблема возмещения вреда причиненного здоровью работника в последнее время приобретает особую актуальность и значимость. Связано это с ростом случаев причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых и служебных обязанностей.

Правовое регулирования в сфере социального страхования несчастных случаев осуществляется Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Закон также устанавливает порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Указанный вид страхования направлен за защиту интересов работников и гарантирует выплату пособий по временной нетрудоспособности при наступлении страхового случая за счет средств социального страхования в размере 100% среднего заработка, единовременных и ежемесячных страховых выплат, получение медицинской реабилитации в процессе восстановления здоровья, обеспечение санаторно-курортным лечением сотрудников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, организацию профилактики заболеваний путем прохождения обязательных периодических медицинских осмотров и ряд других гарантий, предусмотренных законодательством.

Цель исследования состоит в том, чтобы на основе комплексного анализа действующих нормативно-правовых актов, правоприменительной и судебной практики, научной литературы проанализировать специфику социальной защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На основе намеченной цели поставлены следующие основные задачи:

- изучить понятие и принципы возмещения вреда здоровью граждан, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- рассмотреть правовые подходы к возмещению вреда здоровью граждан, пострадавших от несчастных случаев на производстве;

- исследовать существенные признаки и специфику социальной защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

- проанализировать проблемы правоприменительной практики в области социальной защиты от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

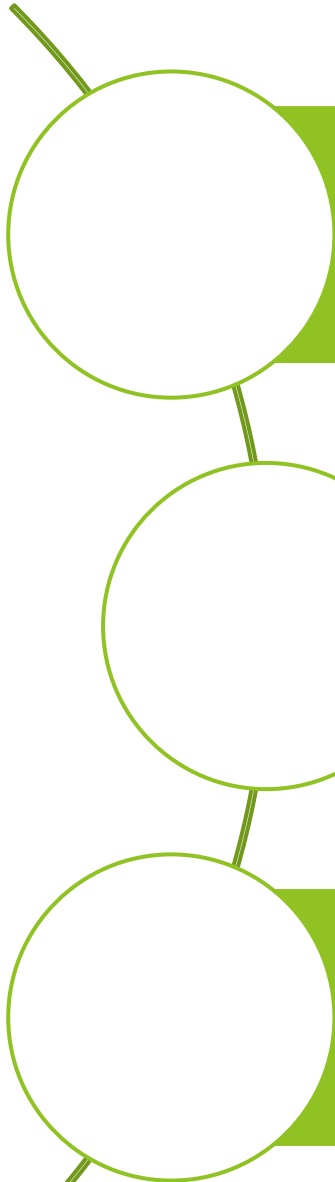
При расследовании несчастных случаев на производстве допускаются как незначительные ошибки, так и серьезные, которые приводят к тому, что либо расследование не проводится, либо результаты расследования ставятся под сомнение.

Вышеуказанное приводит к дополнительным проверкам, судебным спорам с пострадавшим или его родственниками. При этом своевременные действия работодателя и юридически правильно составленные документы позволят работодателю укрепить свои позиции.

Профессиональное заболевание представляет собой заболевание, являющееся результатом воздействия на работника вредного производственного фактора и повлекшее за собой временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и его смерть. В ст. 209 ТК РФ установлено, что «вредный производственный фактор - это фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию». Различают острое и хроническое профессиональное заболевание.

Под острым профессиональным заболеванием понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного воздействия на работника вредного производственного фактора. Повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Под хроническим профессиональным заболеванием понимается заболевание, являющееся результатом, длительного воздействия на работника вредного производственного фактора. Повлекшее за собой временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.



Споры с работодателями, возникающие в случае возникновения профзаболевания, направлены в основной своей массе на взыскание полного размера причиненного ущерба, дополнительных расходов и морального вреда. «Любимое» требование работников - моральный вред - категория оценочная, размер которой полностью зависит от субъективного мнения судьи.

В этом случае любое злоупотребление со стороны работодателя может сыграть не в его пользу, будь то недобросовестное закрепление во внутренних локальных актах порядка компенсаций и гарантий для работников в случае обнаружения у него профзаболевания или злостное уклонение от любого диалога с работником уже после обнаружения заболевания.

В связи с этим, правовое регулирование отношений по возмещению вреда, причиненного здоровью, или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания осуществляется нормами Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которыми предусматривается, что обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являясь видом социального страхования, устанавливается для социальной защиты застрахованных путем предоставления в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию в возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору.

Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является обязательным видом страхования, предоставляемым работодателем сотрудникам. Процедуру расследования несчастного случая необходимо проводить в соответствии с требованиями, установленными ст. ст. 227 - 230 Трудового кодекса РФ.

Порядок действий работодателя и перечень документов, необходимых для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определен ст. 15 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

Таким образом, законодателем определен механизм взаимодействия работодателя и работника при наступления несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, назначении и выплате застрахованному пособия по временной нетрудоспособности. Однако на практике могут возникнуть неоднозначные ситуации, затрагивающие как интересы работника, так и интересы работодателя. Такие споры являются предметом судебных разбирательств.

В первую очередь работодателю надлежит квалифицировать несчастный случай как событие, в результате которого работнику причинен вред здоровью при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законодательством случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте работодателя. Последствия несчастного случая могут выразиться также во временной или стойкой утрате работником профессиональной трудоспособности либо смерти

В судебном акте указано, что в отличие от гражданско-правового договора основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции. Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции. При этом достижение какого-либо результата не является обязательным. Для гражданско-правовых договоров характерно выполнение конкретной работы, цель которой - достижение результата, предусмотренного договором.

На основании представленных доказательств судом установлено, что трудовой договор между истцами и ответчиком не заключался, кадровых решений в отношении истцов как работников компании не принималось, приказов о приеме истцов на работу и увольнении не издавалось, в трудовые книжки записи о трудовой деятельности не вносились. Документальных подтверждений выполнения истцами трудовой функции в компании ответчика и получения заработной платы истцами не представлено.

С правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми обязанностями и локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда, ответчик истцов не знакомил, табель учета рабочего времени в отношении истцов не велся. Не представлено истцами и доказательств того, что представители ответчика выдавали истцам спецодежду, выделяли место для проживания, до места работы доставляли на принадлежащем работодателю транспорте.

- ▶ Иногда работники просят возмещения и средств, потраченных на лечение: лекарства, обследования и т. п., но суды обычно отклоняют такие требования, если работник не может привести доказательств, что у него не было возможности получить соответствующее лечение, лекарственные препараты, пройти обследование в рамках обязательного медстрахования в должном качестве и в нужные сроки, т.е. если возможно получение в рамках ОМС лечения и препаратов, то самостоятельное приобретение препаратов и оплата обследования и т.п. сами по себе не являются основанием для взыскания расходов с работодателя.
- ▶ Для своевременного выявления профессиональных заболеваний предусмотрена система обязательных медицинских осмотров. Существует категория работников, которые обязаны проходить обязательные осмотры:
 - ▶ - занятые на работах с вредными либо опасными условиями труда;
 - ▶ - занятые на работах, связанных с движением транспорта;
 - ▶ - организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;
 - ▶ - в возрасте до 18 лет.
- ▶ Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности, а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

Если работник отказывается в предусмотренных законом случаях проходить обязательный медицинский осмотр, работодатель должен отстранить данного работника от работы согласно ст. 76 ТК РФ. На время прохождения медицинских осмотров работодатель обязан сохранить средний заработок за работником. Однако такая обязанность возникает у работодателя только при прохождении периодических осмотров работником. При приеме на работу до заключения трудового договора работник проходит первичный медицинский осмотр, в этом случае работодатель не оплачивает время осмотра.



Подводя итог, хочется отметить, что несчастный случай на производстве - неожиданное событие, которое имеет негативные последствия как для работника, так и для работодателя. Если несчастный случай наступил, работодателю необходимо тщательно провести проверку события, опросить свидетелей и зафиксировать все документально. От полноты расследования и правильности оформления зависит возможность пострадавшим сотрудникам получить страховое обеспечение, а работодатель сможет сделать выводы и принять меры к предотвращению наступления несчастных случаев на производстве.