

УДК 331.45

DOI 10.24147/2542-1514.2018.2(1).63-68

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

**Р.В. Кирсанов**

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия*

### **Информация о статье**

Дата поступления –

6 февраля 2018 г.

Дата принятия в печать –

10 февраля 2018 г.

Дата онлайн-размещения –

2 апреля 2018 г.

### **Ключевые слова**

Охрана труда, Трудовой кодекс,  
специальная оценка условий  
труда, обязанности  
работодателя по охране труда,  
принципы трудового права,  
трудовой договор

Рассматриваются актуальные вопросы обеспечения реализации права работника на здоровые и безопасные условия труда. На основе анализа составляющих указанного права, а также смежных с ним права на информацию и права на легальное оформление трудовых отношений автором формулируются предложения по внесению изменений в ряд статей Трудового кодекса РФ, в том числе содержащих важнейшие отраслевые принципы, а также посвященных расторжению трудового договора и обеспечению права работника на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

## ACTUAL PROBLEMS OF APPLICATION OF LABOR PROTECTION RULES OF THE LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION AND THE WAYS OF SOLUTIONS

**Roman V. Kirsanov**

*Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia*

### **Article info**

Received – 2018 February 6

Accepted – 2018 February 10

Available online – 2018 April 2

### **Keywords**

Labor protection, Labor Code,  
special assessment of working  
conditions, the duties of the  
employer on labor protection, the  
principles of labor law, the  
employment contract

The subject. The article deals with topical issues of ensuring the realization of the employee's right to healthy and safe working conditions.

The purpose of the study is to identify the main directions of improvement of the Labor Code of the Russian Federation in the field of labor protection.

The methodology includes formal-legal method, the analysis of the components of the right to healthy and safe working conditions, as well as the right to information and related rights.

The main results. The author formulates proposals for amending a number of articles of the Labor Code, including those containing the most important branch principles, as well as those on termination of the employment contract and ensuring the right of an employee to a workplace that meets the requirements of labor protection.

Examples from judicial practice show a low level of legal awareness of Russian employers and their disdainful attitude to labor legislation. This is expressed not only in violation of labor protection rules, but also in the absence of proper registration of an employee, when a written labor contract is not concluded with him. Thus, the relationship between the norms of different labor law institutions is expressed, expressed in their protective potential. The existing approach to understanding labor protection in a broad sense to a certain extent may be in demand even now. For example, by improving the norms on the conclusion, modification and termination of an employment contract, it is possible to achieve in parallel a certain improvement in working conditions for workers. This is due to the fact that legal registration of employment in most cases is associated with a higher level of security, since an employee without clearance does not actually exist for the state control and supervisory bodies.

Conclusions. Understanding of labor protection as all-round protection of labor capacity of the person, being so widespread in Soviet time, looks quite justified nowadays too. The Labor Code of the Russian Federation, as the central regulatory legal act, should be con-

sidered as an instrument not only of legal regulation, but also of a powerful ideological impact on domestic employers, and changes and additions to labor legislation concerning labor protection should be made according to above-mentioned conclusion.

### 1. Введение

Признавая тот факт, что нормы ТК РФ<sup>1</sup>, посвященные вопросам охраны труда, достаточно подробны и совершенны, нужно, тем не менее, отметить их явно невысокую эффективность в плане практической реализации [1–3].

У государства в лице его контрольно-надзорных и иных органов в настоящее время недостаточно возможностей для обеспечения соблюдения указанных норм работодателями [4–5]. Г.В. Хныкин далеко не случайно пишет о низком уровне управляемости охраной труда в России [6, с. 56], что в реальности подтверждается множеством инцидентов, которые порой весьма похожи друг на друга.

Так, Красноярским краевым и Омским областными судами были оставлены без изменения вынесенные в интересах работников решения районных судов<sup>2</sup>. Фабулы в обоих случаях, к сожалению, стандартны: работники без оформления трудовых договоров трудились у работодателей, являвшихся индивидуальными предпринимателями. В процессе исполнения трудовых обязанностей оба получили травмы, оба были доставлены работодателями в учреждения здравоохранения, причем работодатели просили работников указать бытовой характер травм. Подчеркнем еще раз благоприятный для работников исход судебного рассмотрения в обоих случаях, однако же, травматическая ампутация пальцев правой руки в одном случае и перелом позвоночника в другом вряд ли могут вызывать оптимизм в этой ситуации.

Правовой нигилизм работодателей в описываемых примерах, подобных которым можно привести множество, многоаспектен: это не только нарушение правил охраны труда, но и несоблюдение требований по оформлению поступающих на работу лиц. При существующем взаимопроникновении норм разных институтов отрасли такие нарушения, как видно, наиболее опасны для жизни и здоровья работника, и можно предположить, что, устраняя проблемы в применении норм, например, посвященных

заключению трудового договора или регулированию рабочего времени, мы тем самым во многих случаях обеспечиваем реализацию конституционного права работника на здоровый и безопасный труд.

### 2. Право работника на охрану труда и смежные права: общая характеристика

Если попытаться обобщить все специфические обязанности работодателя по отношению к работнику в области охраны труда [7–8], можно говорить о следующих важнейших правах последнего в данной сфере:

1. **Право на информацию об условиях труда на рабочем месте.** Так, в частности, между собой тесно взаимосвязаны в этом отношении положения ст. 57 ТК РФ и Федерального закона «О специальной оценке условий труда»<sup>3</sup>. Работодатель, если он неукоснительно следует предписаниям соответствующих норм, в большинстве случаев не может заключить с работником трудовой договор без предварительного проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Зная о наличии неблагоприятных производственных факторов на будущем рабочем месте, их концентрации, потенциальный работник может прогнозировать вероятный вред для своего организма и время возможной относительно безопасной работы на этом месте. Таким образом, регулярно нарушаемое работодателями право работника на информацию теснейшим образом связано и с охраной его труда. Пока трудно судить о том, насколько эффективной в масштабах страны окажется кампания по проведению специальной оценки условий труда, но статистику по ее предшественнице – аттестации рабочих мест – назвать оптимистичной сложно. Так, в Омской области к началу 2012 г. было аттестовано чуть более половины рабочих мест [9, с. 10].

2. **Право на защиту со стороны работодателя от неблагоприятных производственных факторов.** Это право наиболее традиционно, имеет

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

<sup>2</sup> См.: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14 января 2015 г. по делу № 33-240/15, А-13 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение

Омского областного суда от 24 марта 2016 г. по делу № 33-2905/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.

свое закрепление в ст. 37 Конституции РФ и предполагает наличие целой совокупности встречных обязанностей работодателя: по обеспечению проведения той же специальной оценки условий труда, обучению работников по охране труда, обеспечению их молоком и лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной и коллективной защиты и т. п. Как видим, указанное право максимально связано с правом работника на информацию об условиях труда на рабочем месте и является в определенной степени его логическим продолжением.

**3. Право на легальное оформление трудовых отношений** (как указывает ст. 21 ТК РФ, речь идет о праве на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами). Это право, на первый взгляд, естественное и не нуждающееся в конкретизации, тем не менее заслуживает особого внимания и представляется таким же необходимым, как, например, право на отдых или на достойную оплату труда работника. Повышение эффективности регулирования в этом направлении параллельно приведет и к повышению уровня безопасности условий труда. Например, совершенствуя нормы о заключении трудового договора, можно параллельно добиться и определенного улучшения условий труда для работников. Это связано с тем, что легальное оформление приема на работу в большинстве случаев связано с более высоким уровнем защищенности, поскольку работник без оформления фактически «не существует» для контрольно-надзорных органов государства, он может не проходить инструктаж по охране труда, не обеспечиваться средствами индивидуальной защиты и т. п., – но с точки зрения государства здесь отсутствуют какие-либо нарушения закона.

Налицо, в определенной степени, рассмотрение понятия и содержания охраны труда в широком смысле [10, с. 45–47]. Это обусловлено тем, что многие нормы трудового права по своей природе универсальны (это, скорее, их достоинство, а не недостаток), поэтому решение одной задачи влечет за собой решение и иных задач. Не случайны и современные обращения к пониманию охраны труда в этом ключе: «Всякий вид труда (в том числе и интеллектуальный) по-своему изнашивает каждый из... ресурсов трудоспособности и потому должен подразумевать свою систему мер охраны труда... Охрана труда в целом должна реализовывать задачи всемерной

заботы о человеке труда, способном изменять содержание и качество своей трудоспособности. И так, охрану труда можно рассматривать как всемерную охрану трудоспособности человека» [11, с. 477].

### **3. Трудовой кодекс: к вопросу о ревизии отдельных положений**

Как уже отмечалось в настоящей статье, ситуацию с обеспечением здоровых и безопасных условий труда в стране можно признать кризисной [12–14]. И речь должна идти о совершенствовании трудового законодательства по двум направлениям: не только в области права, но и в области идеологии.

Несомненным плюсом ТК РФ в сравнении с его кодифицированными предшественниками является наличие ст. 2, посвященной ключевым принципам правового регулирования трудовых отношений. Вместе с тем перечень указанных принципов достаточно часто критикуется отечественными правоведами, в том числе из-за его недостаточной полноты. Как представляется, сформулированное в ч. 1 ст. 210 ТК РФ такое основное направление государственной политики в области охраны труда, как обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, на самом деле является одним из наиболее масштабных принципов трудового права и должно занять свое законное место в ст. 2 ТК РФ. В самом деле, о приоритете сохранения жизни и здоровья работников можно в первую очередь говорить применительно к охране труда, но это положение актуально и для установления достойной оплаты труда работника, определения режимов его рабочего времени и времени отдыха, защиты от дискриминации и т. д.

Еще раз необходимо подчеркнуть универсальный характер норм ТК РФ, посвященных заключению, изменению и прекращению трудового договора – их взаимосвязь и с нормами об охране труда очевидна. Фактически, нарушив правила заключения трудового договора, работодатель одновременно нарушает и правила охраны труда – если нет материальных следов пребывания работника у конкретного работодателя, т. е. нет письменного трудового договора, то, как правило, нет подписи работника и в журнале инструктажей по охране труда, в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты и т. д. Следовательно, повышая эффективность норм о заключении или прекращении трудового договора, мы в современных условиях повышаем и степень безопасности условий труда для работника. Как непопулярную, но необходимую меру можно рекомендовать усиление разных видов юридической ответственности (уголов-

ной, административной, дисциплинарной) для работодателя и его должностных лиц, если несчастный случай происходит с работником, не оформленным надлежащим образом.

Часть 3 ст. 80 ТК РФ дает возможность работнику уволиться по собственному желанию в определяемые им же сроки, если работодателем были допущены нарушения трудового законодательства. Как представляется, если поводом для увольнения послужило нарушение работодателем законодательства об охране труда (например, в трудовом договоре нет данных о вредных и опасных производственных факторах на рабочем месте, и работник узнает о них и даже ощущает их воздействие на организм после начала работы), то работодатель, помимо соответствующего расчета с работником, должен предоставить ему еще и компенсацию за нарушение его трудовых прав – на информацию и на защиту от неблагоприятных факторов. Размер такой компенсации может, к примеру, составлять 50 % средней месячной заработной платы работника. Такая выплата может рассматриваться как некая компенсация морального вреда – и, в отличие от не-

определенности размеров возмещения последнего, будет иметь конкретное выражение.

#### 4. Выводы

Подводя итог сказанному выше, необходимо отметить, что понимание охраны труда в широком смысле, так распространенное в советское время, выглядит вполне оправданным и сейчас – на фоне затянувшегося перехода к рыночной экономике. Такой широкий подход в современных социально-экономических условиях позволяет понятию охраны труда обрести новый смысл и содержание. ТК РФ, как центральный нормативный правовой акт отрасли, нужно рассматривать как инструмент не только правового регулирования, но и мощного идеологического воздействия на отечественных работодателей, и вносить в него изменения и дополнения, касающиеся охраны труда, с учетом этого обстоятельства. Можно согласиться с В.Г. Кауровым, предлагающим ввести в научную терминологию понятие социально-правовой защищенности (как наличия минимально необходимого уровня защиты) [15]. Предлагаемые в статье изменения трудового законодательства, как представляется, помогут повысить такую защищенность работников.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ершов В.А. Правовое регулирование охраны труда / В.А. Ершов. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008. – 184 с.
2. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда / Н.Н. Шептулина. – М.: Юстицинформ, 2007. – 272 с.
3. Чеботнягин И.В. Эффективность правового обеспечения реформы охраны труда: теоретико-правовые и отраслевые аспекты / И.В. Чеботнягин // Закон. – 2013. – № 1. – С. 141–145.
4. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: моногр. / А.А. Сапфинова. – М.: Проспект, 2017. – 143 с.
5. Гудов А.Б. Правовые основы государственного управления охраной труда / А.Б. Гудов // Юридическое образование и наука. – 2011. – № 3. – С. 28–32.
6. Хныкин Г.В. Правовые проблемы организации охраны труда / Г.В. Хныкин // Охрана труда: Проблемы правового регулирования: материалы науч.-практ. конф. (25 апр. 2014 г.) / отв. ред: д-р юрид. наук, проф. Г.С. Скачкова. – М.: ИГП РАН, 2015. – С. 56–64.
7. Петров А.Я. Права и обязанности работодателя в сфере охраны (безопасности и гигиены) труда / А.Я. Петров // Адвокат. – 2017. – № 2. – С. 28–36.
8. Петров А.Я. Гарантии права работников на охрану труда / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2014. – № 3. – С. 13–19.
9. О задачах по совершенствованию взаимодействия органов власти, объединений работодателей и профсоюзов в сфере охраны труда // Охрана труда: информ. сб. для руководителей и специалистов. – Омск, 2012. – № 2 (15). Апрель. – С. 10–12.
10. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР / С.А. Голощапов. – М.: Юридическая литература, 1982. – 199 с.
11. Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – 560 с.
12. Труд и здоровье / Н.Ф. Измеров и др. – М.: Литтерра, 2014. – 416 с.

13. Бутаева Е. Государственное регулирование охраны труда: риск-ориентированный подход / Е. Бутаева // Трудовое право. – 2017. – № 1. – С. 95–112.
14. Серегина Л.В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации / Л.В. Серегина // Журнал российского права. – 2015. – № 11. – С. 95–106.
15. Кауров В.Г. Проблемы защищенности работников и Трудовой кодекс Российской Федерации / В.Г. Кауров // Четвертый Трудовой кодекс России: сб. науч. ст. / под ред. В.Н. Скобелкина. – Омск: ОмГУ, 2002. – С. 34–53.

## REFERENCES

1. Ershov V.A. *Legal regulation of labor protection*. Moscow, GrossMedia Publ., ROSBUKh Publ., 2008. 184 p. (In Russ.).
2. Sheptulina N.N. *New legislation on labor protection*. Moscow, Yustitsinform Publ., 2007. 272 p. (In Russ.).
3. Chebotnyagin I.V. The effectiveness of the legal reform of labor: theoretical-legal and industrial aspects. *Zakon*, 2013, no. 1, pp. 141–145. (In Russ.).
4. Sapfirova A.A. *Protection of labor rights of employees of Federal labor inspection*, Monograph. Moscow, Prospekt Publ., 2017. 143 p. (In Russ.).
5. Gudov A.B. Legal fundamentals of state administration of occupational safety. *Yuridicheskoe obrazovanie i nauka = Juridical Education and Science*, 2011, no. 3, pp. 28–32. (In Russ.).
6. Khnykin G.V. Legal problems of organization of labor protection, in: Skachkova G.S. (ed.). *Okhrana truda: Problemy pravovogo regulirovaniya*, Materials of scientific and practical conference on April 25, 2014. Moscow, IGP RAS Publ., 2015, pp. 56–64. (In Russ.).
7. Petrov A.Ya. Rights and obligations of the employer in the sphere of protection (safety and health) of labor. *Advokat*, 2017, no. 2, pp. 28–36. (In Russ.).
8. Petrov A.Ya. Guarantee of the worker's right on labor protection. *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, 2014, no. 3, pp. 13–19. (In Russ.).
9. Targets for improvement of cooperation between authorities, associations of employers and trade unions in the sphere of labour protection, in: *Okhrana truda*, Information book for managers and specialists. Omsk, 2012, no. 2 (15), pp. 10–12. (In Russ.).
10. Goloshchapov S.A. *Legal issues of labor protection in the Soviet Union*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ., 1982. 199 p. (In Russ.).
11. Mavrin S.P., Khokhlov E.B. (eds.). *Labor law of Russia*. Moscow, Yurist Publ., 2002. 560 p. (In Russ.).
12. Izmerov N.F., Bukhtiyarov I.V., Prokopenko L.V., Izmerova N.I., Kuz'mina L.P. *Labor and health*. Moscow, Litterra, 2014. 416 p. (In Russ.).
13. Butaeva E. State regulation of labor protection: a risk-based approach. *Trudovoe pravo*, 2017, no. 1, pp. 95–112. (In Russ.).
14. Seragina L.V. Conceptual Approaches to Occupational Safety and Health in the Russian Federation. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2015, no. 11, pp. 95–106. (In Russ.).
15. Kaurov V.G. Problems of protection of workers and Labour code of the Russian Federation, in: Skobelkin V.N. (ed.). *Chetvyortyi Trudovoi kodeks Rossii*, collection of scientific articles. Omsk, Omsk State University Publ., 2002, pp. 42–61. (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Кирсанов Роман Васильевич** – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права, декан юридического факультета Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского  
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а  
e-mail: jf-omsu@mail.ru  
SPIN-код: 2103-6811; AuthorID: 342627

### INFORMATION ABOUT AUTHOR

**Roman V. Kirsanov** – PhD in Law, Associate Professor, Head, Chair of Labour Law, Dean, Law Faculty Dostoevsky Omsk State University  
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia,  
e-mail: jf-omsu@mail.ru  
SPIN-code: 2103-6811; AuthorID: 342627

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ**

Кирсанов Р.В. Актуальные проблемы применения норм Трудового кодекса РФ об охране труда и пути их решения / Р.В. Кирсанов // Правоприменение. – 2018. – Т. 2, № 1. – С. 63–68. – DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(1).63-68.

**BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION**

Kirsanov R.V. Actual problems of application of labor protection rules of the Labor Code of the Russian Federation and the ways of solutions. *Pravoprimerenie = Law Enforcement Review*, 2018, vol. 2, no. 1, pp. 63–68. DOI: 10.24147/2542-1514.2018.2(1).63-68. (In Russ.).