



Галаева Л. А., Митина Я. С.

ОСОБЕННОСТИ РАССЛЕДОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ

Galaeva L. A., Mitina Y. S.

FEATURES OF INVESTIGATION AND QUALIFICATION OF ACCIDENTS AT PRODUCTION WITH REMOTE WORKERS

Дистанционная форма труда становится объективной реальностью благодаря цифровизации всех сфер общественной жизни и позволяет сотрудникам гибко организовывать свой рабочий график. На сегодняшний день в Российской Федерации происходит интенсивное изменение структуры занятости в связи с ростом дистанционных работников. Несмотря на увеличение дистанционного труда, на практике существует ряд проблемных вопросов, связанных с недостаточностью правовых норм. Особенной частью Трудового кодекса РФ, регулирующих расследование и квалификацию несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками. Актуальность статьи заключается в изучении аспектов расследования и квалификации несчастных случаев при работе в дистанционном формате, а также в анализе немногочисленной правоприменительной практики. Результаты исследования приводят к необходимости регламентации в Особенной части Трудового кодекса РФ порядка расследования и квалификации несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками.

Ключевые слова: дистанционный труд, несчастный случай, профессиональное заболевание, обязательное социальное страхование, трудовой договор, трудовое законодательство, работодатель, работник.

The remote form of work is becoming an objective reality thanks to the digitalization of all spheres of public life and allows employees to flexibly organize their work schedule. Today in the Russian Federation there is an intensive change in the employment structure due to the growth of remote workers. Despite the increase in remote work, in practice there are a number of problematic issues related to the insufficiency of the legal norms of the Special Part of the Labor Code of the Russian Federation governing the investigation and qualification of industrial accidents involving remote workers. The relevance of the article lies in the study of aspects of the investigation and qualification of accidents when working remotely, as well as in the analysis of the limited law enforcement practice. The results of the study lead to the need to regulate in the Special Part of the Labor Code of the Russian Federation the procedure for investigating and qualifying industrial accidents involving remote workers.

Keywords: remote work, accident, occupational disease, compulsory social insurance, employment contract, labor legislation, employer, worker.





В условиях постиндустриального общества в Российской Федерации активно развивается институт дистанционного труда – выполнение сотрудником своих трудовых обязанностей вне организации (как правило, работа осуществляется из дома или иного места, выбранного работником). Для взаимодействия с работодателем дистанционный сотрудник использует различные информационно-коммуникационные технологии: Интернет, электронную почту, программы для видеоконференций. Современный человек не испытывает трудностей в работе с цифровыми инструментами, однако с правовым регулированием труда дистанционных работников складывается не все так просто. Цель данного исследования – рассмотреть и проанализировать основные аспекты трудового законодательства и правоприменительной практики, связанные с расследованием и квалификацией несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) включает главу 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», согласно которой работодатель обязан осуществлять расследование и учет несчастных случаев на производстве [1]. Данная глава не содержит специальных норм, посвященных расследованию и квалификации несчастного случая на производстве с дистанционным работником. Правоприменение общих положений трудового законодательства, в частности нормативного содержания ст.ст. 226-231 ТК РФ, вызывает на практике достаточно много вопросов и сложностей в силу особой правовой регламентации труда дистанционных (удаленных) работников. Так, Роструд России указывает в своих письмах на применение общих правил по признанию полученных травм дистанционным работником, но не разъясняет, порядок, а также особенности расследования произошедшего несчастного случая [3].

В ТК РФ не содержится дефиниции «несчастный случай на производстве», приведены лишь конкретные ситуации, которые следует расценивать в качестве несчастного случая [1]. Применительно к несчастному случаю с дистанционным работником – он может произойти в виде: удара тока или короткого замыкания компьютерного устройства; травмы кистей рук и пальцев; травмы шейно-воротниковой зоны, при этом «все происшествия, произошедшие с дистанционным работником, могут быть рассмотрены как несчастные случаи на производстве» [4, с. 515].

При наступлении несчастного случая с дистанционным работником, работодатель обязан провести расследование обстоятельств произошедшего. При этом должна быть образована комиссия в составе не менее трех человек. Однако порядок ее функционирования законодательно не детализирован, в частности, возникают сложности с направлением такой комиссии в другие субъекты или даже государства (по месту нахождения работника). Ввиду этого возникает необходимость в оформлении командировок всем членам комиссии с соответствующими выплатами.

В результате несчастного случая, работник обязан незамедлительно известить об этом своего работодателя. Трудовое законодательство устанавливает сроки расследования: 3 дня в случае легкого повреждения; 15 дней при тяжелых увечьях или гибели; 1 месяц – если нетрудоспособность наступила не сразу, а впоследствии. Согласно ч. 3 ст. 229.1 ТК РФ, срок расследования несчастного случая на производстве может быть продлен, но не более чем на 15 дней [1]. Этот срок может продлеваться, например, в случае нахождения места происшествия в территориально отдаленном районе или за границей.

Если происшествие имело место в субъекте РФ, отличном от места регистрации работодателя, то создаваемая комиссия должна быть возглавлена государственным инспектором труда государственной инспекции труда в субъекте РФ, где зарегистрирован работодатель. Зачастую в комиссию входит государственный инспектор труда из субъекта РФ, где произошел несчастный случай [2]. Это позволяет обеспечить более эффективное расследование и учет обстоятельств происшествия. На практике возможны трудности, связанные с созданием такой комиссии, так как дистанционный работник может находиться в другом субъекте РФ или вовсе за пределами государства. Его местонахождение прямо предусматривается ст. 57 ТК РФ.

Необходимо, чтобы травма была получена работником при исполнении своих должностных обязанностей; повлекла за собой перевод работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо стала причиной его смерти. При несоблюдении вышеуказанных положений несчастный случай расследованию не подлежит [1]. В рамках расследования несчастного случая с дистанционным работником, комиссия вправе: проводить опрос членов семьи, сосе-

дей; восстановить обстановку на месте происшествия; установить время события; организовать осмотр места происшествия, общение с врачом скорой помощи. В данном случае, комиссия организует непосредственный выезд к месту работы дистанционного сотрудника. При этом дистанционный работник должен сохранить ту обстановку, при которой произошел несчастный случай. После проведения расследования комиссией составляется акт о несчастном случае на производстве.

Анализируя проблемные вопросы этой сферы труда, Э. А. Мжаванадзе отмечает, что на практике работодателям сталкиваются со сложностями относительно определения времени несчастного случая, особенно если режим труда и отдыха дистанционным работником устанавливается самостоятельно [5, с. 70]. В таких ситуациях важно учитывать конкретные обстоятельства и условия, которые могли повлиять на происшествие, и рассматривать каждый случай индивидуально, чтобы принять обоснованное решение. Кроме того, анализу подлежит содержание трудового договора с дистанционным работником, а именно, положения, регулирующие рабочее время и время отдыха. По итогу расследования комиссия принимает решение о квалификации несчастного случая на производстве. При этом имеют значение следующие обстоятельства: событие произошло в рабочее время, в связи с выполнением трудовой функции или в интересах работодателя. На сегодняшний день нет системного подхода в разрешении вопросов, связанных с несчастным случаем на производстве с дистанционным работником.

В настоящее время сложился дефицит правоприменительной практики по расследованию несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками. Мы полагаем, что такая ситуация связана с тем, что далеко не все работодатели осуществляют процедуру расследования несчастного случая на производстве с такими сотрудниками. Немногочисленной категорией споров в этой области является оспаривание предписаний Государственной инспекции труда.

Рассмотрим пример из судебной практики. Так, с дистанционным работником Х.Л.С. произошел несчастный случай с летальным исходом. Смерть работника Х.Л.С. наступила от повреждений, полученных в результате ДТП (она управляла личным автомобилем, осуществляя движение в сторону г. Кольчугино Владимирской области). Х.Л.С. являлась работни-

ком ООО «ТД «Мегаполис» (далее – Общество). По итогам расследования Государственной инспекцией труда во Владимирской области было составлено заключение по несчастному случаю со смертельным исходом в отношении Х.Л.С., согласно которому он подлежит квалификации как связанный с производством, оформлению актом формы Н-1, учету и регистрации в Обществе. Обществу было выдано предписание о необходимости на основании вышеуказанного заключения оформить акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

Общество обратилось в суд с иском к Государственной инспекции труда во Владимирской области о признании незаконным и отмене вышеуказанного предписания [7]. Общество полагает, что произошедший с Х.Л.С. несчастный случай не связан с производством, поскольку Х.Л.С. не исполняла трудовые обязанности, ДТП произошло в нерабочее время, вне места работы (за пределами г. Владимир), не в связи с исполнением Х.Л.С. должностных обязанностей, не на транспорте работодателя, а использование личного транспорта не было с ним согласовано.

Однако суд, отказывая в удовлетворении иска, установил, что Х.Л.С. являлась дистанционным работником и была принята на работу на должность регионального торгового агента. В трудовом договоре о дистанционной работе было определено место работы г. Владимир, при этом, само Общество располагалось в другом субъекте РФ. Было установлено, что Х.Л.С. двигалась на автомобиле по территории Собинского района Владимирской области и действовала в интересах работодателя. Поэтому такое предписание соответствует требованиям трудового законодательства.

Мы полагаем, что в целях исключения проблем в определении фактических обстоятельств несчастного случая с дистанционными работниками, работодатели должны подробно регулировать их деятельность. Например, региональные представители одной фармацевтической компании должны были планировать и согласовывать свою работу, служебные поездки и график встреч в специальной программе работодателя (в CRM программе Pharma Touch Proxima), отслеживающей все действия работника [6].

Таким образом, проведенное исследование показывает, что на практике часто возникают трудности, связанные с правовым регулированием расследования и квалификации несчастных случаев



на производстве с дистанционными работниками. В настоящее время существует дефицит правоприменительной практики в данной области, на наш взгляд, связанный с нежеланием работодателей инициировать расследование несчастных случаев на производстве с дистанционными работниками. При этом, трудовое

законодательство практически не содержит особенностей по расследованию и квалификации несчастных случаев с дистанционными работниками, поэтому необходимо их нормативно закрепить в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Литература

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения: 01 октября 2023 г.
2. Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 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» [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения: 01 октября 2023 г.
3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 21 февраля 2022 года № ПГ/03162-6-1 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения: 04 октября 2023 г.
4. Красненкова Е.В., Чечурина А.В. К вопросу о трудовых отношениях лиц с ограниченными возможностями // Административное и муниципальное право. 2016. Выпуск № 6. С. 514-519.
5. Мжаванадзе Э.А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса // Право и государство: теория и практика. 2016. Выпуск № 1. С. 85-92.
6. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 30 июня 2020 г. по делу N 88-10984/2020 // [Электронный ресурс]. Доступ из «КонсультантПлюс». Дата обращения: 07 октября 2023 г.
7. Решение Ленинского районного суда г. Владимира от 29 ноября 2021 г. по делу № 2а-2148/2021 // [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения: 14 октября 2023 г.

References

1. Trudovoj Kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ // [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus». Data obrashcheniya: 01 oktyabrya 2023 g.
2. Prikaz Mintruda Rossii ot 20.04.2022 N 223n «Ob utverzhdenii Polozheniya ob osobennostyah rassledovaniya neschastnyh sluchaev na proizvodstve v otdel'nyh otraslyah i organizacijah, form dokumentov, sootvetstvuyushchih klassifikatorov, neobhodimyh dlya rassledovaniya neschastnyh sluchaev na proizvodstve» [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus». Data obrashcheniya: 01 oktyabrya 2023 g.
3. Pis'mo Federal'noj sluzhby po trudu i zanyatosti ot 21 fevralya 2022 goda № PG/03162-6-1 [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus». Data obrashcheniya: 04 oktyabrya 2023 g.
4. Krasnenkova E.V., Chechurina A.V. K voprosu o trudovyh otnosheniyah lic s ogranichennymi vozmozhnostyami // Administrativnoe i municipal'noe pravo. 2016. Vypusk № 6. S. 514-519.
5. Mzhavanadze E.A. Kontrol' distancionnogo rabotnika: postanovka voprosa // Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika. 2016. Vypusk № 1. S. 85-92.
6. Opredelenie Chetvertogo kassacionnogo suda obshchej yurisdikcii ot 30 iyunya 2020 g. po delu № 88-10984/2020 // [Elektronnyj resurs]. Dostup iz «Konsul'tantPlyus». Data obrashcheniya: 07 oktyabrya 2023 g.
7. Reshenie Leninskogo rajonnogo suda g. Vladimira ot 29 noyabrya 2021 g. po delu № 2a-2148/2021 // [Elektronnyj resurs]. Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus». Data obrashcheniya: 14 oktyabrya 2023 g.

ГАЛАЕВА Людмила Анатольевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева». 430005, г. Саранск, ул. Большевикская, 68. E-mail: vikanayka@mail.ru.

GALAEVA Lyudmila Anatolyevna, Candidate of Legal Sciences, associate Professor, associate Professor of the Department of Civil Law and Procedure, «Mordovia State University. N.P. Ogareva». 430005, Saransk, st. Bolshevik 68. E-mail: vikanayka@mail.ru



МИТИНА Яна Сергеевна, магистр кафедры гражданского права и процесса ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева». 430005, г. Саранск, ул. Большевистская, 68. E-mail: mitinajana99@yandex.ru.

MITINA Yana Sergeevna, Master of the Department of Civil Law and Procedure of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Mordovia State University. N.P. Ogareva" 430005, Saransk, st. Bolshevistskaya, 68. E-mail: mitinajana99@yandex.ru.

15

Публично-правовые
(государственно-правовые)
науки

