

ПРИЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



«УДАЛЕННЫЕ» РАБОТНИКИ И ОХРАНА ТРУДА

Коронавирусная инфекция заставила работодателей отправить часть работников, присутствие которых на рабочем месте необходимо, для работы в удаленном доступе. Некоторые из до этого работали дистанционно. Использование современных информационно-коммуникационных систем позволяло работнику находиться на значительном удалении от работодателя (даже в другом субъекте РФ), но при этом отношения с ним строились в рамках норм и требований, установленных ТК РФ. О том, как должны выполняться требования охраны труда при дистанционной (удаленной) работе, по просьбе читателей журнала «Охрана труда и социальное страхование» рассказывает практикующий юрист – руководитель департамента правового обеспечения ООО «Центр строительного консультирования» С. В. СУХОРУКОВА.

Согласно ст. 3127 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, на работодателя по умолчанию возлагаются следующие обязанности в области охраны труда дистанционных работников:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц контролирующих органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

По мнению специалистов Минтруда России (см. письмо от 26.02.21 № 15-2/ООГ-493), работодатель обязан ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами только в случае их рекомендации или предоставления.

В остальных случаях положения, связанные с проведением инструктажей и обучения по охране труда, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

На отсутствие обязанности работодателя проводить вводный, первичный и повторные инструктажи, если работодатель не обеспечивает или не рекомендует дистанционному работнику оборудование и средства для работы, указывает и Роструд в своих разъяснениях на информационном портале «Онлайн-инспекция. РФ» по электронному адресу онлайн-инспекция.рф/.

Как поясняют специалисты Роструда (электронный адрес сайта: онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/l610), ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, может осуществляться путем обмена электронными документами.

Иногда встречается мнение о том, что ознакомление дистанционного работника с требованиями охраны труда означает необходимость проведения инструктажа (вводного, первичного и повторного). Однако проведение инструктажа по охране труда является самостоятельной обязанностью работодателя, которая установлена абзацем восьмым части второй ст. 212 ТК РФ.

В ст. 3127 ТК РФ эта обязанность не указана, в связи с чем, по нашему мнению, она не распространяется на дистанционных работников.

Не возложена на работодателя и обязанность проводить в отношении дистанционных работников обучение и проверку знаний требований охраны труда. Эта позиция нашла отражение в решении Верховного Суда Республики Башкортостан от 16.03.16 No 21-317/2016.

Рассмотрим суть указанного судебного спора.

Постановлением начальника отдела Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан Т. Р. Хусаинова от 16.11.15 Общество с ограниченной ответственностью (далее – Общество или юридическое лицо) признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ), за нарушение требований трудового законодательства и подвергнуто административному штрафу в размере 110 тыс. руб.

Судьей Орджоникидзевского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан вынесено решение по обжалуемому факту от 18.01.16 об оставлении постановления начальника отдела Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан Т. Р. Хусаинова от 16.11.15 без изменения.

Не соглашаясь с постановлением начальника отдела Государственной инспекции труда в Республике

Башкортостан и решением судьи Орджоникидзевского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан от 18.01.16, директор Общества подал жалобу в Верховный Суд Республики Башкортостан с просьбой отменить штраф и прекратить производство по делу.

При этом он отметил, что главный бухгалтер и юрисконсульт с 22.04.13 являются дистанционными работниками на основании заключенных с ними дополнительных соглашений к их трудовым договорам. В связи с этим в отношении этих работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз. 17, 20, 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда на дистанционных работников не распространяются.

АКТУАЛЬНО!

Верховный Суд Республики Башкортостан частично удовлетворил жалобу Общества, мотивируя это следующим.

Частью 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

В ходе плановой комплексной проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в ООО в период с 05.11.15 по 02.12.15, было установлено, что директор и работники Общества допущены к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знания требований охраны труда.

13.11.15 начальником отдела Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан Т. Р. Хусаиновым за выявленные нарушения в отношении Общества составлен протокол об административном правонарушении по правонарушению, предусмотренному ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Постановлением начальника отдела Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан от 16.11.15 Общество признано виновным за допуск директора и работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знания требований охраны труда по охране труда, которое оставлено без изменения судьей Орджоникидзевского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан 18.01.16.

Верховный Суд Республики Башкортостан не согласился с доводами нижестоящего суда о нарушении Обществом ст. 212, 225 Трудового кодекса РФ в



связи с неисполнением обязанности обучения дистанционных работников охране труда.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В силу ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

В соответствии со ст. 225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

На основании п. 2.3.2 постановления Минтруда России, Минобразования России от 13.01.03 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций», зарегистрированного в Минюсте России 12.02.03 № 4209, обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее – обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Штат Общества состоит из директора, главного бухгалтера и юрисконсульта.

22.04.13 с главным бухгалтером и юрисконсультом были заключены дополнительные соглашения к их трудовым договорам от 01.07.10 о выполнении работы по месту жительства.

По смыслу абз. 2 ст. 3123 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Таким образом, в отношении дистанционных работников работодатель обязан обеспечить:

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Следовательно, на работодателя не возложена обязанность обучения безопасным условиям и охране труда дистанционных работников, вмененная юридическому лицу органом надзора и установленная судьей районного суда.

В связи с этим из постановления должностного лица и решения судьи районного суда подлежат исключению выводы о виновности Общества в том, что дистанционные работники Общества (главный бухгалтер и юрисконсульт) были допущены к работе без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знания требований охраны труда.

Вывод о нарушении Обществом – работодателем ст. 212, 225 ТК РФ в связи с допуском директора к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знания требований охраны труда является верным, основанным на материалах дела.

Правовая оценка действиям Общества за данное нарушение по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ правильная.

В соответствии с ч. 2 ст. 2.1 КоАП РФ юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых этим кодексом или законами субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению.

Доказательств невозможности соблюдения юри-



дическим лицом названных требований в силу чрезвычайных событий и обстоятельств, которые оно не могло предвидеть и предотвратить при соблюдении той степени заботливости и осмотрительности, которая от него требовалась, в материалах дела не имелось.

Доводы о том, что действия Общества за нарушение трудового законодательства в отношении допуска директора, не прошедшего обучение по охране и безопасным условиям труда, подлежат переквалификации на ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, по мнению ВС Башкортостана, являются необоснованными и подлежат отклонению.

В соответствии с положениями ч. 3.2, 3.3 ст. 4.1 КоАП при наличии исключительных обстоятельств юридическому лицу может быть назначено наказание в виде административного штрафа в размере менее минимального размера, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, но не ниже его половины.

Учитывая отсутствие отягчающих ответственность обстоятельств, признание виновности в качестве смягчающего ответственность обстоятельства, суд посчитал возможным назначить юридическому лицу штраф в размере менее минимального размера, но не ниже его половины, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, что составило 55 тыс. руб.

Имеет смысл обратить внимание на отдельные моменты этого спора.

Первый: плановая комплексная проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводилась в Обществе, штат которого с 05.11.15 по 02.12.15 состоял из трех человек. Что можно было проверять в этой организации в течение почти месяца?

Второй момент: далеко не каждый руководитель хозяйствующей структуры будет оспаривать штраф в судебных инстанциях различного уровня. Можно предположить, что размер штрафа для Общества с мизерной численностью работников был критическим. Именно это стало причиной судебного спора с Государственной инспекцией труда.

Приведенный пример судебного спора между Государственной инспекцией труда и хозяйствующей структурой является в определенной степени показательным.

Судам при рассмотрении подобных споров крайне сложно ориентироваться в большом количестве нормативных документов по охране труда и изложенных в них нюансах. Они при подобных спорах концептуально исходят из того, что Государственная инспекция труда в своей деятельности руководствуется интересами государства, а значит она права.

Все сказанное в отношении дистанционной работы справедливо в ситуации, когда такая работа осуществляется постоянно или временно, но непрерывно.

При дистанционной работе, выполняемой периодически, работодатель обязан выполнять иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, и в частности – проводить для работников и для лиц, поступающих на работу, инструктаж по охране труда. Это подтверждается разъяснениями Роструда на информационном портале «Онлайнинспекция.РФ».

Обязанность работодателя организовывать про-

ведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований закреплена в ст. 212 ТК РФ как одна из обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Не будучи упомянутой в ст. 3127 ТК РФ, она по умолчанию не распространяется на дистанционных работников. Соответственно, проводить медосмотр дистанционного работника за счет средств работодателя необходимо, только если это предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Освобождение работодателя от обязанности организовывать в отношении дистанционных работников, в том числе, и те медосмотры, которые проводятся в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, оправдано в ситуации, когда такие работники в силу специфики их труда не могут создать угрозы здоровью третьих лиц. На это обращает внимание и Роструд.

Вместе с тем в последнее время трудовые договоры о дистанционной работе все чаще заключаются с работниками, в чьи обязанности, помимо прочего, входит, например, посещение торговых точек, управление автомобилем, контакт с продуктами питания и т. п. (с мерчендайзерами, агентами, торговыми и медицинскими представителями и др.).

По мнению специалистов Роструда, в таких ситуациях на работодателей распространяется обязанность по проведению медосмотров работников в соответствии с частью второй ст. 213 ТК РФ.

Источник: ж-л «Охрана труда и социальное страхование». №11. 2021

