

28.04.2020

В ответе за каждого



Специализированное онлайн-издание для специалистов в области охраны труда, пожарной безопасности и промышленной безопасности.

Каковы особенности охраны труда дистанционных работников?

Дистанционному работнику работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда, однако не в полном объеме, как это принято в отношении «обычных» работников.

Работодатель в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников обязан (часть 2 статьи 312.3 ТК РФ):

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания в установленном порядке;
- выполнять предписания должностных лиц трудовой инспекции, других контролирующих органов в установленные сроки;
- страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Несчастные случаи с дистанционными работниками расследуют в обычном порядке, ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для данной категории работников. Однако на практике, безусловно, процедура будет иметь некоторые особенности и сложности.

Если с работником произошел несчастный случай, он должен немедленно известить об этом работодателя (статья 214 ТК РФ). Если работник своевременно не сообщил о несчастном случае или трудоспособность наступила не сразу, то работодатель будет проводить расследование по заявлению пострадавшего (доверенного лица) в срок до одного месяца с момента поступления соответствующего заявления (часть 2 статьи 229.1 ТК РФ).

В силу части 1 статьи 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

При этом по смыслу части 3 названной статьи несчастным случаем является событие, в результате которого пострадавший получил повреждение здоровья, обусловленное воздействием внешних факторов, повлекшее за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавшего, и при условии, что это событие произошло в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы.

Согласно части 1 статьи 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек.

Статьей 229.2 ТК РФ предусмотрено, что при расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего. Именно комиссии, проводившей расследование, предоставлено право квалификации несчастного случая как несчастного случая на производстве или как несчастного случая, не связанного с производством.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (часть 7 статьи 229.2 ТК РФ).

Для квалификации несчастного случая на производстве как страхового имеет значение лишь то, что событие, в результате которого застрахованный получил повреждение здоровья, произошло в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Установление иных обстоятельств для признания такого случая страховым законодательством Российской Федерации не предусмотрено (постановление Президиума ВАС РФ от 28.12.2010 N 11775/10 по делу N А40-101647/09-119-757).

Как видим, для признания происшествия связанным с производством страховым несчастным случаем необходимо, чтобы повреждение здоровья было получено в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным лицом действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (при наступлении определенных последствий). Никакие другие обстоятельства (например, тот факт, что работа выполнялась не на территории работодателя, а из дома) не имеют значения.

Однако согласно статье 312.4 (часть 1) ТК РФ режим труда и отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное прямо не предусмотрено трудовым договором. Поэтому лучше эти моменты продумать заранее: по соглашению сторон договориться о рабочем графике или, по крайней мере, прописать выходные дни, которые можно будет сразу исключить из расследования.

ВАЖНО: Чтобы облегчить расследование возможных несчастных случаев, лучше сразу внимательно составлять трудовой договор о дистанционной работе, особенно в части положений о рабочем графике.

В любом случае перед работодателем будет стоять основная задача — выяснить, действительно ли полученные травма или повреждение произошли именно при исполнении работником своих служебных обязанностей или работы по поручению работодателя, выполнял ли он в этот момент задание работодателя, а не во время, например, отдыха, иного времяпрепровождения. Для этого необходимо достоверно подтвердить факт исполнения работником трудовых обязанностей или совершения действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, в момент несчастного случая. О том, как выяснить, что травма произошла именно при исполнении дистанционным работником своих служебных обязанностей, законодатель умалчивает.

Полагаем, в ситуации с дистанционными работниками достоверное представление о несчастном случае можно составить только на месте происшествия. Этим занимается комиссия, формируемая работодателем. Она может опросить членов семьи, соседей, восстановить по показаниям очевидцев обстановку на месте происшествия, установить точное время происшествия, осмотреть место происшествия, побеседовать с врачом скорой помощи, выезжавшим по вызову на место происшествия, и т.д. Поэтому комиссии придется отправиться в командировку к месту работы дистанционного сотрудника.

ВАЖНО: Несмотря на то, что рабочее место дистанционного работника находится вне непосредственного и постоянного контроля работодателя, происшествие с дистанционным работником расследовать тоже придется, как и при «обычной» работе. Дистанционный труд наложит отпечаток на работу комиссии по расследованию несчастного случая, которую незамедлительно создает работодатель: для того чтобы восстановить картину событий, ей придется на месте опросить очевидцев инцидента и пострадавшего, осмотреть место происшествия и т.д.

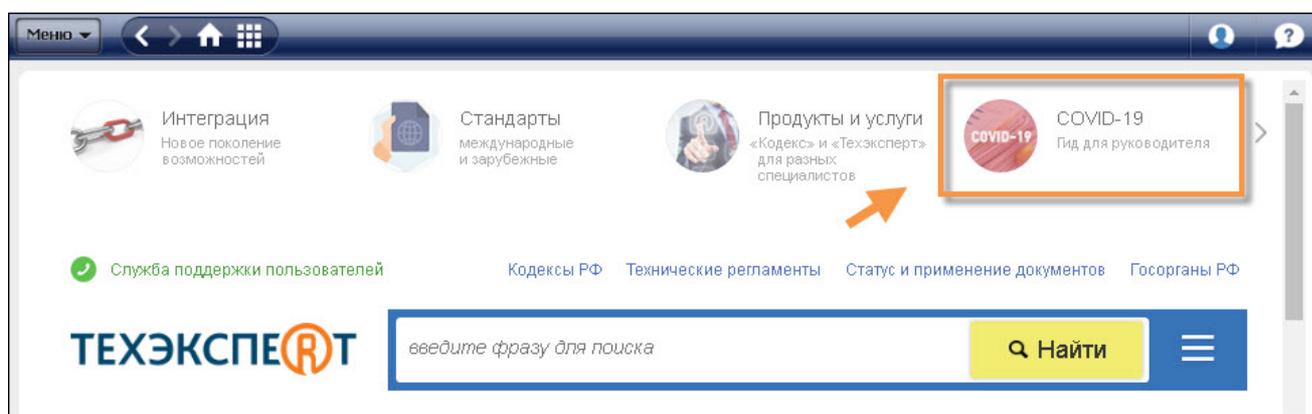
После установления истинных обстоятельств происшествия (были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем) комиссия принимает решение о квалификации несчастного случая и соответствующем его оформлении.

Что же касается расследования профессиональных заболеваний дистанционных работников, то вероятность постановки им соответствующего диагноза с учетом отсутствия информации об условиях труда на рабочем месте приближается к нулю.

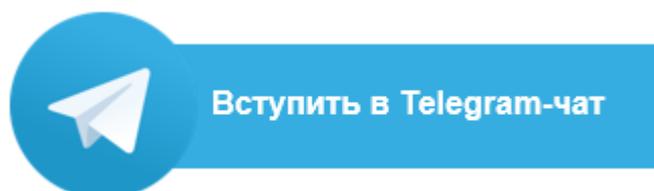
Комментарий (статья) «Актуальные вопросы организации режима работы сотрудников в период кампании по противодействию распространения коронавирусной инфекции» подготовлен экспертом по гражданскому, медицинскому и трудовому праву

Лисицкой О.С.

С полным текстом вы можете ознакомиться в сервисе «COVID-19: Гид для руководителя» в системах «Техэксперт»:



Оставайтесь дома, работайте онлайн вместе с «Техэксперт»!



Вопрос-ответ

Вопрос:

Должны ли проводиться дополнительные инструктажи по охране труда в условиях работы при пандемии коронавируса?



Стасюк С. А.

Ответ:

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утверждён постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

Как следует из пункта 2.1.6 Порядка, внеплановый инструктаж может проводиться:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

С учётом изложенного в условиях работы при пандемии коронавирусной инфекции работодателю следует организовать проведение внеплановых инструктажей.

Кроме того, необходимо помнить, что в соответствии с пунктом 2.1.7 Порядка при выполнении разовых работ (в том числе непосредственно связанных с предупреждением распространения коронавирусной инфекции) необходимо предусмотреть проведение целевого инструктажа.

Внеплановый и целевой инструктажи проводятся непосредственным руководителем (производителем) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедшим в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (пункт 2.1.3 Порядка).

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных