

российские ученые поддерживают ее и задумываются о возможности изменения и дополнения КЗоТ Российской Федерации. К примеру, Т.В. Кашанина полагает, что размеры штрафов и виды проступков, за которые они могут следовать, а также порядок их наложения могли бы определяться предпринимателем самостоятельно, и, по ее мнению, это никак не приведет к дезорганизации общественной системы в целом [3].

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета Украины.- 1991.- N 49- Ст. 210. 2. Государственный бюллетень о приватизации.- 1996.- N 11. - С. 75-77. 3. Кашанина Т.В. Корпоративное право (право хозяйственных товариществ и обществ). Учебник для вузов.- М.: Изд. гр. НОРМА-ИНФРА М,1999.- 536 с. 4. Сборник законодательства РФ. - 1996. - № 25. - Ст. 2956.

Поступила в редакцию 04.01. 2001 г.

УДК 349.24

Д.М. Кравцов, аспирант

*Национальная юридическая академия Украины
имени Ярослава Мудрого, г. Харьков*

Проблемы квалификации несчастных случаев с педагогическими работниками высших учебных заведений

В области охраны труда государственная политика базируется на принципах, определенных в Конституции Украины (2; 1996.-№ 30), Кодексе законов о труде (1; 1971.-№ 50), Законе Украины «Об охране труда» (2; 1992.- №49 – Ст. 668), других нормативных актах и исходит из приоритета жизни и здоровья работающих на предприятии.

Значительное место среди правовых норм института охрана труда отводится нормам, регулирующим вопросы профилактики несчастных случаев на производстве, установления их причин и недопущения повторения в будущем. К сожалению, несчастные случаи на производстве - все еще очень частое явление. По Украине травматизм со смертельным исходом по сравнению с 1990 г. вырос почти в 5 раз [3].

Статья 25 Закона Украины «Об охране труда», принятого 14 октября 1992 г. гласит, что несчастный случай должен расследоваться и быть взят на учет предприятием, учреждением, организацией (далее - предприятием), где он произошел. Более

детально этот вопрос регламентируется «Положением о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятиях, в учреждениях и организациях», принятом постановлением Кабинета Министров Украины 10 августа 1993 г. [4] в редакции 17 июня 1998 г. (далее - Положение). Его п.1 гласит, что действие Положения распространяется на предприятия всех форм собственности, функционирующих на территории Украины, всех граждан, которые являются собственниками этих предприятий или уполномоченными ими органами, а также на граждан, которые выполняют на этих предприятиях работу по трудовому договору (контракту), проходят производственную практику или привлекаются к работе из других предприятий. Это, в свою очередь, дает право пострадавшему работнику на получение материального возмещения в соответствии с «Правилами возмещения собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей» (далее - Правила), утвержденными Постановлением Кабинета Министров Украины 23 июня 1993 г., с изменениями и дополнениями 18 июля 1993 г. [5], а собственнику - возможность с учетом причин несчастных случаев более эффективно их предупреждать.

Несмотря на это, нередко, когда на предприятии происходит несчастный случай, собственник или уполномоченный им орган не признает его связанным с производством. Особенно часто такое явление встречается в системе высших учебных заведений, когда несчастный случай происходит с педагогическим работником. Данное явление можно объяснить следующими причинами. Во-первых, в связи с экономическим положением Украины система высшего образования продолжает функционировать в сложной и социально напряженной обстановке. Законодательные положения и другие государственные решения реализуются со значительным отставанием. Эта отрасль по структуре и объемам подготовки кадров сформировалась в иных социально-экономических условиях и не отвечает требованиям рыночных преобразований и бюджетным возможностям страны. Не вовремя выплачивается даже заработная плата в силу остаточного финансирования вузов. Поэтому бремя ответственности согласно нормам Правил не в силах вынести ни одно высшее учебное заведение. Во-вторых, особенности трудовых правоотношений

педагогических работников, характер их труда создают трудности при квалификации несчастных случаев, особенно в гуманитарных вузах, где умственный труд преподавателей не связан с физическими затратами, работой с машинами и механизмами, которые потенциально являются источниками повышенной опасности. Поэтому руководители таких учебных заведений не считают связанной с производством травму, которая произошла с работником даже и в рабочее время, на территории вуза, но не непосредственно на рабочем месте. Таким образом, трудности связываются собственником или уполномоченным им органом в основном со следующими вопросами:

1. Рабочее место. Признать ли рабочим местом работника место, где с ним произошел несчастный случай?
2. Рабочее время. Во время ли рабочего времени с педагогическим работником произошел несчастный случай?
3. Выполнял ли работник свои трудовые обязанности непосредственно в момент, когда произошел несчастный случай?

Не найдя положительного ответа хотя бы на один из поставленных вопросов, собственник считает себя невиновным в происшедшем несчастном случае и руководствуется ч.2 п.1 Правил: «Собственник освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, а условия труда не являются причиной морального ущерба». Поэтому довольно распространенными являются случаи, когда педагогический работник вуза не получает положенного ему по Закону материального возмещения за происшедший с ним несчастный случай.

Возникает необходимость дать определение каждому из спорных вопросов, возникающих перед собственником предприятия при квалификации несчастного случая.

1. Разграничим понятия «рабочее место» и «место работы». Рабочее место – это специально оборудованное необходимыми инструментами место непосредственного выполнения работником своих трудовых обязанностей. Непосредственно рабочее место для работника определяет собственник в пределах предприятия как юридического лица, иными словами, определяя его для работника, собственник выполняет требование закона об организации производственного процесса.

Но Положение закрепляет, что по результатам расследования составляется акт по форме Н-1 и берутся на учет несчастные случаи, которые произошли с работниками во время выполнения трудовых (должностных) обязанностей, а также те, что произошли во время пребывания его на рабочем месте, на территории предприятия или в другом месте работы на протяжении рабочего времени.

Ошибки при квалификации такого рода несчастных случаев объясняются прежде всего тем, что лица, уполномоченные собственником проводить расследование, пытаются подменить понятия «место работы», «территория предприятия» «рабочим местом» пострадавшего. Данный подход нельзя признать правильным и приемлемым. Это, в свою очередь, объясняется тем, что работник в процессе труда связан не только со своим рабочим местом. Он вправе пользоваться санитарно-бытовыми помещениями предприятия, свободно перемещаться в его пределах, если это связано с выполнением трудовых обязанностей, а не является нарушением правил внутреннего трудового распорядка.

Под «территорией предприятия» понимается площадь выделенного под него земельного участка, имеющая, как правило, видимое ограждение, с учетом и двора со всеми сооружениями, и подсобными помещениями, в которых работники выполняют свои трудовые обязанности. Если смежные с этой территорией предприятия никаких внешних границ не имеют (забор, ограда и т.п.), то ею признается главным образом место, где фактически производятся какие-либо работы. В любом случае при расследовании истребуется, детально изучается и учитывается Генеральный план предприятия, утвержденный в установленном законом порядке архитектурно-планировочным управлением.

Теоретическое значение также имеет разграничение понятий «территория предприятия» и «место работы». Под «местом работы» в теории трудового права понимается предприятие, учреждение или организация, где работник выполняет свои трудовые обязанности. Определяется место работы юридическим адресом предприятия как стороны трудового договора.

Что же является рабочим местом для преподавателя вуза? Это письменный стол на учебной кафедре, кафедра в лекционном зале или письменный стол в аудитории для практических занятий? Совершенно очевидно, что для преподавателей термин «рабочее место» - весьма широкое понятие, так как кроме

вышеперечисленного все учебные и вспомогательные помещения учебного заведения – все это рабочее место любого из них. Это объясняется характером их работы, необходимостью постоянного перемещения в пределах своей работы.

2. В теории трудового права термин «рабочее время» определяется как часть календарного времени, в течение которого работник, находясь на своем рабочем месте в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, выполняет свои трудовые обязанности. В Положении этот термин определяется как время, которое начинается с момента прихода работника на предприятие и заканчивается его выходом за его пределы, который должен фиксироваться; этот порядок должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка.

Для преподавательских работников продолжительность рабочего времени складывается из таких видов нагрузки, как - то: учебная; учебно-методическая; научно-исследовательская; организационно-методическая; воспитательная; общественная.

График выполнения каждой из них определяется по согласованию с заведующим кафедрой или начальником учебного отдела вуза самим работником.

Особенностью правового регулирования рабочего времени педагогических работников учебных заведений является его гибкий график. Преподаватель самостоятельно решает, какой из видов работ в каждый конкретный день он будет выполнять и в каком объеме. Поэтому установить четкие границы продолжительности его рабочего времени (временные рамки) оказывается практически невозможным. Поэтому, на наш взгляд, рабочим днем любого из педагогических работников является вообще время работы вуза как учреждения - юридического лица.

3. Установить, выполнял ли преподаватель непосредственно свои трудовые обязанности в момент, когда с ним произошел несчастный случай, зачастую невозможно. Мы считаем, что необходимо презюмировать выполнение им своих трудовых обязанностей в течение всего его рабочего дня в пределах места работы.

Обратимся к международно-правовой практике и посмотрим, как же решаются вопросы расследования и учета несчастных случаев в международном праве. Пункт 1 ст. 4 Конвенции № 121 Международной организации труда (МОТ) «О пособиях в случаях производственного травматизма» от 17 июня

1964 г. [6, т.3, с. 281] гласит: «Законодательство страны о пособиях по случаю производственного травматизма охватывает всех работающих по найму в частном и общественном секторах, в том числе работающих в кооперативах, а в случае смерти кормильца семьи - установленные категории получателей пособий».

Пункт 5 Рекомендации № 121 [там же, с. 296] указывает, что «каждый член организации должен в соответствии с установленными условиями рассматривать как несчастные случаи на производстве следующие случаи:

а) несчастные случаи, независимо от их причины возникшие в течение рабочего времени на месте работы или вблизи от этого места, или в любом другом месте, в котором работник не находился бы, если бы этого не требовала его работа;

б) несчастные случаи, возникшие в сравнительно короткие периоды до и после рабочего времени в связи с переноской, чисткой, подготовкой, доставкой, хранением, складированием или упаковкой рабочих инструментов или одежды»; (некоторые другие случаи не приводятся).

Анализируя приведенные международные нормативные акты, можно сделать такой вывод: Международная организация труда рекомендует признавать связанными с производством несчастные случаи, которые влекут за собой возникновение у пострадавшего права на материальное возмещение, т.е. практически все несчастные случаи, которые происходят с работниками в рабочее время. Однако в условиях экономического кризиса и постоянного падения производства в Украине к любому подобному случаю необходимо подходить дифференцированно и оценивать в отдельности каждый, дабы не возложить неправомерно бремя материальной ответственности на собственника предприятия.

Совсем иная, как представляется, ситуация с педагогическими работниками высших учебных заведений. Вышеупомянутый п.1 ч.2 Правил на практике исключает возможность распространения данного нормативного акта на педагогических работников, особенно гуманитарных вузов, так как работа этой категории лиц, не будучи связанной с источником повышенной опасности, не предполагает случаев производственных травм, которые могут произойти с работниками других профессий и специальностей. Преподаватели, однако, могут столкнуться с «опасностями» иного рода: неисправный электрический

выключатель, неудобная конструкция лестниц и др. Об этом забывать нельзя.

Исходя из вышеизложенного и учитывая необходимость дальнейшего совершенствования законодательства и нормативного регулирования трудовых отношений в учреждениях образования Украины, практики их применения, а также обеспечения правовых и социальных гарантий педагогических работников, предлагаем п.8 Положения: «По результатам расследования не составляются акты по форме Н-1 и не берутся на учет несчастные случаи, которые произошли с работниками:

а) во время следования на работу или с работы пешком, на общественном, личном или другом транспортном средстве, которое не принадлежит предприятию и не использовалось в интересах этого предприятия;

б) по месту постоянного проживания на территории полевых и вахтовых поселений;

в) во время использования ими в личных целях транспортных средств предприятия без разрешения собственника, а также оборудования, механизмов, инструментов, кроме случаев, которые произошли вследствие неисправности этого оборудования, механизмов, инструментов;

г) вследствие отравления алкоголем, наркотическими или другими отравляющими веществами, а также вследствие их действия (асфиксия, инсульт, остановка сердца и т.д.) при наличии медицинского заключения, если это не было вызвано применением этих веществ в производственных процессах либо нарушением требований безопасности по их хранению и транспортировке или если потерпевший, который находился в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения, был отстранен от работы;

д) во время совершения хищений или других преступлений, если эти действия зафиксированы и в отношении их есть официальное заключение суда или прокуратуры;

е) в случае естественной смерти или самоубийства, за исключением случаев, указанных в п.3 этого Положения, что подтверждено заключениями соответствующих органов;

ж) при нарушении собственником или уполномоченным им органом возложенной на него законодательством обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда, возложить на него без учета степени его вины материальную ответственность за несчастный случай, происшедший с педагогическим работником.

Особое значение имеет объективное, квалифицированное и правильное расследование каждого несчастного случая на производстве».

Список литературы: 1. Відомості Верховної Ради УРСР. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Голос України. - 2000. - № 70. 4. Про Положення про розслідування та облік нещасних випадків професійних захворювань та аварій на підприємствах, в установах і організаціях: Пост. Кабінету Міністрів України від 10 серпня 1993 р. №623 із змін. та доп.// ЗП України. - 1994. - №6. - Ст.148. 5. Про затвердження Правил відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків: Пост. Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. №472 із змін. та доп.// Праця і зарплата. - 1994. - №17. 6. Международное законодательство об охране труда: Конвенции и рекомендации МОТ: В 3-х т. - К.: Основа, 1997. - Т.3. - 342 с.

Поступила в редакцию 04.01.2001 р.

УДК 349.2

Р.В. Музичко, аспірантка

*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

Правові гарантії захисту інтересів працівника при припиненні трудового договору

В умовах переходу до ринкової економіки призначення трудового права в цілому не повинно зазнати суттєвих змін і, як і раніше, має забезпечувати поєднання інтересів працівника, власника засобів виробництва і суспільства.

Слово "інтерес" було запозичене з німецького "interesse" на початку XVIII ст. (interesse від лат. "мати значення"). Сьогодні це поняття трактується як прояв потреб людей, як об'єктивне вираження становища особи в системі суспільних відносин. Будь-який інтерес відрізняється від потреби тим, що містить у собі елемент усвідомлення. По-суті, потреба, яка проходить обробку свідомістю, стає інтересом. Потреби людей чисельні, але провідними серед них є економічні, які виражають об'єктивну необхідність у продуктах суспільного виробництва для підтримання і продовження життя людей на кожному історичному етапі розвитку.

Матеріальна заінтересованість у праці є найсталішим стимулом серед інших соціально-економічних інтересів людей.