

Актуально на 24 апр 2023

Обзор судебной практики: как защитить себя в спорах по охране труда

Игорь Иванников, Руководитель направления Промбезопасность и Экология
В рекомендации – обзор судебных решений по отмене штрафов ГИТ, а также споров, которые связаны с проведением спецоценки условий труда, обучения по охране труда, медосмотрами, выдачей СИЗ, а также выплатой морального вреда и увольнением.

По опросу редакции, каждый третий специалист по охране труда принимал участие в суде со стороны работодателя. Чтобы знать, какие аргументы подготовить для суда, используйте обзор практики от Системы.

Обжалование штрафов ГИТ

Неверная квалификация нарушения. Инспектор оштрафовал работодателя за невыдачу СИЗ по [части 1](#) статьи 5.27.1 КоАП. Так как работодателей в таком случае наказывают по [части 4](#) статьи 5.27.1 КоАП, но срок давности за правонарушение уже истек, суд отменил штраф (постановление Верховного суда от 16.02.2018 № 74-АД18-6).

Нет доказательств нарушения. Работодателя оштрафовали за необеспечение контроля и учета выдачи СИЗ. Инспектор не указал в документах проверки, на основании каких документов он решил, что работодатель совершил нарушение. Поэтому Верховный суд указал, что нет оснований считать, что работодатель нарушил законодательство ([постановление Верховного суда от 08.12.2017 № 56-АД17-22](#)).

Нарушение, которое выявили в ходе допрасследования несчастного случая. Инспектор наказал предприятие за нарушение, которое он выявил в ходе дополнительного расследования несчастного случая. Работодатель пытался доказать, что инспектор мог оштрафовать, только если бы он выявил нарушение в ходе проверки, а не допрасследования. Суд посчитал, что, даже если инспектор выявил нарушение в ходе допрасследования, он имеет право штрафовать работодателя (постановление Верховного суда от 06.12.2017 № 36-АД17-6).

Проверка по жалобе одного работника, а нарушения выявили по другим работникам. Инспектор наказал предприятие за непроведение обучения по охране труда работников. При этом нарушение инспектор выявил в ходе проверки по жалобе только одного работника. Работодатель пытался доказать, что если проверку проводят по жалобе

конкретного работника, то и документы инспектор мог проверять только по этому работнику и не мог запрашивать документы на остальных работников. Суд посчитал, что инспектор мог запрашивать документы по обучению охране труда на предприятии. Поэтому инспектор не вышел за пределы своих полномочий и штраф правомерен ([постановление Верховного суда от 01.09.2017 № 7-АД17-2](#)).

Проверка по жалобе на одни нарушения, а выявили другие. Работодателя оштрафовали за непроведение внепланового инструктажа. Работодатель пытался доказать, что инспекция проверяла, соблюдались ли на предприятии муниципальные нормативные акты и не могла проверять факты проведения внеплановых инструктажей. Все суды, в том числе Верховный суд, отказались отменять штраф ([постановление Верховного суда от 01.09.2017 № 7-АД17-2](#)).

Несколько штрафов за одно нарушение. Инспектор наложил несколько отдельных штрафов за непроведение обучения по охране труда нескольких работников. Суд указал, что работодателя следовало оштрафовать один раз, вне зависимости от количества работников. Поэтому все штрафы, кроме одного, суд отменил (решение Московского городского суда от 22.08.2017 по делу № 7-9935/2017).

Минимальный штраф для работодателя. При проведении внеплановой проверки инспектор ГИТ оштрафовал работодателя за то, что приказ о создании постоянно действующей комиссии не соответствовал требованиям [статьи 214 ТК](#) и [Порядка обучения № 2464](#), в частности в состав комиссии не включили руководителя организации. На работодателя наложили штраф по [статье 5.27.1 КоАП](#) – 60 тыс. руб. Работодатель пытался оспорить такое решение в Верховном суде и просил заменить штраф предупреждением. Суд решил, что предупреждение как меру наказания здесь применить нельзя, так как внеплановая проверка была в связи с несчастным случаем, но снизил штраф работодателю до минимального значения по статье – 50 тыс. руб., поскольку по делу нет отягчающих обстоятельств ([решение Верховного суда Республики Саха от 03.04.2018 по делу № 7/2-118/18](#)).

Замена штрафа предупреждением. Если инспектор назначит за нарушение по охране труда штраф, то заменить его предупреждением не удастся. Инспектор ГИТ после проверки назначил предприятию штраф 65 000 руб. за нарушения по охране труда, в том числе в организации:

- не было положения о СУОТ;
- не проводили обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- выдавали СИЗ не в полном объеме.

Предприятие попыталось через суд изменить штраф на предупреждение. Суд указал, что предупреждение устанавливают за правонарушения, которые не несут вреда или угрозы жизни и здоровью людей ([ч. 2 ст. 3.4 КоАП](#)). Так как нарушения требований охраны труда несут угрозу жизни и здоровью работников, то суд отказался заменять штраф предупреждением ([решение суда Липецкой области от 23.08.2018 № 12-56/2018](#)).

Отказ представить документы. Если работодатель не представил документы при проверке, то инспектор посчитает, что у него их и не было. Суд отказал работодателю, который пытался обжаловать предписание инспектора ГИТ. Инспектор посчитал, что работникам работодателя не присваивали I группу по электробезопасности и работодатель не назначил ответственное лицо за электрохозяйство. При этом у работодателя были журнал о присвоении I группы и приказ о назначении ответственного за электрохозяйство, но при проверке он их не представил. Суд посчитал, что так как работодатель не представил документы, то нет оснований считать предписание инспектора неправомерным ([решение Кемеровского областного суда от 04.07.2018 по делу № 33А-6463](#)).

Штраф на вышестоящую организацию. Инспекция труда проверила предприятие по жалобе работника. В ходе проверки инспектор ГИТ обнаружил, что работнику не выдавали все СИЗ, которые ему полагаются. Инспектор выписал штраф, но не на работодателя, а на другую компанию, которая фактически управляла организацией-работодателем и назначила директором сотрудника из числа своих руководителей. Компания попыталась обжаловать штраф в суде, где сообщила, что, так как она формально не работодатель для сотрудника и не принимала участия в коллективных переговорах при заключении коллективного договора, ее штрафовать нельзя. Суд не внял доводам компании и признал ее виновной, поскольку на основании договора ей передали все полномочия единоличного исполнительного органа, включая полномочия работодателя. Компания заплатила штраф 50 тыс. руб. ([решение Московского городского суда от 14.06.2018 № 7-7415/2018](#)).

Источник повышенной опасности на предприятии. Если на предприятии используют источник повышенной опасности, например электроэнергию высокого напряжения, то ответственность за несчастный случай возложат на работодателя, даже если несчастный случай частично произошел по вине самого работника. Такое решение принял Липецкий областной суд по делу о несчастном случае со смертельным исходом. Работника завода насмерть поразило электрическим током от электрического шкафа распределения напряжением 380 В. Сын пострадавшего работника подал в суд, чтобы получить моральную компенсацию – он потребовал 5 млн руб. Суд присудил сыну работника компенсацию в 300 тыс. руб. Работодатель попытался снизить компенсацию до 50 тыс. руб. Чтобы обосновать свою позицию, работодатель представил в суд акт о несчастном случае. По акту часть вины за несчастный случай была на самом работнике, который

нарушил трудовую дисциплину: выполнял работу в нерабочее время и без использования СИЗ в электроустановке. Суд не согласился с доводами работодателя, так как одна из причин несчастного случая – отсутствие в организации главного энергетика, который бы контролировал ведение оперативной документации и соблюдение персоналом производственной и трудовой дисциплины. Кроме того, на предприятии используют источник повышенной опасности – электроэнергию высокого напряжения, а потому ответственность за несчастные случаи всегда несет работодатель вне зависимости от вины, кроме случаев, когда вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего ([апелляционное определение Липецкого областного суда от 16.07.2018 по делу № 33-2494/2018](#)).

Взыскание штрафа, который ГИТ наложил на организацию, с виновного работника.

Инспектор ГИТ оштрафовал предприятие, на котором к работе допустили работника без необходимого психиатрического освидетельствования. Работодатель попытался взыскать штраф с ответственного работника, который допустил нового сотрудника к работе. Суд отказал работодателю, так как в должностные обязанности ответственного сотрудника не входил сбор документов при приеме на работу, а также штраф от ГИТ нельзя считать прямым материальным ущербом от сотрудника ([определение Верховного суда Республики Саха \(Якутия\) от 02.04.2018 № 33-1213/2018](#)).

Подробнее, как обжаловать предписания и постановления ГИТ, читайте в [рекомендации Системы](#).

Медосмотры

Предрейсовые медосмотры вместо предварительного. Инспекция труда обнаружила, что на предприятии водители не проходят предварительные медосмотры. Работодатель считал, что предрейсовых медосмотров и медкнижки у водителей достаточно, поэтому предварительные медосмотры не нужны. Суд указал, что объем медисследований при медосмотре для получения прав и при предварительном медосмотре различен и они не могут подменять друг друга. Поэтому работодателя оштрафовали правомерно (постановление Курского областного суда от 28.06.2017 по делу № 4а-138/2017).

Медосмотр офисных работников. Работодатель, который занимался оптовой торговлей машинами и оборудованием, не направил на медосмотр офисных работников. Верховный суд указал, что предприятия торговли обязаны направлять всех офисных сотрудников на медосмотры и исключений из этого правила для них не предусмотрено ([постановление Верховного суда от 06.12.2017 № 34-АД17-5](#)).

Медкнижка вместо медосмотра. Работодатель отстранил работника от работы без сохранения заработной платы. Работнику выдали направление на периодический

медосмотр, но он его отказался проходить. Работник подал на работодателя в суд и сообщил, что он прошел медосмотр при получении медкнижки, поэтому ему не нужно проходить медосмотр еще раз. Суд отказал работнику, так как работник обязан проходить периодические медосмотры в случаях, предусмотренных законом, по направлению работодателя. Работник не выполнил этой обязанности, и этого достаточно, чтобы отстранить его от работы ([определение Свердловского областного суда от 21.11.2017 № 33-20218/2017](#)).

Медосмотры для работников, которые работают с компьютером. Работодателя оштрафовал Роспотребнадзор за то, что он не организовал медосмотры для работников, которые больше половины рабочего времени работают с компьютерами. Работодатель пытался обжаловать штраф и сообщил суду, что Роспотребнадзор неполноценно провел исследование времени, которое работники фактически работают с компьютером. Суд посчитал, что Роспотребнадзор прав, и отказал работодателю в отмене штрафа ([постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 02.03.2018 № Ф04-189/2018 по делу № А27-9404/2017](#)).

Производственная характеристика для психиатрического обследования. Работника направили на периодический медосмотр, в том числе на обследование врачом-психиатром. Врач сообщил работнику, что для решения ему необходима производственная характеристика на работника со стороны работодателя. Работник посчитал, что это нарушение его прав, и обратился в суд. Суд указал, что психиатр вправе запрашивать у работника производственную характеристику ([определение Самарского областного суда от 23.05.2017 № 33-6663/2017](#)).

Спецоценка

Нет финансирования на спецоценку. Предприятие оштрафовали за отсутствие спецоценки условий труда. Предприятие пыталось обжаловать штраф с доводом, что спецоценка не проведена, потому что вышестоящая организация не финансировала эту процедуру. Суд указал, что довод предприятия – это не основание для освобождения от ответственности за нарушение правил ([решение Свердловского областного суда от 28.06.2017 по делу № 72-735/2017](#)).

Пять лет на спецоценку. Работодатель не провел спецоценку, так как посчитал, что у него для этого есть пять лет. Суд указал, что спецоценку можно не проводить в течение пяти лет только для рабочих мест, на которых провели аттестацию рабочих мест. В ином случае применять пятилетний срок нельзя ([постановление Московского городского суда от 27.02.2017 № 4а-7434/2016](#)).

12 месяцев на спецоценку. После ввода новых рабочих мест у работодателя есть 12 месяцев, чтобы провести на них спецоценку условий труда. До окончания этого срока работодателя нельзя привлечь к ответственности за непроведение спецоценки ([решение Смоленского областного суда от 17.05.2016 по делу № 21–220/2016](#)).

Исключение должности из штатного расписания, чтобы не проводить спецоценку. Работодатель ввел новую должность в штатное расписание, а затем исключил ее до того момента, как подошел срок для проведения спецоценки. Суд посчитал, что работодатель поступил правомерно ([решение Верховного суда Республики Карелия от 06.04.2015 № 21–113/2015](#)).

Внеплановая спецоценка. На предприятии произошел несчастный случай. Инспекция труда посчитала, что работодатель в такой ситуации должен провести внеплановую спецоценку. Суд не согласился с инспекцией и указал, что несчастный случай с работником произошел на парковке по вине неустановленного лица. Внеплановая спецоценка нужна, только если несчастный случай произошел по вине работника ([решение Московского городского суда от 28.06.2017 по делу № 7–8228/2017](#)).

Уменьшение надбавки за вредность без спецоценки. Медсестре в пять раз уменьшили надбавку за вредность, после того как работодатель устранил несколько вредных факторов на ее рабочем месте. Но класс условий труда в карте СОУТ не изменился. Работница решила обжаловать уменьшение зарплаты через суд.

Суд указал, что уменьшение количества вредных факторов не говорит о том, что условия труда на рабочем месте стали лучше. Надбавку за вредность назначают работнику на основании класса условий труда, который указан в карте СОУТ. Даже если условия труда работника изменились, но спецоценку повторно не провели, работодатель обязан полностью выплачивать компенсации за вредность работнику. Суд обязал работодателя восстановить надбавку за вредные условия труда и выплатить моральную компенсацию сотруднице ([определение Суда Ненецкого автономного округа от 28.08.2018 по делу № 33-134/2018](#)).

Обучение по охране труда

Нет программ обучения, значит обучение не проводили. Работодатель не представил ГИТ программы обучения и экзаменационные билеты для проверки знаний, поэтому инспекция посчитала, что обучение работодатель не проводил. Работодатель пытался доказать, что это не так, и представил в доказательство приказ о комиссии по проверке знаний требований охраны труда и протоколы о периодической проверке знаний. Суд

посчитал, что инспекция права, и работодатель не обучил работников охране труда ([определение Нижегородского областного суда от 14.03.2017 по делу № 33-2956/2017](#)).

Нарушения, которые докажут, что работодатель не проводил обучение. Суд подтвердил, что работодатель нарушает правила обучения по охране труда, если:

- в журнале регистрации вводного инструктажа нет подписи инструктирующего либо не заполнена графа «Год рождения»;
- после первичного инструктажа на рабочем месте водители не направлены на стажировку;
- не заполнена графа «Стажировка на рабочем месте» в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте;
- не согласованы программы проведения вводного инструктажа с профсоюзом;
- первичный инструктаж на рабочем месте проводит специалист по охране труда;
- специалист по охране труда прошел повышение квалификации в учебном заведении без аккредитации;
- не обучен по охране труда член комиссии по проверке знаний.

Такие нарушения указал Верховный суд Республики Крым в [решении от 16.11.2016 № 21-635/2016](#).

Оплата больничного работнику, который не прошел проверку знаний. Если работник, которого отстранили от работы за то, что он не прошел проверку знаний по охране труда, уйдет на больничный, то выплачивать ему больничное пособие не нужно. Такое решение принял Свердловский областной суд. Работник не прошел проверку знаний требований охраны труда, и работодатель отстранил его от работы. Время отстранения работнику оплатили как простой в размере двух третей тарифной ставки. До дня, когда работнику назначили повторную проверку знаний, он заболел. Работодатель оплатил все время болезни работника как простой, а больничное пособие выплачивать отказался. Работник попытался обжаловать невыплату пособия, но суд признал, что работодатель действовал верно. Это указано в [пункте 2](#) части 1 статьи 9 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ ([определение Свердловского областного суда от 21.02.2018 по делу № 33-3141/2018](#)).

СИЗ

СИЗ для водителей. Суд постановил, что если работник не занимает должность водителя, но управляет автомобилем при работе, то ему нужно выдать СИЗ как для водителя –

костюм для защиты от загрязнений и 12 пар перчаток с точечным покрытием ([постановление Камчатского краевого суда от 27.01.2017 по делу № 4А-2/2017](#)).

Дежурные СИЗ. После проверки ГИТ работодателя оштрафовали на 50 000 руб. за то, что работнику не выдавали дежурные СИЗ. Доказательством нарушения суд посчитал отсутствие записи о выдаче дежурных СИЗ в личной карточке учета выдачи СИЗ сотрудника. Работодатель попытался обжаловать постановление, но вначале ему отказали. Только Верховный суд признал, что инспектор ГИТ был неправ и запись о дежурных СИЗ в личную карточку СИЗ работника вносить не обязательно ([постановление Верховного суда от 08.12.2017 № 56-АД17-22](#), [решение Лесозаводского районного суда Приморского края от 27.04.2017 № 12-52/17](#)).

СИЗ во время обеда. Работника, который снял СИЗ на время обеденного перерыва в месте приема пищи, наказывать нельзя. Такое решение принял суд Белгородской области по трудовому спору между работодателем и машинистом конвейера. Работодатель объявил работнику выговор и лишил его 50 процентов премии за то, что он на рабочем месте, в помещении машинистов конвейера, находился в резиновых тапочках, а не в литых ботинках, которые ему выдали в качестве СИЗ. В суде выяснилось, что помещение машинистов конвейера – это место для отдыха, приема пищи работников и обогрева в холодное время года. Работник находился там в свой обеденный перерыв, который по правилам внутреннего распорядка включался в его рабочее время. Резиновые тапочки работник использовал только в обеденный перерыв. До перерыва и после него работник использовал СИЗ. Суд признал решение работодателя о выговоре и уменьшении премии незаконным, а также присудил работнику компенсацию морального вреда в размере 15 тыс. руб. ([определение Белгородского областного суда от 14.06.2018 по делу № 33-2876/2018](#)).

Выдача СИЗ как подтверждение трудовых отношений. Суд Калининградской области признал отношения между работником и работодателем трудовыми после того, как работник представил доказательства – документы, которые с ним оформил специалист по охране труда:

- журнал вводного инструктажа по охране труда;
- выписку из протокола проверки знаний;
- удостоверение о проверке знаний;
- удостоверение учебного центра по соответствующей специальности.

Также работодатель выдал работнику СИЗ и их стоимость удержал из зарплаты. Суд принял во внимание эти доказательства и обязал работодателя оформить трудовые

отношения, в том числе сделать запись в трудовую книжку ([решение Калининградского областного суда от 21.02.2018 по делу № 33-983/2018](#)).

Несчастные случаи

Выплаты по несчастному случаю с работодателя. ФСС через суд взыскал с работодателя сумму пособия, которую выплатил ему по несчастному случаю. Суд посчитал, что к отношениям между работодателем-страхователем и ФСС можно применить положения [Гражданского кодекса](#). Несчастный случай произошел из-за нарушения ПДД. Два работника – водитель и пассажир – ехали на служебной машине. Автомобиль попал под поезд по вине водителя, и в результате погиб пассажир. ФСС выплатил родственникам пассажира положенные пособия. Затем фонд решил, что страхователь как работодатель виновника ДТП и владелец источника повышенной опасности должен возместить расходы, и подал регрессный иск. Первая инстанция поддержала ФСС, апелляция – страхователя. Кассация согласилась с фондом и обязала организацию возместить суммы пособий ([постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 04.10.2018 № Ф07-11072/2018](#)).

Компенсация судебных расходов за счет работодателя. В судебных спорах, которые носят трудовой характер, все судебные расходы несет работодатель, потому что на основании [статьи 393](#) ТК работник – экономически слабая сторона и нуждается в дополнительных гарантиях защиты своих трудовых прав. Такой вывод сделал Вологодский областной суд по делу о несчастном случае на производстве. Работник подал в суд, чтобы установить факт несчастного случая и получить от работодателя компенсацию утраченного заработка и морального вреда. Работодатель не признал, что несчастный случай связан с производством, и в доказательство представил объяснительную записку работника, в которой работник указал, что травму он получил в быту. Работник сообщил, что записку не писал, и суд назначил почерковедческую экспертизу. Работодатель согласился провести исследование, но не хотел оплачивать расходы на работу экспертов. Суд признал, что на основании [статьи 393](#) ТК работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, в том числе и почерковедческой экспертизы, и возложил все расходы на работодателя ([судебное решение Вологодского областного суда № 33-4704/2018](#)).

Оплата лечения за счет работодателя. Работодатель должен оплатить лечение работнику, который пострадал при несчастном случае на производстве, если работник докажет, что у него нет возможности получить медпомощь бесплатно. Кроме того, работодателя могут заставить оплатить лечение работника, если он имеет право бесплатно лечиться, но у него нет возможности получить помощь качественно и своевременно. Такое решение принял суд по делу о тяжелом несчастном случае, после

которого сотрудник остался инвалидом. В ходе разбирательства суд установил, что несчастный случай произошел вследствие плохой организации рабочих мест, отсутствия инструкций по безопасности работ и производства работ, а также инструкций по охране труда. Суд обязал работодателя возместить работнику 90 000 руб. за лечение и 700 000 руб. моральной компенсации. Работодатель попытался оспорить решение суда и доказать, что работник мог получить медпомощь бесплатно, но суд решил, что работник не мог получить качественную бесплатную помощь, и признал все расходы обоснованными ([апелляционное определение Ростовского областного суда от 14.12.2017 по делу № 33-20876/2017](#)).

Оформление производственной травмы как бытовой. Работнику во время работы с молотком отлетел в глаз металлический осколок. По просьбе начальника, работник сказал в больнице, что это бытовая травма. Затем, в ходе лечения, обнаружилось, что травма серьезнее, чем казалось. Зрение на поврежденном глазу постепенно ухудшалось. При этом врачи не смогли удалить осколок, так как это могло повлечь полную слепоту на глазу. Через два года работник решил через суд признать травму производственной. В суде факт травмы работника именно на производстве подтвердили другие работники предприятия. Кроме того, уже при первом осмотре врача работник фактически описывал рабочую обстановку, когда рассказывал, как он получил травму. Суд признал травму работника несчастным случаем на производстве. Работодатель попытался обжаловать это решение и даже привел собственных свидетелей, но суд второй инстанции также принял сторону работника ([апелляционное определение Кемеровского областного суда от 07.06.2018 по делу № 33-4714/2018](#)).

Внесение изменений в акт Н-1, если изменилась категория несчастного случая

Нужно вносить изменения. Сотрудник выполнял работы на неисправной приставной лестнице, упал и получил травму. Травму в больнице определили как повреждение легкой степени тяжести. Работодатель составил акт о легком несчастном случае, по которому виновными были работник и начальник цеха, отвечавший за охрану труда. Работник – потому что нарушил инструкцию по охране труда, пункт в которой запрещает пользоваться неисправными лестницами. Начальник цеха – потому что не обеспечил безопасное выполнение работ и наличие исправного инвентаря. Через несколько дней сотрудник прошел дополнительное обследование, по результатам которого установили, что на самом деле у работника повреждение тяжелой степени тяжести. После работник подал иск в суд с требованием обязать работодателя внести изменения в акт Н-1, изменить тяжесть полученной травмы и исключить вину самого работника в произошедшем несчастном случае, а также взыскать компенсацию морального вреда. Суд обязал работодателя внести изменения в акт, исключить вину работника, изменить категорию несчастного случая и выплатить моральную компенсацию ([определение Свердловского областного суда от 02.03.2018 по делу № 33-3693/2018](#)).

Не нужно вносить изменения. Работник поехал в другой город по служебному заданию. По дороге машина сильно подскочила на выбоине, и работник повредил позвоночник. В местном травмпункте поставили диагноз о повреждении легкой степени тяжести, который работодатель внес в акт о несчастном случае. Поскольку боль в спине не проходила, через несколько дней работник вновь обратился в больницу, где установили, что на самом деле у работника повреждение тяжелой степени тяжести. Водитель потребовал у работодателя внести изменения в акт Н-1. Работодатель отказался, и работник подал в суд. Суд встал на сторону работодателя, разъяснив, что, если несчастный случай перешел в категорию тяжелого, организация в течение суток с момента получения информации, должна направить извещение в ГИТ, профсоюзные органы и территориальные органы федерального надзора, а о страховых случаях – в ФСС. Вносить изменения в акт о несчастном случае при этом не нужно ([определение Самарского областного суда от 09.10.2018 по делу № 33-12166/2018](#)).

Увольнение

Увольнение водителя, который не прошел психиатрическое освидетельствование. Водитель – единственный из 251 работника не прошел обязательное психиатрическое освидетельствование. Работодатель за это привлек водителя к дисциплинарной ответственности и предупредил, что если он снова не пройдет освидетельствование, то будет уволен по [пункту 5](#) части 1 статьи 81 ТК. Водитель все равно отказался проходить обследование, за что был уволен. Водитель обжаловал свое увольнение и дошел до краевого суда, но суд во всех инстанциях поддержал работодателя ([определение Красноярского краевого суда от 30.01.2017 № 33-1039/2017](#)).

Увольнение ответственного по охране труда. Водитель предприятия работал в ночь, и его машина сломалась. В результате водитель всю ночь провел в неотопляемой машине при температуре на улице –15 градусов. Начальник транспортного отдела, который отвечал за охрану труда в подразделении, не обеспечил своевременную эвакуацию водителя, и его уволили по [подпункту «д»](#) пункта 6 части 1 статьи 81 ТК. Начальник не смог восстановиться на работе, так как работодатель доказал в суде, что при проверке подтвердились неправомерные действия начальника транспортного отдела, а также доказал реальную угрозу наступления тяжких последствий и причинно-следственную связь между действиями начальника транспортного отдела и последствиями (апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4432/2017).

Ненадлежащее оформление документов на увольнение. Работодатель уволил работника по подпункту «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК, но не все документы оформил надлежащим образом. Суд посчитал, что это не имеет правового значения, так как

работодатель доказал, что работник совершил нарушение правил охраны труда ([апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 03.08.2017 по делу № 33-5981/2017](#)).

Увольнение за несвоевременное расследование несчастного случая. Несчастный случай произошел 24 марта 2016 года. Об этом специалисту по охране труда сообщили в тот же день. Но расследование несчастного случая началось только 1 апреля 2016 года, после письменного распоряжения директора предприятия о создании комиссии по расследованию несчастного случая. В том числе в состав комиссии включили специалиста по охране труда. В ФСС о несчастном случае сообщили 1 апреля 2016 года. Так как у специалиста по охране труда уже было два непогашенных дисциплинарных взыскания, ее уволили по [пункту 5](#) части 1 статьи 81 ТК. Суд посчитал увольнение правомерным, несмотря даже на то, что сотрудница была матерью-одиночкой, председателем первичной профсоюзной организации, а также в день увольнения оформила больничный ([определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.05.2017 № 33-6666/2017](#)).

Компенсация морального вреда

Компенсация морального вреда за профзаболевание. Работник смог доказать, что на работе приобрел профессиональное заболевание, и подал в суд на работодателя, чтобы получить компенсацию морального вреда. Суд присудил выплатить ему 305 039,16 руб. ([определение Ростовского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-8629/2017](#)).

Компенсация морального вреда работодателем за ДТП по вине работника. Водитель компании нарушил правила дорожного движения и допустил столкновение с другим автомобилем, пассажир которого пострадал в ДТП. Пострадавший обратился с иском о взыскании компенсации морального ущерба к компании, в которой работал виновный водитель. Суд постановил выплатить пострадавшему 800 000 руб. в качестве компенсации морального ущерба ([определение Красноярского краевого суда от 10.07.2017 № 33-8985/2017](#)).

Компенсация морального вреда для родственников умершего работника. Помощника машиниста отстранили от работы, потому что, по мнению работодателя, он грубо нарушил требования охраны труда. По результатам проверки ГИТ инспектор признал отстранение незаконным. Пока шла проверка, работник умер. По мнению родственников, смерть связана со стрессом, которому подвергся сотрудник из-за незаконного отстранения от работы. Родственники умершего обратились в суд с иском о компенсации морального вреда. Суд отказал в выплате, разъяснив, что за компенсацией морального вреда мог обратиться только сам умерший работник. Другие лица, в том числе родственники работника, уже не могут требовать такой компенсации ([определение Омского областного суда от 29.08.2018 по делу № 33-5703/2018](#)).

Компенсация морально вреда через длительное время после несчастного случая

Спустя 10 лет. Работница на рабочем месте получила травму – закрытый перелом предплечья левой руки. Ей установили бессрочную степень утраты трудоспособности 20 процентов. По результатам расследования признали, что несчастный случай произошел по вине работодателя. Он не разработал и не утвердил правила и инструкции по охране труда для работников и, как следствие, не обеспечил безопасные условия труда. Через 10 лет работница подала на работодателя в суд, чтобы получить компенсацию морального ущерба. Работница сообщила в суде, что после травмы ей было сложно работать, полностью рука у нее не восстановилась и она вынуждена принимать обезболивающие и делать массаж. Суд посчитал, что время, которое прошло после несчастного случая, – 10 лет, не освобождает работодателя от ответственности, и взыскал с него в пользу работницы 90 тыс. руб. ([решение Пензенского областного суда от 05.12. 2017 по делу № 33-4059](#)).

Спустя 17 лет. Работник предприятия погиб в результате несчастного случая в 1991 году. По итогам расследования работодателя признали виновным в несчастном случае, потому что по его вине не соблюдалась техника безопасности. В 2018 году вдова работника подала в суд на работодателя иск с требованием компенсировать ей моральный ущерб. Суд отказал вдове, потому что возможность взыскивать компенсацию морального вреда ввели в действие только с 3 августа 1992 года. Поэтому для работников, которые пострадали до этой даты, нет возможности взыскать компенсацию морального ущерба ([апелляционное определение Волгоградского областного суда от 07.06.2018 по делу № 33-8833/2018](#)).

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otruda.ru>

Дата копирования: 24.04.2023