

УДК 369.022.5

Евсеева Дарья Юрьевна
Тимофеева Мария Сергеевна
Санкт-Петербургский юридический институт (филиал)
Университета Прокуратуры Российской Федерации
Россия, Санкт-Петербург
mariatimofeeva485@gmail.com
climexonline@mail.ru

Evseeva Daria
Timofeeva Maria
Law Institute (Branch)
University of Prosecutor's Office of the Russian Federation
Russia, Saint-Petersburg

ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в данной статье рассмотрен ряд проблем, касающихся охраны труда надомных работников. Проведён юридический анализ судебной практики, вынесены предложения по поводу совершенствования статьи 311 Трудового Кодекса, регулирующей правоотношения в области охраны труда данной категории работников. Сформулирован путь решения каждой выявленной проблемы.

Ключевые слова: охрана труда, надомные работники, нетипичные формы занятости, обязанности работодателя, условия труда

LABOUR PROTECTION OF HOME WORKERS

Annotation: the list of problems concerning labour protection of home workers is contemplated in this article. Legal analysis of judicial practice has been carried out. The ideas regarding the improvement of article 311 of Labour code which regulates legal relations in labour protection sphere of this category of workers. The way of resolving each highlighted problem is formulated in this article.

Key words: labour protection, outworkers, atypical forms of employment, obligations of the employer, labour conditions.

Многообразие трудовых функций, которые может выполнять население, постоянно меняется, поэтому неизбежно появление нетипичных форм занятости, в частности, труда надомных работников, который получил закрепление в Конвенции № 177 Международной организации труда «О надомном труде» и в 49 главе Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) [5. С. 3]. Статья 311 ТК РФ напрямую регулирует охрану труда надомников, однако имеет ряд существенных недостатков [3]. О том, какие изменения должны быть туда внесены, и пойдёт речь в данной статье.

Затрагивая эту тему, нельзя не раскрыть понятие охраны труда. Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Перечень обязанностей работодателя в области охраны надомного труда достаточно ограничен, хотя в статье 22 Трудового кодекса РФ, которая закрепляет общие обязанности работодателя, подобные ограничения отсутствуют.

Практически все проблемы, касающиеся предмета данной статьи, связаны с недостаточным объёмом ответственности работодателя. В статье 311 ТК РФ прописано, что работы, которые поручаются надомникам, должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Однако отсутствует пояснение о содержании данных требований. Более того, данная статья не содержит особенностей организации охраны труда работодателем.

Помимо этого, статья 311 ТК РФ не регламентирует право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, что является неверным с точки зрения юридической техники [6. С. 2]. Можно согласиться с мнением Е.В. Шаниной о внесении в эту статью дополнений, касающихся соответствия жилищно-бытовых условиях надомника

необходимым требованиям. По нашему мнению, в ст. 311 должно быть прописано, что представитель работодателя в сопровождении лиц, представляющих выборный профсоюзный орган либо, а если этого требует ситуация, представителей санитарно-эпидемиологического и пожарного надзора обязан инспектировать жилищные условия надомника, и, в случае необходимости, обязать работодателя к их исправлению. В этой же статье предполагается необходимым отразить обязанность работодателя по составлению акта об ознакомлении с условиями труда работника перед непосредственным заключением трудового договора.

Право надомника отправлять запрос на проверку рабочего места закреплено в статье 219 ТК РФ. Однако должна существовать и непосредственная обязанность работодателя на оценку рабочего места надомного работника, которая должна закрепляться в ТК РФ, локальном нормативном акте и трудовом договоре.

Данная проблема находит своё подтверждение в судебной практике. Так, например, примечательно решение Саровского городского суда Нижегородской области 2017 года [2] в отношении иска прокурора города Сарова к обществу с ограниченной ответственностью «Информационно-издательское агентство «Саров» о проведении оценки рабочих мест надомных работников с последующей сертификацией работ по охране труда. Суд сослался на ч.2 ст.7 Конституции Российской Федерации, согласно которой любой человек имеет право на охрану труда и здоровья; на то, что в соответствии со статьями 22, 209 и ч. 1 ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе оценка рабочих мест работников организации возлагаются на работодателя. Практически аналогичное решение было вынесено Петропавловск-Камчатским городским судом Камчатского края 2018 года [1].

Также остро стоит проблема принципов охраны труда надомных работников. На сегодняшний день складывается ситуация, при которой они фактически игнорируются: при одинаковых профессиональных рисках травматизм среди надомников выше, чем у постоянных работников, так как

обучение безопасным приемам труда либо вовсе не происходит, либо же работодатель подходит к этому формально [4. С.3]. На наш взгляд, решением данной проблемы будет установление в статье 311 ТК РФ обязанности работодателя проводить инструктаж и обучение надомного работника по охране труда. Это изменение логично, ведь на надомников распространяются все требования охраны труда, предусмотренные главой 34 ТК РФ, в том числе и о проведении инструктажа по охране труда и обучению безопасным приемам труда.

Таким образом, трудовое законодательство в области охраны труда надомных работников имеет множество пробелов. Самыми главными проблемами являются несоответствия жилищно-бытовых условий для выполнения конкретного вида работ требованиям и нормам техники безопасности и гигиены, а также неинформированность надомников относительно методов безопасного труда. Ответственность работодателя за предотвращение и исправление данных недостатков должна быть закреплена на законодательном уровне.

Список литературы:

1. Решение Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от 11.10.2018 по делу N 5-6451 // Доступ из СПС «Caselook». URL:<https://caselook.ru/#/document/a6c55f927e91d9d42755d9a4ed97c912>.
2. Решение Саровского городского суда Нижегородской области от 06.07.2017 по делу N 3-4532. // Доступ из СПС «Caselook». URL: <https://caselook.ru/#/document/e783fb06e116353aeb62d4e954d8ddf6>.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // «Собрание законодательства РФ» от 07.01.2002 - № 1. - ст. 3.
4. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников. // каталог отраслевого отдела по направлению «Юриспруденция»

(библиотеки юридического факультета) Научной библиотеки им. М. Горького СПбГУ, 2015. Санкт-Петербург. С.3.

5. Кичигина М.А. Надомники – особая категория работников. // «Кадровые решения». № 10, 2016. С.3.

6. Шанина Е.В. К вопросу об определении «охрана труда». // Технические науки. № 6, 2016. Санкт-Петербург. С. 2.