

**Министерство образования и науки Республики
Казахстан
АО «Университет КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева»**

АХМЕТОВ ДАМИР МУРАТОВИЧ

**Компенсация при применении смешанной
ответственности работника и работодателя при
несчастных случаях**

Образовательная программа 7М04211 - «Юриспруденция»

**Диссертация на соискание академической степени
магистра юридических наук**

**Министерство образования и науки Республики
Казахстан
АО «Университет КАЗГЮУ им. М.С. Нарикбаева»**

«Допущен к защите»

Руководитель/координатор программы

«__» _____ 20__ г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**На тему: «Компенсация при применении
смешанной ответственности работника и
работодателя при несчастных случаях»**

Образовательная программа 7М04211 - «Юриспруденция»

Выполнил

Д.М. Ахметов

Научный руководитель

к.ю.н. А.К. Кусаинова

Нур-Султан, 2021

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель/координатор программы

«__» _____ 20__ г.

Календарный план подготовки магистерской диссертаций (проекта)

Наименование этапов проекта	Срок	Отметка о реализации этапов проекта			
		Фактически срок выполнения	Степень готовности выполненного этапа проекта	Подпись магистранта (магистрантов)	Подпись научного руководителя (научных руководителей)
Осуществление обзора литературы и практических материалов	1.10. 2020 г.- 31.12. .2021 г.	31.12.2021г			
Разработка методологии	1.01. 2021 г.- 15.01. .2021 г.	15.01.2021г			
Сбор и обработка данных	15.01. .2021 г.- 1.02.	25.01.2021г			

	2021 г.				
Анализ и интерпретация полученных результатов	1.02. 2021 г.- 20.02 .2021 г.	10.02.2021г .			
Разработка рекомендаций по проекту	10.02 .2021 г.- 1.03. 2021 г.	20.02.2021г .			
Подготовка введения и заключения	20.02 .2021 г.- 20.03 .2021 г.	24.02.2021г			
Оформление диссертаций (проекта): Подготовка I раздела проекта	24.02 .2021 г.- 24.03 .2021 г.	01.03.2021г .			
Подготовка II раздела проекта	01.03 .2021 г.- 1.04. 2021 г.	12.03.2021г .			

Подготовка III раздела проекта	12.03.2021 г. - 12.04.2021 г.	25.03.2021г .			
Получение отзыва научного руководителя (научных руководителей)					
Подготовка доклада, наглядных пособий и презентации					
Защита магистерской диссертаций (проекта)					

Научный руководитель магистерской диссертации (проекта)

(Ф.И.О., должность и подпись)

План принял к исполнению:

(Ф.И.О. и подпись магистранта)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение		7
Раздел I.	ТЕОРЕТИКО-ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ	11
1.	<i>Теоретические взгляды на юридическую природу смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях</i>	11
2.	<i>Правовое регулирование компенсации при применении смешанной ответственности, работника и работодателя при несчастных случаях</i>	15
Выводы I		18
Раздел II.	СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ КАЗАХСТАНСКОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИМЕНЕНИЯ СМЕШАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ	19
1.	<i>Сравнительно-правовой анализ применения смешанной ответственности и выплаты компенсации в Казахстане и некоторых стран СНГ</i>	19
2.	<i>Мировой опыт страхования от несчастных случаев на производстве</i>	22
Выводы II.		26
Раздел III.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА ПРИМЕНЕНИЯ СМЕШАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ	27
1.	<i>Несчастные случаи при исполнении трудовых обязанностей как предоставления страхового обеспечения и компенсационных выплат</i>	27
2.	<i>Перспективы развития и предложения по оптимизации законодательства Республики Казахстан в области регулирования компенсации при применении смешанной ответственности при несчастных случаях</i>	33
Выводы III.		40
Заключение		41
Библиография		43

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования в первую очередь заключается в том, что данная сфера трудовых правоотношений между работником и работодателем в Республике Казахстан крайне мало изучена. Трудовое законодательство Республики Казахстан претерпело значительные изменения, в связи со значительным обновлением Трудового Кодекса в 2015 году, однако ряд вопросов не были окончательно решены. Одними из которых являются вопросы выплаты компенсаций при наступлении несчастных случаев при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, вопросы расследования несчастных случаев, а также применения смешанной ответственности при назначении компенсационных выплат. При рассмотрении вопросов правового регулирования правоотношений по установлению компенсационных выплат детальному анализу были подвергнуты проблемы применения смешанной ответственности, расследования несчастных случаев, а также опыт зарубежных стран. Учитывая современное состояние законодательства и требования практики в регламентации компенсационных выплат при наступлении несчастных случаев при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, представляется необходимым исследование вышеуказанных правовых отношений в науке трудового права.

Сказанное дает основание утверждать, что проблема компенсационных выплат и применения смешанной ответственности работника и работодателя при наступлении несчастного случая на производстве должна быть отнесена к числу актуальных и недостаточно исследованных проблем науки трудового права. Это обстоятельство указывает на актуальность темы, избранной для магистерского исследования.

Исходя из актуальности темы, была определена **цель магистерской диссертации**, которая состоит в анализе нормативных правовых актов, регулирующих применение смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях на производстве, выплате компенсации и выработке на этой основе предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**, решение которых запланировано в ходе написания данной работы:

1. Проанализировать теоретические аспекты смешанной ответственности и понятие и правовую природу компенсации при применении смешанной ответственности.

2. Провести сравнительно-правовой анализ законодательных норм, в сфере регулирования правоотношений по определению компенсации при

смешанной ответственности в казахстанском и зарубежном законодательстве.

3. Рассмотреть вопросы совершенствования трудового законодательства по вопросам установления компенсационных выплат при смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях.

Предмет исследования составляют нормативные правовые акты Республики Казахстан и некоторых зарубежных стран, регулирующие правоотношения по применению смешанной ответственности и выплате компенсации, судебная практика по исследуемому вопросу.

Объект исследования - общественные отношения, возникающие в связи с применением смешанной ответственности при несчастном случае и выплатой работнику компенсации.

Степень разработанности проблемы и теоретическая база исследования. При разработке теоретических проблем юридической ответственности автор базировался на достижениях науки общей теории права, используя труды С.С.Алексеева, Б.Т.Базылева, Н.А.Бобровой и других ученых.

Существенный вклад в национальное законодательство по вопросам применения ответственности в трудовых правоотношениях внесли казахстанские ученые Ж.М Нарикбаева, Е.Н. Нургалиева, Т.А. Сурган. Общие вопросы трудовой ответственности были затронуты в работах таких ученых, как: А. Ахметов, Н.А. Абузяров, А.А.Абрамова, Н.В.Беднякова, И.В.Гейц, С.Ю. Головина и другие.

Несмотря на значительную ценность работ этих авторов, в правовой науке до сих пор не было проведено комплексного исследования проблем компенсационных выплат при смешанной ответственности работника и работодателя.

Эмпирическую основу исследования составляют Конституция Республики Казахстан, нормы международного права, а также трудовое законодательство, Постановления Правительства РК, Нормативные Постановления Верховного Суда РК и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Методами исследования являются: исторический, диалектический, статистический, исторический, формально-логический, сравнительно-правовой и др.

Научная новизна заключается в том, что диссертация является одним из первых исследований теоретических и практических проблемных вопросов компенсации при применении смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях

В результате проведенного исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. В настоящее время сложилась ситуация, когда в трудовом законодательстве есть норма, которая содержит понятие «смешанная ответственность», но не содержит определение данного понятия. Так, в п. 2 ст. 190 ТК РК закреплено, что «Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.». Несмотря на то, что в тексте Трудового кодекса данное понятие употребляется всего лишь один раз, считаем, что его значение и разъяснение имеет важное значение, т.к. правильное толкование влияет на размер компенсационных выплат работнику. В этой связи предлагаем дополнить ст.1 Трудового кодекса дефинитивной нормой, содержащей определение «смешанная ответственность» в следующей редакции: «Смешанная ответственность – ответственность работодателя и работника, устанавливаемая в зависимости от степени вины работодателя и работника при наступлении несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, выраженная в процентном отношении».

2. Установление размера компенсационных выплат во многом зависит от результатов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Именно в процессе расследования устанавливается вина участников трудовых правоотношений, в том числе определяется, наступил ли несчастный случай в результате грубой неосторожности работника. В целях оптимизации работы комиссий и инспекторов, производящих расследование несчастных случаев на производстве предлагаем дефиницию «грубая неосторожность», закрепленную в п. 68, п.1 ст.1 Трудового кодекса изложить в следующей редакции: «грубая неосторожность - действия работника, такие как невнимательность, небрежность, непредусмотрительность и др., способствующие нарушению правил охраны труда и техники безопасности и безопасности своего здоровья».

3. В настоящее время компенсационные выплаты работникам от пяти до двадцати девяти процентов включительно осуществляются работодателем, в то время как работодатель осуществляет страхование работников от несчастных случаев в полном объеме. Считаем, что в настоящее время работодатели выступают параллельно в роли страхователя до двадцати девяти процентов, а страховые компании необоснованно имеют льготный режим по выплате компенсаций, начиная от тридцати процентов и должны нести сто процентную ответственность по выплатам работнику. В связи с

этим, предлагаем исключить положения пункта 1 статьи 19 Закона об обязательном страховании от несчастных случаев, в части возмещения работодателем вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работником в связи с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, в том числе, если фактическая заработная плата работника превышает 10 минимальных заработных плат. При этом возложить полную ответственность за возмещение вреда в связи с утратой профессиональной трудоспособности на страховую компанию, с которой работодатель заключил договор об обязательном страховании от несчастных случаев.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается во внесении дополнительного вклада в научную разработку вопросов правового регулирования правоотношений по компенсационным выплатам при смешанной ответственности работника и работодателя вследствие несчастного случая.

Практическая ценность исследования заключается в возможности использования содержащихся в диссертации выводов и предложений для совершенствования действующего законодательства и в практическом его применении.

Раздел I ТЕОРЕТИКО-ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Теоретические взгляды на юридическую природу смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях

Теоретические вопросы развития понятия и содержания юридической ответственности сторон в трудовых отношениях, тесно связаны с общими проблемами развития трудового права Казахстана. Это обуславливает необходимостью учета прогрессивного международно-правового опыта юридической ответственности сторон в трудовых правоотношениях. Исследования международного и зарубежного законодательства, свидетельствует о различиях правового регулирования вопросов ответственности сторон трудовых правоотношений законодательством Казахстана по сравнению с международным законодательством. Нормы зарубежного законодательства в меньшей степени защищают интересы и права работника, поэтому использование зарубежного опыта не может и не должно быть основным путем реформирования и трансформации национального трудового права. Основным путем должно быть сохранение действующих и создание новых норм, регулирующих юридическую ответственность и отвечающим социально-экономическим условиям, традициям, национальным особенностям.

Чаще всего несчастные случаи наблюдаются именно на производстве. Ежегодно в мире свыше 2 миллионов человек погибают в результате несчастных случаев на производстве и 270 миллионов получают травмы, из-за которых лишаются трудоспособности по крайней мере на три дня.

Основными причинами, которые приводят к временной нетрудоспособности, к постоянной нетрудоспособности, а в некоторых случаях к смерти, являются: организационные; технические; санитарно-гигиенические; психофизиологические.

В основном в большинстве случаев таких ситуаций имеет место быть смешанная ответственность. Смешанной ответственностью является ответственность, возникающая при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательства по вине обеих сторон. В последнее время уполномоченным органом по труду поднимается вопрос об исключении понятия смешанная ответственность работника и работодателя из трудового и страхового законодательства при определении степени вины и расчета размера компенсации.

Процесс установления смешанной ответственности определяет специальная комиссия, перед которой ставится вопрос, кто виноват –

работник или работодатель. По статистике за 2019 год, это в 68% случаях работодатель, в 32% случаях - работник.¹ Проблема в том, что комиссия по расследованию несчастных случаев выявляет не причины и принимает меры по их устранению и недопущению подобного в будущем, а лишь занимается установления виновности работника и работодателя, в частности результаты комиссии указывают на смешанную ответственность. В международной практике данная комиссия лишь определяет связь полученной травмы с исполнением трудовых обязанностей.

Для создания комиссии требуется:

- 1) заключение о степени тяжести производственной травмы;
- 2) акт работодателя.

Комиссия проводит расследование в течение двадцати четырех часов. Любой несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью и вызвавший у работника потерю трудоспособности в соответствии с медицинским заключением, подлежит расследованию. Для несчастных случаев с тяжелым либо смертельным исходом, а также для групповых случаев, ведется специальное расследование. В комиссию имеет право быть включен представитель страховой организации. В заключении расследования составляется акт о несчастном случае, утверждается работодателем и заверяется печатью организации, если таковая имеется.

Согласно п.2 ст.190 ТК РК «Если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.²

В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материал расследования.»

В декабре 2019 года, как указывает Международное информационное агентство «КазТАГ» о вопросе определения вины сторон в случае травматизма на рабочем месте в процессе обсуждения законопроекта «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам труда» поднял депутат Мажилиса Артур Платонов. По его мнению, «всегда возникает вопрос объективности комиссии»,

¹ Интернет-ресурс: Министерства труда и социальной защиты населения РК statistika-proizvodstvennogo-travmatizma/ Сетевое издание "Zakon.kz" <https://www.zakon.kz/4985952-na-13-snizilsya-proizvodstvennyu>.

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832

расследующей несчастный случай, «которую создает сам работодатель, и в ее состав входит представитель работника, находящийся в подчинении работодателя». Его поддержали многие мажоритаристы. Он так же выступает за снятие нормы смешанной ответственности работника и работодателя при несчастном случае, но как говорится в продолжении этой статьи, бизнес-сообщества Казахстана категорически против данного предложения.³

М.С. Малейн подчеркивал, не могут считаться правонарушением не выражены в конкретных поступках мысли, чувства, в том числе и социально негативные⁴. Деяния как необходимый признак правонарушения выражается в форме действия или бездействия. Под действием в теории права понимают противоправное опасное проявление социальной активности субъекта, приводящее к негативным изменениям в объекте правовой охраны. Бездействием является противоправное общественно опасное отсутствие социальной активности субъекта, при условии, что он был обязан ее обнаружить и имел для этого реальную возможность, и в результате этого наступили негативные изменения в объекте правовой охраны⁵. С точки зрения Н.М. Хуторян ученого, противоправное действие заключается в том, что сторона трудовых правоотношений совершает запрещенные трудовым законодательством действия, в которых причиняется материальный и / или нематериальный вред. Противоправное бездействие возникает тогда, когда материальная и / или нематериальный вред причиняется одной стороне трудовых правоотношений другой путем не совершения тех действий, которые она обязана сделать, выполняя свои обязанности, возложенные на него трудовым договором, коллективным договором или действующим трудовым законодательством⁶.

Трудовое право в целом не устанавливает запретов совершения определенных действий, как это свойственно другим отраслям права, а содержит положительные нормы, закрепляющие трудовые обязанности субъектов трудовых правоотношений. Так действием следует считать активное поведение, которое нарушает трудовые обязанности, определенные трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором - противоречит препятствует их надлежащему выполнению

³ Парламент Казахстана принял поправки по вопросам труда // <https://zonakz.net/2020/04/30/parlament-kazaxstana-prinyal-popravki-po-voprosam-truda/>

⁴ Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. Малейн. - М.: Юрид. лит. 1985. с-129.

⁵ Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. Малейн. - М.: Юрид. лит. 1985. - 192 с.254;

⁶ Хуторян Н.М. (ред.) Трудовое право України: Академічний курс. Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. — К.: А.С.К., 2004. — 98 с. // <http://partnerstvo.com.ua/> Законы Украины

(например, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, незаконное увольнение, незаконное отстранение работника и т.д.). Кроме того, отметим, что абсолютное большинство противоправных деяний, совершенных работником и работодателем, выражается в форме бездействия, поэтому на последний стоит остановиться подробнее⁷.

Следующим признаком, который выделялся теоретиками права, является общественная опасность или общественная вредность деяния, причем она является наиболее спорной в юридической учебной и научной литературе. И.С. Самощенко отмечает, что понятие «общественная опасность» не может иметь другого содержания принципиально отличительного от понятия «общественная вредность», которое характеризует социальную значимость неправомерного поведения⁸. Такой же позиции придерживался и М.С. Маллеин: «Наличие вреда является необходимым социальным признаком, который обуславливает и характеризует все правонарушения как опасные деяния ... Общественная опасность, вредность характеризует их как негативные социальные явления».⁹ Некоторые ученые отрицают такой подход, поскольку, по их мнению, понятие «общественная опасность» и «вредность» не являются тождественными. Наиболее содержательно понятия общественной опасности раскрывается через структуру действия, в которой выделяют такие элементы: правонарушитель, субъективная сторона, последствия и тому подобное. Р.Л. Хачатуров¹⁰ и Д.А. Липинский¹¹ подчеркивают, что ошибочно считать только преступления общественно опасными, последние отличают от других правонарушений только характером и степенью общественной опасности. Н.Н. Вопленко считает, что термин «общественная опасность» представляется неконкретным, оценочным понятием и всегда предполагает субъективное суждение. То, что признается общественно опасным, может рассматриваться как политически и идеологически нежелательное.¹² В свою очередь, А.М. Лушников и М.В.

⁷ Хуторян Н.М. (ред.) Трудове право України: Академічний курс Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. — К.: А.С.К., 2004. — с.326. // <http://partnerstvo.com.ua/> Законы Украины

⁸ Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству / Всесоюз. ин-т юрид. наук. - Москва: Юрид. лит, 1963. — с.56.

⁹ Маллеин Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. Маллеин. - М.: Юрид. лит. 1985.—с.11.

¹⁰ Хачатуров Р.Л., Липинский Д.А. Общая теория юридической ответственности. Монография. — СПб: Юридический центр Пресс, 2007. — с.249.

¹¹ Липинский Д.А. В принципе законности юридической ответственности. / Д.А. Липинский. // Вектор науки Тольятти. гос. ун-та. - 2010. - № 7 (10). - С. 42-45.

¹² Вопленко Н.Н. Источники и формы права. Учебное пособие. - Волгоград- Изд-во ВолГУ, 2004. —с.14.

Лушников, указывают что отнесение всех без исключения правонарушений к общественно опасным не целесообразно.¹³

Оправданным и обоснованным представляется вывод, что трудовое правонарушение имеет общие признаки и одновременно при анализе каждой из них прослеживается специфика трудового права. Содержание противоправного деяния заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, определенных централизованным трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями. В свою очередь, сущность противоправности трудового правонарушения отображается в нарушении норм, принятых на централизованном и местном уровнях правового регулирования.

2. Правовое регулирование компенсации при применении смешанной ответственности, работника и работодателя при несчастных случаях

В процессе трудовой деятельности каждый работающий человек находится в опасности наступления обстоятельств, которые могут непосредственным образом отразиться на состоянии его здоровья и привести к потере заработной платы - основного источника средств существования. Предотвратить это самостоятельно во многих случаях невозможно, поскольку такие обстоятельства обусловлены объективными социально-экономическими условиями, тесно связанные с производственной деятельностью, практически не зависят от воли отдельного человека. Поскольку они напрямую влияют на социальную стабильность общества, государство берет на себя определенную долю ответственности за их наступление и создает систему социальной защиты, предоставляет государственные пенсии, социальные пособия и услуги. Основным элементом системы социальной защиты является страхование. Это не просто основной, но и наиболее эффективный институт социальной защиты экономически активного населения от трудовых рисков.

В 1993 на 80-й сессии Международной конференции труда было констатировано: «Создание систем социального страхования в начале XX века, их дальнейшее развитие и превращение в всесторонние системы социального обеспечения, а затем эволюция практически универсальной

¹³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С-354.

системы социальной защиты - это один из основных этапов социального развития в двадцатом веке»¹⁴.

Компенсация от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания является одним из видов обязательного страхования, следовательно, ему присущи все видовые признаки последнего, что предполагает исследование институциональных основ страхования как организационно-правовой формы государственного обеспечения.

Доктринальные основы государственного (социального) страхования сформировались под влиянием социально-философских доктрин естественного, позитивного и публичного права, солидарности, правового государства, гражданского общества, subsidiarity, социальных установок церкви и позиций международных специализированных организаций в сфере социальной защиты¹⁵.

В 2005 году в Казахстане инициировали систему обязательного страхования работников¹⁶. Изначально страховалась гражданско-правовая ответственность работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей. Позже в 2009 году данный вид страхования преобразовался в обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Цель системы осталась прежней - обеспечение защиты имущественных, личных и трудовых интересов работников, в процессе осуществления ими трудовых обязанностей, через страховые выплаты (компенсации).

Заслуживают внимания нововведения, принятые в 2015 году, если утрата трудоспособности работника составляет от 0,5-29%, то страховые выплаты работнику по утраченному заработку не производятся. Все претензионные споры возникают между работником и работодателем. При этом, расходы работника возмещаются в размере не более, чем 250 МРП¹⁷ на момент выплаты. Ранее расходы страховой компанией возмещались в пределах 500 МРП. Между тем, лёгкая тяжесть вреда здоровью составляет довольно значительный объём несчастных случаев, так, исходя из статистических

¹⁴ Доклад Генерального директора Международного Бюро Труда МОТ (ч. 1). Международная Конференция Труда. 80-я сессия. Женева: Международное Бюро Труда, 1993. 106 с.

¹⁵ Советское право социального обеспечения: учеб. пособие / под ред. А. Д. Зайкина. Москва: Изд-во МГУ, 1982. 263 с.

¹⁶ Закон от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей» // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1052939

¹⁷ МРП - месячный расчётный показатель, установленный на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

данных в 2014 году в 29,6 % несчастных случаев пострадавшие получили лёгкие травмы, а в 2020 году 49,3¹⁸.

Нет полной ясности в том, будут ли расходы возмещаться страховой компанией или, как и утраченный заработок работодателем, что указывает на несогласованность нормам Закона. Исходя из практики, страховые компании не возмещают работникам расходы, поскольку считают это обязанностью работодателя. При утрате профессиональной трудоспособности от 30 до 100% выплаты производит страховая компания. Но для осуществления выплат в расчёт принимается среднемесячная заработная плата (доход) в размере не более 10-кратного размера МЗП¹⁹ на дату заключения договора страхования. В два раза снижены пределы страховых выплат по возмещению дополнительных расходов в связи с повреждением здоровья. Иными словами, страховая компания не возмещает расходы, входящие в гарантированный объем бесплатной медицинской помощи, также, как и работодатель не несет бремя возмещения таких расходов. Работник же при обращении в платные медицинские учреждения и приобретения лекарственных препаратов осуществляет за свой счет.

Спорным остается вопрос о работающих пенсионерах, при несчастных случаях на производстве. Возможно возмещение утраченного заработка им будет отказано. Аннуитетными платежами будет производиться выплата утраченного заработка в связи с установлением степени утраты профессиональной трудоспособности на срок менее 1 года. Ранее страховой компанией данные выплаты производились в полном объеме единовременно.

Исходя из изложенного предполагается сделать вывод об ухудшении положения работников с принятием анализируемого закона.

Анализ приведенных статистических данных несчастных случаев показывает, происшествия имеют места вследствие падения пострадавших (422 случая); воздействия движущихся предметов и деталей (371 случая); обрушения, обвалов и падения предметов, материалов и земли (279 случаев); падения, пострадавших с высоты (255 случая); ДТП на транспорте организации (224 случая) и по другим причинам. Наибольшее число

¹⁸ Статистические данные приведены по материалам бюллетеня «О травматизме, связанном с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваниях в Республике Казахстан» за 2014/2020 год Комитета по статистике Министерства Национальной Экономики Республики Казахстан. Источник: интернет-ресурс <http://stat.gov.kz/>, страницы: <Официальная статистическая информация> <Оперативные данные (экспресс информация, бюллетени)> <Здравоохранение (ссылка действительна на 12.12.2020)>.

¹⁹ МЗП - минимальная заработная плата, установленная на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

несчастных случаев вызвано грубой неосторожностью потерпевших (783 случая), нарушением правил безопасности и охраны труда (311 случай), неудовлетворительной организацией производства работ (275 случаев) и нарушением правил автомобильного движения (163 случая)²⁰.

В динамике исследования вины работника и работодателя имеет место смешанная ответственность. Как несоблюдение работником предполагаемых мер по технике безопасности, так и организация рабочего места, инструктаж, устаревшее оборудование и повышение квалификации работника работодателем.

Выводы I

Правовое регулирование компенсации при применении смешанной ответственности, работника и работодателя при несчастных случаях осуществляется посредством норм Трудового кодекса РК, Закона Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей и др. нормативных правовых актов.

Изучение теоретико-исторических аспектов ответственности работника и работодателя имеет важное значение для нормотворческой деятельности и в дальнейшем для правоприменительной практики.

²⁰ Статистика травматизма на производстве // <https://kursiv.kz/tag/ministerstvo-truda-i-socialnoy-zaschity-naseleniya-rk>

Раздел II. СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ КАЗАХСТАНСКОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИМЕНЕНИЯ СМЕШАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ

2.1 Сравнительно-правовой анализ применения смешанной ответственности и выплаты компенсации в Казахстане и некоторых стран СНГ

В соответствии с пунктом 16 Дорожной карты по снижению производственного травматизма и рабочих мест с вредными условиями труда в Республике Казахстан на 2019 – 2023 годы (утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 июня 2019 года № 441) предусмотрено рассмотрение вопроса по применению смешанной ответственности работника и работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

Пунктом 2 статьи 190 Трудового кодекса Республики Казахстан предусмотрено, что если грубая неосторожность работника явилась причиной возникновения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

Следует отметить, что право на возмещение вреда при причинении вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей является одним из основополагающих трудовых прав.

Основной принцип заключается в том, что возмещение ущерба в связи с несчастным случаем на производстве осуществляется вне зависимости от того, кто виноват в случившемся.

На сегодня расследование несчастных случаев на производстве осуществляется с целью выявления виновных с тем, чтобы избежать необходимости выплачивать полную сумму выплат работнику, в связи с утратой им трудоспособности, в соответствии со статьей 935 Гражданского кодекса Республики Казахстан (далее – ГК РК).

В свою очередь, целью расследования должно быть принятие мер по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в будущем.

Если работодатель, либо страховая организация считает, что размер возмещения ущерба должен быть уменьшен, он имеет право обратиться в суд, который согласно нормам гражданского законодательства примет соответствующее решение.

Статья 935 ГК РК - «Если грубая неосторожность самого потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от

степени вины потерпевшего и причинителя вреда размер возмещения должен быть уменьшен.».

Суд может уменьшить размер возмещения вреда, причиненного гражданином, с учетом его имущественного положения, за исключением случаев, когда вред причинен действиями, совершенными умышленно (пункт 5 статьи 935 ГК).

Причинивший вред освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине, за исключением случаев, предусмотренных ГК РК (статья 917 ГК РК).

Однако, на практике причинивший вред, как член комиссии, участвует в принятии решения по установлению степени вины сторон.

С учетом изложенного полагаем, что возложение функций по определению вины сторон (работника и работодателя) на Комиссию по расследованию несчастных случаев не соответствует принципам справедливости, объективности и беспристрастности и несет высокий коррупционный риск.

Анализ результатов расследований несчастных случаев на производстве показывает, что в 50% случаев комиссия применяет смешанную ответственность сторон. На основании изложенного, МТСЗН РК считает целесообразным исключить данную норму из ТК РК.

Предложение Министерства труда и социальной защиты населения РК (далее - МТСЗН) основанное на опыте Российской Федерации и Республики Беларусь, об определении только вины работника не больше 25% (т.е. не определять, как это сейчас установлено Formой акта о расследовании несчастных случаев, вину работника и вину работодателя в %), приведет к степени вины работодателя до 75%, т.к. эти 2 (два) показателя взаимосвязаны – степень вины одной стороны снижает степень вины другой стороны. При допущении работником существенной неосторожности/халатности при несоблюдении техники безопасности по факту степень вины может быть больше. Действующие нормы трудового законодательства о смешанной ответственности регулируют отношения по возмещению вреда при несчастном случае на производстве. Такое регулирование предусматривает личную ответственность каждого работника по соблюдению правил безопасности и охраны труда. Предлагаемые изменения, как новый подход, могут иметь негативное влияние на сознание работников, снижая их ответственность по соблюдению требований по безопасности и охране труда. Работники будут знать, что при любой их халатности или умысле в произошедшем несчастном случае, размер выплат работнику составит 100%. В этом случае, существует риск того, что такие изменения в законодательстве могут

способствовать ухудшению показателей уровня производственного травматизма.

В соответствии с пунктами 1 и 4 статьи 188 Трудового кодекса Республики Казахстан в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью включаются представители как со стороны работодателя, так и со стороны работников, что свидетельствует о том, что при определении степени вины, расследование проходит в условиях объективного рассмотрения с точки зрения защиты прав работника членами комиссии.

Вместе с тем, согласно пп.3) ст. 187 ГТК РК срок исковой давности на требования о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью не распространяется, т.е. работник может обжаловать акт в любой момент. Другими словами, существующий механизм предусматривает правовые способы защиты прав работника.

В настоящее время исключение положений о смешанной ответственности считается нецелесообразным.

В случае, если понятие смешанной ответственности будет исключаться, то такое представляется возможным только при внесении изменений в Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (далее - Закон об обязательном страховании от несчастных случаев.). Предлагаем исключить положения пункта 1 статьи 19 Закона об обязательном страховании от несчастных случаев, в части возмещения работодателем вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работником в связи с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно, в том числе если фактическая заработная плата работника превышает 10 минимальных заработных плат. При этом возложить полную ответственность за возмещение вреда в связи с утратой профессиональной трудоспособности на страховую компанию, с которой работодатель заключил договор об обязательном страховании от несчастных случаев. Поскольку в настоящее время работодатели выступают параллельно в роли страхователя до двадцати девяти процентов.

Таким образом, если положения о смешанной ответственности будут исключаться, то необходимо, чтобы страховые компании несли сто процентную ответственность по выплатам работнику.

2. Мировой опыт страхования от несчастных случаев на производстве

В течение последних лет Казахстан ведет усиленную работу, направленную на совершенствование социальной защиты работающего населения. В связи с этим считаем необходимым проанализировать основные мировые системы социального страхования от несчастного случая на производстве, выяснить их преимущества и недостатки с целью избежать недостатков и использовать лучшие традиции зарубежных систем социального страхования в дальнейшей разработке национальной модели социального страхования.²¹

Для современного этапа развития систем социальной защиты характерно широкое распространение институтов обязательного социального страхования в мире, широкий охват работающих, предоставление различных гарантий застрахованным в денежной и неденежной форме (медицинская и реабилитационная помощь). Сегодня страхование от несчастного случая на производстве является одним из самых распространенных видов социального страхования: с 167 стран - членов Международной ассоциации социального обеспечения (МАСЗ) такой вид страхования распространен в 137 странах.²²

С одной стороны, это обусловлено достаточно высоким уровнем производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в производственной сфере большинства стран мира, тяжелыми их последствиями, а также необходимостью социальной защиты пострадавших на производстве и членов их семей, а с другой - тем, что, на наш взгляд, социальное страхование является наиболее эффективной формой социальной защиты пострадавших на производстве.

Однако сегодня лишь 34% рабочей силы во всем мире защищены законами в случае производственных травм с помощью обязательного социального страхования. Даже если объединить охват добровольным социальным страхованием и положения, предусматривающие ответственность работодателя за повреждение здоровья работника в результате несчастного случая на производстве, то только 39% рабочей силы будет охвачено законами. На практике же фактический доступ к защите от

²¹ Реформы в Казахстане – «Успехи, задачи и перспективы» // <https://www.oecd.org/eurasia/countries/Eurasia-Reforming-Kazakhstan-Progress-Challenges-Opport.pdf>

²² Social security program // http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/social_security/Documents/

производственных травм еще ниже, в основном из-за недостаточного во многих странах степень соблюдения законодательства.

Как уже отмечалось, большинство стран использует по производственным травмам подход, основанный на социальном страховании, хотя некоторые сохранили элементы подхода, основанного на ответственности работодателя. Это способствует охвату работников, которые в обязательном порядке не участвуют в таких системах, но которые, возможно, хотят участвовать в них на добровольных началах. Анализ систем социального обеспечения зарубежных стран позволяет сделать вывод, что в мире защиту пострадавших на производстве осуществляется в следующих формах.

1. Социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания (большинство стран Европы, а также Алжир, Бразилия, Венесуэла, Вьетнам, Египет, Израиль, Иордания, Канада, Куба, Малайзия, Мексика, Южная Корея, Саудовская Аравия, Турция, Чили, Япония и др.).

2. Специальная ответственность работодателя за ущерб, причинен работнику вследствие трудового увечья (Австралия, Азербайджан, Аргентина, Грузия, Казахстан, Ливан, Марокко, Монако, Непал, Пакистан, Панама, ЮАР, Португалия (только по несчастным случаям), Таиланд, Уганда, Финляндия, Швейцария, Шри-Ланка и др.) В большинстве стран, где действует такая система, работодатели должны застраховать свою ответственность в государственных или частных страховых компаниях.

3. Общее социальное страхование (Эстония, Кувейт, Нидерланды, Сербия, Венгрия и др.). По этой схеме предполагается отсутствие специальной страховой программы от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания; пострадавшие получают возмещение по общему социальному страхованию, независимо от связи несчастного случая или заболевания с условиями труда.

4. Комбинированная форма социальной защиты пострадавших на производстве.

В этой форме объединены социальное страхование со страхованием ответственности работодателя (Великобритания, Дания, Гонконг, Индия, Китай, Иран, Лаос, Ливия, Сингапур, США и др.).²³

В международной практике сложилось два типа организации этого вида страхования: в виде системы страхования на базе отраслевых страховых организаций (по профессиональному признаку) и в виде системы страхования на базе единого фонда страхования от несчастного случая на

²³ The Social Security Administration of USA: official website. // <http://www.ssa.gov/>

производстве и профессионального заболевания, построенного по территориальному признаку.²⁴

Учитывая предмет исследования рассмотрим первый тип на примере Германии. В этой стране реализация страхования от несчастного случая возложена законодательством на 110 фондов страхования от несчастного случая. Деятельность этих организаций охватывает три направления экономической деятельности: 1) страхование от несчастного случая в промышленности в 35 страховых организациях, созданных в соответствии с определенными отраслей промышленности (например, химическая, горнодобывающая промышленность, торговля, здравоохранение и др.) 2) 21 страховую организацию, созданную по региональному принципу для осуществления страхования от несчастного случая в сельском хозяйстве; 3) страхование от несчастного случая общественного сектора в 54 страховых организациях, которые в большинстве своем являются правительственными подразделениями.²⁵

При установлении страховых тарифов используется такой принцип: чем выше риск, чем чаще на предприятии происходят несчастные случаи, чем тяжелее несчастные случаи и более возмещения в связи с ними, тем выше страховой тариф. Такая страховая политика, позволяет создать стимулы для предотвращения работодателем возможных несчастных случаев, и вместе с системой штрафных санкций, налагаемых за нарушения техники безопасности (нормы и правила производятся профессиональными ассоциациями), является основой профилактики несчастного случая и профессионального заболевания.

Страховые взносы уплачиваются исключительно работодателями по методу возмещения расходов предыдущего года и дифференцируются по страховым рискам. Это означает, что каждый год сумма фактических расходов распределяется пропорционально между работодателями. Недостаток этой системы заключается в том, что расходы, которые возникают сегодня, переносятся на будущее. Нынешние же работодатели платят за «грехи» предыдущих поколений работодателей.²⁶

²⁴ Social Security Programs Throughout the World: Europe. Washington: SSA, 2019. 340 p. // <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>

²⁵ Михеева Ю. Е. Опыт Германии в совершенствовании системы обязательного социального страхования. Вестник государственного социального страхования. 2003. № 5. С. 68-75. // <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/3803/osnovnie-modeli-socialnogo-strahovaniya-ot-professionalnih-riskov-za-rubezhom>

²⁶ Martin Butz, Burkhard Hoffmann Охрана здоровья рабочих и статистика травматизма в системе профессионального страхования в Германии (HVBG) // <http://base.safework.ru/>

В Германии существует особый порядок финансирования страхования от несчастного случая в сельскохозяйственном секторе - оно осуществляется частично за счет государственных субсидий.

Основанием для возмещения вреда в этой стране является не вина работодателя, а сам факт повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей, то есть в работника нет необходимости доказывать вину работодателя, его небрежность. В случае повреждения здоровья достаточно лишь обратиться в соответствующую организацию. Система страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в Германии направлена на то, чтобы заинтересовать работодателя в снижении профессиональных рисков на его предприятии.

Система, существующая в Германии, считается одной из самых эффективных. Она гарантирует специальное лечение в медицинских учреждениях специалистами, имеющими соответствующую специализацию, тем самым обеспечивая непрерывность процесса реабилитационных мероприятий, что, в свою очередь, дает лучшие результаты. Основой этого является общий высокий стандарт системы здравоохранения в этой стране, подкрепленный также системой страхования от несчастного случая, которая имеет собственные специализированные медицинские учреждения.

В отличие от Германии, в Швеции страхование от несчастного случая на производстве осуществляется через единую страховую компанию, владельцем которой являются профсоюзы и шведский Союз работодателей. Особенностью шведской системы является то, что правовые нормы, регулирующие выплату компенсаций пострадавшим, и правовые нормы, регулирующие контроль проведения профилактических мероприятий, существуют отдельно друг от друга и не связаны между собой. Уровень несчастного случая не влияет на сумму взносов, уплачиваемых работодателями. Отсутствует контроль за проведением профилактических мероприятий. Этот опыт для нас неприемлемо, ведь уровень охраны труда в нашей стране находится на довольно низком уровне, поэтому зависимость страховых выплат от количества несчастного случая на конкретном предприятии мотивировать работодателя внедрять современные меры, направленные на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Шведская модель имеет ряд положительных особенностей, среди которых значительная концентрация функций у государства, в отличие от Германии, гарантирует стабильность и надежность системы. Эффективность функционирования шведской модели свидетельствует о том, что государственный метод управления наиболее соответствует социальному назначению государства.

В Норвегии система страхования от несчастного случая на производстве вполне частной. Основные преимущества норвежской системы - это контроль над расходами и усиленный подход к превентивным мерам. К тому же построена такая система, когда каждый знает, за что он платит. Государство, профсоюзы и Союз работодателей имеют полный контроль над функционированием системы.

В Испании управления социальным страхованием от несчастного случая также поручается частным страховым обществам, которые считаются неприбыльными и, как правило, ассоциациями работодателей. Насчитывается около 30 таких ассоциаций, и они объединяют различные отрасли, формируются по региональному или национальному принципу, и работодатель сам может выбирать страховую компанию в соответствии с ее конкурентоспособности, тарифов и объема услуг.²⁷

Выводы II

Таким образом, можно сделать вывод, что в каждой стране организация системы социальной защиты работников и выплаты компенсации при несчастных случаях вполне уникальны и обусловлены многими локальными факторами. Им свойственен достаточно устойчивый характер, его принципы и методы меняются довольно незначительно, структура и система имеют тенденцию сохраняться без изменений в течение длительного периода времени. Однако в последние годы наметилась общая тенденция перехода от частных страховых компаний в общественных и государственных форм. Важным нововведением при компенсации работникам потери их работоспособности также взаимодействие с другими видами социального страхования. В каждой системе есть свои преимущества и недостатки, однако существующие мировые наработки позволят в будущем избежать многих ошибок и в кратчайшие сроки сформировать эффективно функционирующую систему страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в Республике Казахстан путем совершенствования действующего законодательства и принятием новых нормативных правовых актов.

²⁷ Мелехин А. И. Практика страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в отдельных стран Европейского Союза (Германия, Финляндия, Франция). Вестник государственного социального страхования. 2018. № 10. С. 70-77.

Раздел III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА ПРИМЕНЕНИЯ СМЕШАННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ

1. Несчастные случаи при исполнении трудовых обязанностей как предоставления страхового обеспечения и компенсационных выплат

В соответствии с законодательством Республики Казахстан право на компенсационные выплаты, материальное обеспечение и социальные услуги у застрахованных лиц возникает в случае наступления страхового случая. При этом под страховым случаем следует понимать такое событие, которое произошло и в установленном порядке подтверждена документами, с наступлением которого у застрахованного лица возникает право на обеспечение по обязательному страхованию.

Для исследуемого вида обязательного страхования в соответствии с Законом от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2021 г.) такими случаями является несчастный случай на производстве. Рассмотрим их и прежде всего определим понятие и признаки несчастного случая.²⁸

Производственный процесс любой технологической сложности всегда связан с риском для жизни и здоровья работников. Угрозу несчастного случая на производстве нельзя полностью исключить на одном предприятии, в одной организации или учреждении. Мировая практика показывает, что абсолютной безопасности трудовой деятельности не существует, и всегда отличная от нуля вероятность причинения работникам вреда в виде производственных травм или профессионального заболевания, или других повреждений здоровья, связанных с выполнением трудовых обязанностей. Различные работники разной степени рискуют стать жертвой трагического происшествия на своем рабочем месте каждый день. Это зависит от вида трудовой деятельности, особенностей предприятия, а также от уровня подготовленности и защищенности рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.

²⁸ Закон РК от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1052939

Статистика свидетельствует, что чаще всего травмы происходят в строительстве, на транспорте, в сельском и в добывающей промышленности всех отраслей, в энергетике. Эти отрасли образуют перечень наиболее опасных сфер деятельности человека, связанных с травматизмом.

Травмы, которые могут быть получены на производстве, делятся на смертельные и несмертельные. Заметим, что такое разделение используется, но официально не закрепляется в законодательстве нашей страны. В европейском сообществе и в большинстве стран мира такое разделение осуществляется на уровне законодательства.

Все определения несчастного случая базируются на трех принципах. Первый и основной принцип заключается в акцентировании существенной характеристики на событии, любой законченной действия. Второй принцип - это негативный характер последствий происшествия для человека. Третий основной принцип - это четкая направленность негативных последствий на жизнь и здоровье человека (людей).

В соответствии с подпунктом 27) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан несчастный случай на производстве - это воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти.

В случае трудового увечья (травмы) характер телесных повреждений всегда связан с потерей профессиональной трудоспособности, степень которой устанавливается медико-социальной экспертной комиссией. На основании оценки потери работоспособности степень ее потери определяется в процентном отношении. Кроме того, при наличии соответствующих оснований учреждения медико-социальной экспертизы определяют выводы о применении или неприменении к пострадавшему работника медицинской, социальной или профессиональной реабилитации, а также о признании его лицом с инвалидностью.

Следует разграничить определения несчастного случая как события и как страхового случая.

В страховом праве случай может быть отнесен к категории несчастного, если он соответствует следующим критериям:

- внезапность воздействия; при этом внезапность предусматривает, что событие должно быть относительно кратковременной по своему вредным воздействием на человеческий организм;

- влияние, которое не зависит от воли застрахованного, то есть причинение вреда жизни и здоровью застрахованного лица нечаянно, не по воле застрахованного;

- влияние имеет внешний характер; под внешним воздействием понимают, как действия людей, так и явления природы или механические воздействия, причиняющие вред анатомической и физиологической целостности человека;

- влияние, которое идентифицируется по времени и месту возникновения; это очень важный аспект для установления самого факта наступления страхового случая;

- влияние проявляется в нарушении внутренней или внешней функции организма.

В этом перечне критериев присутствуют признаки несчастного случая и как события (внезапность, внешний характер воздействия, нарушения функций организма), и как риска одновременно (независимость от воли человека, идентификация по времени и месту). Поэтому можно согласиться с мнением С. А. Удалова, который отмечает, что несчастный случай, как событие, без указания квалифицирующих признаков, можно определить, как внезапную и такую, что уже состоялась, событие, которое несет негативные последствия для жизни и здоровья человека (людей) через внешний характер влияния.²⁹

Однако необходимо учитывать, что не каждая травма связана с трудовой деятельностью работника и не каждый несчастный случай становится несчастным случаем на производстве. Для этого несчастный случай, который произошел с работником, следует квалифицировать как имеющий производственный характер, а также установить факт утраты трудоспособности, ведь несчастный случай, причинивший вред здоровью, но не вызвал временную или постоянную утрату трудоспособности, не может быть признан страховым случаем.

Как было отмечено, в материалах судебной практики круг застрахованных лиц претерпело значительные изменения и был значительно расширен за счет лиц, работающих на условиях гражданско-правовых договоров, физических лиц - предпринимателей, лиц, занимающихся независимой профессиональной деятельностью, а также членов фермерских хозяйств. Понятно, что применение ко всем этим лицам термина «работник»

²⁹ С.А. Удалов Страхование от несчастных случаев на производстве в Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.10 / Финансовая акад. при Правительстве РФ. - Москва, 2005. // <https://www.dissercat.com/content/strakhovanie-ot-neschastnykh-sluchaev-na-proizvodstve-v-rossiiskoi-federatsii>

является неуместным. Поэтому, на наш взгляд, стоит его заменить на более универсальный - «застрахован». То же самое касается и «трудовых обязанностей». Применение этого термина также неуместным по двум причинам: во-первых, так же, как и «работник», «трудовые обязанности» не характеризуют деятельность тех, лиц, которыми был дополнен перечень застрахованных лиц; во-вторых, как известно, несчастный случай может произойти с застрахованным лицом во время передвижения на работу или с работы на транспорте предприятия и такой случай может быть признан страховым, при этом вряд ли можно признать такую деятельность «трудовыми обязанностями». Поэтому, по нашему мнению, часть предложения «которые произошли в процессе выполнения им трудовых обязанностей» необходимо исключить.

Также определенные сомнения в целесообразности применения в определении термина «здоровье», так согласно Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» здоровье - это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.³⁰ Поэтому, на наш взгляд, более уместным в формулировке понятия будет использование словосочетания «психическом или физическом состоянии здоровья».

Таким образом, считаем, что под несчастным случаем следует понимать ограниченную во времени событие или внезапное воздействие на застрахованного опасного производственного фактора или среды, в результате которых причинен вред психическому или физическому состоянию здоровья или наступила смерть.

Что касается несчастного случая при осуществлении трудовых обязанностей, то для выяснения квалифицирующих признаков обратимся к единому порядку учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний. Необходимо учитывать, что несчастный случай будет иметь производственный характер только тогда, когда имеется хотя бы одна из указанных в Перечне обстоятельств, при которых наступает страховой случай государственного социального страхования граждан от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Остановимся на ст. 7 п. 15 Правил, где указано, что несчастный случай будет признан производственным, если он состоялся в период выполнения действий в интересах предприятия, на котором работает пострадавший, то есть действий, которые не относятся к его трудовым (должностным)

³⁰ Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=34464437

обязанностей, в том числе предотвращения возникновения аварий или спасения людей и имущества предприятия, любые действия по поручению работодателя. Не совсем понятно, в какой форме должно быть сделано такое поручение, ведь такой акт, как распоряжение работодателя, нам известен, а вот что такое поручение и как оно оформляется - не понятно. Необходимо также установить «границы» интересов предприятия.

Проанализировав признаки несчастного случая, а также условия признания случаев имеющими производственный характер, можем сделать вывод, что несчастным случаем на производстве следует считать ограниченную во времени событие или внезапное воздействие на застрахованного опасного производственного фактора или среды, в результате чего был нанесен ущерб психическому или физическому состоянию здоровья, повлекшее полную или частичную утрату трудоспособности или смерть, при обстоятельствах, предусмотренных в специальном Перечне, который утверждается Кабинетом Министров РК.

Рост производственного травматизма в Казахстане за последний год увеличился на 4 % по сравнению с прошлым годом. Динамика травматизма увеличилась в Западно-Казахстанской, Карагандинской, Костанайской, Северо-Казахстанской, Туркестанской областях.³¹

По сообщению министра труда и социальной защиты населения Биржана Нурымбетова, в 2020 году на казахстанских предприятиях пострадало 1 300 человек, из них погибли 185. В 2019 году на предприятиях республики произошло 757 несчастных случаев, в результате которых пострадало 848 человек, что на 13% ниже аналогичного периода прошлого года 2018 года - 975 человек, из них со смертельным исходом - 95 человек, что на 28% ниже аналогичного периода прошлого года 2018 г. - 133 человека.³²

При этом рост травматизма по сравнению с прошлым годом отмечается в Жамбылской, Актюбинской, Акмолинской, Алматинской областях. Количество смертельных случаев увеличилось в Павлодарской области.

Стоит отметить, что на некоторых предприятиях произошло два и более несчастных случаев (АО «АрселорМиттал Темиртау» - 20, ТОО «Корпорация Казахмыс» - 11 (Карагандинская область), ТОО «Казцинк» - 15, ТОО «Востокцветмет» - 6 (ВКО), ТОО «Экибастузская ГРЭС-1» - 3, АО «Алюминий Казахстана» - 2 (Павлодарская область), АО «ССГПО» - 4, АО «Баян Сулу» - 2 (Костанайская область).

³¹ Рост производственного травматизма // <https://ru.sputnik.kz/society/20201229/15882113/185-chelovek-pogibli-na-proizvodstve.html>

³² Министр труда и социальной защиты населения РК Биржан Нурымбетов на заседании правительства рассказал о ситуации с производственным травматизмом в стране // <https://www.zakon.kz/5052492-185-chelovek-pogibli-na-predpriyatiyah.html>

30 декабря 2020 года в ТОО "Актюбинская медная компания", на шахте «Весенняя Аралчинская» при проведении взрывных работ погибли четыре взрывника. Комиссия установила, что были нарушены правила безопасности, в шахте не работала главная вентиляционная установка. Причиной несчастного случая комиссия назвала неудовлетворительную организацию работ предприятием, нарушение правил безопасности и охраны труда самими работниками, неосторожность. Все материалы передали в полицию, которая занимается расследованием уголовного дела, возбуждённого в связи с несчастным случаем.

«По данным уполномоченного органа по статистике, из 1,6 млн работников, обследованных в 2018 году предприятий по условиям труда, 373 тыс. или каждый четвертый (22,3%) были заняты во вредных и опасных условиях труда. На основании результатов аттестации в 2019 году 676 тыс. работников получили различные компенсации за работу во вредных условиях труда. На эти цели работодателями выделено 116,3 млрд тенге, что на 8 % больше, чем в 2018 году».³³

В целом, принятые госорганами и работодателями комплексные меры в сфере охраны труда позволяют сохранять положительную динамику по снижению производственного травматизма.

³³ Статистика производственного травматизма // <https://kadry.mcfr.kz/article/153-statistika-proizvodstvennogo-travmatizma>

2. Перспективы развития и предложения по оптимизации законодательства Республики Казахстан в области регулирования компенсации при применении смешанной ответственности в результате несчастных случаев

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» страховая выплата - сумма денег, выплачиваемая страховщиком выгодоприобретателю в пределах страховой суммы при наступлении страхового случая.

Закон называет следующие виды страховых выплат:

- 1) страховая выплата утраченного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности - ежемесячная страховая выплата;
- 2) страховая выплата в установленных случаях единовременного пособия потерпевшему (членам его семьи и лицам, находившимся на иждивении умершего)
- 3) страховая выплата ребенку, родившемуся с инвалидностью вследствие травмирования на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности;
- 4) страховые расходы на медицинскую и социальную помощь.

Рассмотрим отдельные виды страховых выплат, предоставляемых в системе социального страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Ежемесячная страховая выплата является основным видом социального обеспечения, пострадавшего вследствие несчастного случая при осуществлении трудовых обязанностей. Ее основа цель - компенсация утраченного заработка.

Не стоит путать ежемесячную страховую выплату и пенсию по инвалидности. Новая редакция закона не содержит такой выплаты как пенсия по инвалидности, которая была предусмотрена как отдельный вид страховой выплаты в предыдущей редакции Закона.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности и среднемесячного заработка, который потерпевший получал до повреждения здоровья.

Определение степени утраты трудоспособности осуществляется медико-социальной экспертизой в соответствии с Положением «Об утверждении Правил проведения медико-социальной экспертизы» установления медико-социальными экспертными комиссиями степени стойкой утраты профессиональной трудоспособности в процентах работникам, которым

причинено повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей.

Указанными Правилами профессиональная работоспособность определяется, как способность данного работника к работе по своей профессии (специальности) и квалификации или по другой адекватной ей профессии (специальности).³⁴

Согласно Правилам об экспертизе временной нетрудоспособности под работоспособностью (которая рассматривается как способность к трудовой деятельности) следует понимать совокупность физических, умственных и эмоциональных возможностей, которая позволяет работнику выполнять работу определенного объема, характера, качества.

Как и в большинстве стран мира, в которых функционирует система об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, в Казахстане существует минимальный уровень потери трудоспособности, который дает право на получение компенсации. Степень утраты трудоспособности в Казахстане предлагают рассчитывать индивидуально, сообщается в концепции проекта закона РК «Об обязательном социальном страховании».

Отсутствует индивидуальный подход в исчислении размера социальной выплаты в зависимости от степени утраты трудоспособности конкретного получателя. Например, при установлении степени утраты трудоспособности 59%, применяется коэффициент 0,3, а если 61%, то – 0,5, что нарушает социальную справедливость. Поэтому, при определении социальной выплаты по утрате трудоспособности предлагается применять коэффициент, соответствующий установленной подразделениями медико-социальной экспертизы степени утраты общей трудоспособности (от 30% до 100%)³⁵.

Сейчас, по словам разработчиков концепции, для исчисления размера социальной выплаты по утрате трудоспособности применяется усредненный коэффициент утраты трудоспособности в зависимости от степени утраты трудоспособности от 0,3 до 0,7.

«Если степень утраты трудоспособности от 30% до 60%, то – 0,3, от 60% до 80% – 0,5, от 80% до 100% – 0,7», — уточнили авторы Степень утраты трудоспособности в Казахстане предлагают рассчитывать индивидуально,

³⁴ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 января 2015 года № 44 «Об утверждении Правил проведения медико-социальной экспертизы» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500010589>

³⁵ Закон Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» // https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1052939

сообщается в концепции проекта закона РК «Об обязательном социальном страховании».

Сейчас, по словам разработчиков концепции, для исчисления размера социальной выплаты по утрате трудоспособности применяется усредненный коэффициент утраты трудоспособности в зависимости от степени утраты трудоспособности от 0,3 до 0,7.

«Если степень утраты трудоспособности от 30% до 60%, то – 0,3, от 60% до 80% – 0,5, от 80% до 100% – 0,7», — уточнили авторы документа.

Неурегулированным остается вопрос о дате, с которой будет рассчитана сумма ежемесячной страховой выплаты в случае наступления профессионального заболевания, такой день обнаружения профессионального заболевания, которым, отмечает автор, следует считать день вынесения заключения комиссии о подтверждении профессионального заболевания.

Предлагается следующее определение пособия по временной нетрудоспособности - это страховая денежная выплата, которая назначается в случае временной нетрудоспособности, вызванной болезнью или другими, признанными законом социально-значимыми обстоятельствами, застрахованным лицам, освобожденным от выполняемой ими работы, с целью компенсации утраченного заработка социального страхования РК независимо от уплаты страхователем страховых взносов, в размерах, сопоставимых с бывшим заработком.

В соответствии с Положением об экспертизе временной нетрудоспособности временной нетрудоспособности следует считать такую нетрудоспособность лица, возникшая в результате заболевания, травмы или по другим причинам, не зависящим от факта утраты трудоспособности (карантин, роды, уход за больным и т.д.), которая имеет временный обратный характер под влиянием лечения и реабилитационных мероприятий, продолжается до восстановления трудоспособности или установления группы инвалидности, а в случае других причин - до окончания причин отстранения от работы. Под случаем временной нетрудоспособности понимают временную нетрудоспособность, которая длится непрерывно с начала определенного заболевания, травмы и т.д., и подтверждается выдачей листка нетрудоспособности с возможным продолжением лечения в одном или нескольких учреждениях здравоохранения до восстановления трудоспособности, что подтверждается закрытием листка нетрудоспособности. То есть временной нетрудоспособности присущи соответствующие временные рамки, ведь она может как прекратиться вследствие реабилитации пострадавшего, то есть восстановление его состояния здоровья, так и перейти в более тяжелую

форму потери работоспособности, следствием которой является установление инвалидности.

По мнению российского ученого Н. Л. Смирновой, временной нетрудоспособностью следует считать установленный в порядке, предусмотренном в законодательстве, юридический факт, выражаемый в состоянии временной невозможности выполнения работником своей трудовой функции вместе с потерей способности к труду, в результате изменений, произошедших в состоянии здоровья я (болезнь, травма), а также в других случаях, признанных законодателем социально значимыми (санаторно-курортное лечение, уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, беременность и роды, усыновление), что приводит к обязанности обеспечения пособиями.³⁶

Для всех видов временной нетрудоспособности общим условием является проведение экспертизы временной нетрудоспособности, которую вправе осуществлять соответствующие врачи системы здравоохранения с правом выдачи листка нетрудоспособности.

Одной из задач экспертизы временной нетрудоспособности является установление факта временной нетрудоспособности, которое имеет двойное значение: медицинское, что означает начало лечения, и юридическое, гарантирующее застрахованному право на освобождение от работы, лечения и выплату пособий.

По результатам экспертизы временной нетрудоспособности врачом выдается соответствующий документ, удостоверяющий диагноз и состояние пострадавшего, - листок нетрудоспособности.

Следует отметить, что основанием для предоставления пособия по временной нетрудоспособности пострадавшему от несчастного случая на производстве является листок нетрудоспособности, который оформляется и выдается в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, и Инструкции о порядке заполнения листка нетрудоспособности, а также акт о несчастном случае, связанном с производством, или акт проведения расследования причин возникновения хронического профессионального заболевания.

Стоит отметить, что среди страховых выплат пострадавшим от несчастного случая на производстве, перечисленных в статье Закона, не предусмотрено такой выплаты, как пособие в временной потерей

³⁶ Смирнова Н. Л. Пособия по временной нетрудоспособности как вид страхового обеспечения по праву социального обеспечения современной России: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Владивосток, 2015. // <https://www.dissercat.com/content/posobiya-po-vremennoi-netrudospobnosti-kak-vid-strakhovogo-obespecheniya-po-pravu-sotsialn>

трудоспособности. Отмечается также, что лицам, временно утративших трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве выплачивается пособие в размере 100% среднего заработка (налогооблагаемого дохода). При этом первые пять дней временной нетрудоспособности оплачиваются владельцем или уполномоченным им органом за счет средств предприятия, учреждения, организации. Следует заметить, предусмотренных ст. профессионального заболевания как страховой случай, с наступлением которого застрахованное лицо сможет иметь права на указанную помощь. А наоборот, подчеркивается, что пособие по временной нетрудоспособности предоставляется застрахованному лицу в форме материального обеспечения, которое компенсирует потерю заработной платы (дохода), в случае наступления временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы, тогда как она не связана с несчастным случаем на производстве.

Итак, остается непонятным место пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессионального заболевания в системе страховых выплат, предусмотренных Законом РК «Об общеобязательном государственном социальном страховании».

В отличие от ежемесячных страховых выплат, назначаемых при стойкой потере трудоспособности, размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть уменьшен, если повреждения здоровья произошло в результате грубой неосторожности потерпевшего.

Согласно действующему законодательству к страховым выплатам не засчитываются пенсии, пособия и другие выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В связи с этим пособие по временной нетрудоспособности при обострении заболевания, которое произошло в результате трудового увечья или профессионального заболевания, назначается в размере полного заработка в течение всего периода нетрудоспособности в соответствии с действующими правилами.

Стоит отметить, что для расчета средней заработной платы застрахованного наемного работника, необходимой для назначения помощи, применяется Порядок исчисления средней заработной платы (дохода, денежного обеспечения) для расчета выплат по общеобязательному государственному социальному страхованию.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат. В расчеты берется не только заработная плата по должностному окладу или по сдельным расценкам, но и оплата, начисленная

работникам за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции, а также оплата, которая была издана в натуральной форме. Учитываются надбавки и доплаты к тарифным ставкам, выплаты, связанные с условиями труда, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы. Кроме этого, при расчетах учитываются все виды премий и другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за шесть месяцев, предшествующих выплате пособия.

В всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью норму рабочего времени, не может быть меньше установленного законом минимального размера оплаты труда. Если средний заработок работника меньше минимального размера оплаты труда, то пособие назначается в размере минимальной заработной платы на день наступления страхового случая. Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности фактически может превышать 100% среднего заработка пострадавшего работника. В соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан.

Страховая сумма (сумма денег, на которую застрахован объект страхования, и которая представляет предельный объем ответственности страховой компании при наступлении страхового случая) устанавливается по соглашению сторон, но не должна быть не менее годового фонда оплаты труда (ГФОТ*) всех работников на момент заключения договора обязательного страхования работника от несчастных случаев. *ГФОТ - ежемесячный доход каждого работника не более десятикратного размера МЗП, установленного законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, умноженный на двенадцать.³⁷

При изменении ФОТа и (или) штатной численности работников в договор страхования вносятся изменения (в части размера страховой суммы и страховой премии) путем заключения дополнительного соглашения на период действия основного договора.

Размер страховой премии: определяется соглашением сторон на основе страхового тарифа, дифференцированного по видам экономической деятельности, в зависимости от класса профессионального риска, умноженного на страховую сумму по договору страхования.

³⁷ ГФОТ – годовой фонд оплаты труда

Минимальный размер страховой премии: если размер рассчитанной страховой премии, менее минимального размера заработной платы, установленного законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, то размер страховой премии составляет минимальный размер заработной платы. При этом страховая сумма увеличивается пропорционально увеличению размера страховой премии.

Владельцем страхового полиса (Страхователем) может быть юридическое лицо или физическое лицо, осуществляющее индивидуальную предпринимательскую деятельность. Застрахованным могут быть работники предприятия независимо от социального статуса (студенты, пенсионеры и т.д.), которые числятся в штатном расписании организации и состоят в трудовых отношениях с работодателем.

Территория организации (работодателя) или иное место работы в течение рабочего времени: во время командировок, а также при совершении действий по поручению работодателя (Страхователя).

Договор страхования заключается на 1 год. 1 год, если деятельность Страхователя менее 1 года, то на срок осуществления деятельности Страхователя.

Периодичность оплаты страховых взносов: единовременно или в рассрочку – по согласованию сторон.

Порядок определения размера вреда и размер страховой выплаты. Вред, причиненный жизни и здоровью работника, включает в себя материальное выражение вреда, связанного с его смертью или с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности, за исключением вреда, связанного с временной нетрудоспособностью работника.

Сумма среднемесячного заработка для компенсации утраченного дохода рассчитывается по правилам Гражданского кодекса. Это означает, что сумма возмещения за потерянный доход определяется как процент от среднемесячного заработка до травмы или инвалидности. Среднемесячный заработок для этой цели не должен превышать десятикратного размера минимальной заработной платы. Также для расчета страховой выплаты при несчастном случае на производстве не учитывается социальная выплата на случай утраты трудоспособности из Государственного фонда социального страхования.

Предусматриваются ежемесячные страховые выплаты страховой компанией работнику в случае потери трудоспособности менее чем на один год. Также установлены аннуитетные выплаты страховой компанией работнику в случае потери трудоспособности на год или более. В этом случае процедура расчета аннуитетных платежей определяется нормативным правовым актом Национального Банка Республики Казахстан.

Социальная выплата в случае утраты трудоспособности назначается на весь ее период. В случае изменения степени утраты трудоспособности социальная выплата предоставляется в размере, соответствующем новой степени. Данная ежемесячная выплата рассчитывается по сложной формуле, включающей среднемесячный доход, минимальный размер заработной платы, коэффициент замещения дохода, утраты трудоспособности и стажа участия.

Выплаты работнику при несчастном случае на производстве производятся, в основном, либо работодателем (через частные компании), либо государством (через систему социального обеспечения). Работодатель должен оплатить полную стоимость ежегодных страховых премий страховой компании или предоставить льготы непосредственно застрахованным работникам. Система государственной социальной помощи обеспечивает выплатами в случае полной утраты трудоспособности и потере кормильца (смерти работника).

Выводы III

Подводя итог по вышеописанному анализу совершенствования порядка применения смешанной ответственности работника и работодателя при несчастных случаях в Республике Казахстан можно сделать вывод о том, что современная правовая и судебная системы не имеют необходимой степени гибкости и адаптированности к современным реалиям. Законодательство в полной мере не обеспечивает механизм, который был бы удобен в правоприменении для всех заинтересованных сторон: работников, работодателей и страховщиков, в результате чего наблюдаются нарушения в данной сфере.

Заключение

В диссертации осуществлен комплексный подход к научной проблеме, которая заключается в совершенствовании сущности и особенностей правового регулирования компенсации при применении смешанной ответственности, работника и работодателя при несчастных случаях.

Отражены экспертные разъяснения, механизма применения смешанной ответственности при несчастных случаях. Поскольку, пробелы в законодательстве приводят к необъективному распределению вины по итогам расследования несчастных случаев, половина из которых заканчивается тем, что работодателя и пострадавшего сотрудника привлекают к смешанной ответственности. Автором дается пояснения, как установить объективную вину сторон, чтобы избежать негативных последствий и дополнительных судебных разбирательств.

Иллюстрированы на примерах, как для работодателей изменится размер социальных отчислений, если работник получил травму из-за грубой неосторожности и каков максимальный размер расходов работодателя для выплаты компенсации пострадавшему работнику.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020) (далее по тексту – ТК РК), несчастным случаем, связанным с трудовой деятельностью признаётся происшествие, возникшее при выполнении работником трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.

Порядок определения связи несчастного случая с производством наше законодательство вполне регламентирует, но остаётся очень серьёзный и спорный вопрос, который возникает, не меньше чем в половине несчастных случаев. Так, проведено расследование: несчастный случай связан с производством, работодатель ответит за то, что допустил его, страховая организация осуществляет выплаты, работнику оказывается помощь. К сожалению, этот сценарий работает не всегда.

В п. 2 ст. 190 ТК РК предусмотрено, если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что причиной возникновения или увеличения вреда явилась грубая неосторожность, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах.

За последние три года на производстве пострадало 4 678 работников и почти в 50 % случаев комиссия возложила ответственность за несчастный

случай на самих работников с формулировкой основной или дополнительной причины «грубая неосторожность пострадавшего». Соответственно, с таким вердиктом, неотъемлемой частью работы комиссии по расследованию несчастного случая встаёт необходимость определения степени вины обеих сторон в процентном соотношении.

Неоднократно возникал вопрос об отсутствии методики как для определения данной степени, так и вытекающих последствий – необъективном распределении вины, выгодном одной из сторон, и приводящем к серьёзным последствиям.

Кроме того, применение нормы – «грубая неосторожность пострадавшего» приводит к тому, что работники, которые потеряли здоровье (получили инвалидность), выполняя трудовые обязанности, лишаются части сумм по возмещению вреда. В результате пострадавшие работники, которые ранее содержали семью, теперь не могут даже содержать себя.

Если учесть, что право на возмещение вреда при причинении вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, является одним из основополагающих трудовых прав, то по нашему мнению, возмещение ущерба в связи с несчастным случаем на производстве должно осуществляться вне зависимости от того, кто виноват в случившемся.

Между тем анализ показал, что в международной практике определяется только связь несчастного случая с производством и понятие «смешанная ответственность сторон» не применяется.

В связи с этим, опыт применения норм, регламентирующих порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, показал необходимость внесения изменений в п. 2 ст. 190 ТК РК. Это необходимо для приведения в соответствие с Гражданским кодексом Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 года № 409-І (с изменениями и дополнениями по состоянию на 14.07.2020) (далее по тексту – Гражданский кодекс (Особенная часть)) и исключения возможности лишения работника права на возмещение вреда, причинённого жизни и здоровью, в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Ведь это право является одним из основополагающих трудовых прав граждан.

Библиография

А) Книги

- Ткаченко И.Н. Теоретико-правовая характеристика юридической ответственности. / И.М. Ткаченко // Право и общество. - 2015. - № 5, ч. 2. - С. 35-37.
- Боннер А.Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности. / А.Т. Боннер. - М. :, 1992. - 309 с.
- Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав М.: «Статут», 2000. - 411 с.
- Иоффе О.С. Иоффе О.С. Избранные труды по гражданскому праву: Из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение». 3-е изд., испр. – М.: Статут, 2009. 511 с. С. 746-762. © Консультант Плюс news@consultant.ru.
- Коршунов Ю.Н. Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника / Ю. Н. Коршунов. - М.: Юрид. лит. 1987. - 189, с-142
- Геннадий НАМ– адвокат Алматинской городской коллегии адвокатов «Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю по новому трудовому законодательству Казахстана» https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34647488
- Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С-753. http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/lushnikov_am_lushnikova_mv_kurs_trudovogo_prava_tom1/© Консультант Плюс, 1992-2020
- Ставиский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / П. Р. Ставиский. - Киев; Одесса: Вища шк., 1987. - 178, с.29.
- Самощенко И. Сущность юридической ответственности в советском обществе 1974. - 44 с.;
- Вопленко Н.Н. Источники и формы права. Учебное пособие. - Волгоград- Изд-во ВолГУ, 2004. - 102 с.
- Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. Малейн. - М.: Юрид. лит. 1985.—с-129.
- Хуторян Н.М. (ред.) Трудове право України: Академічний курс. Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. — К.: А.С.К., 2004. — 98 с.
- Тимейко Г.В. Общее учение об объективной стороне преступления. Ростов-на-Дону, 1977. – с.185.

- Смирнов В.Н. Понятие дисциплинарной ответственности // Российский ежегодник трудового права. 2006. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007, № 2. - С.75.
- К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев Год издания: 2008 Формат: pdf Издат.: Проспект, ТК Велби. С.26.
- Барабаш А.Т. Понятие дисциплинарного проступка рабочих и служащих. / А.Т. Барабаш. // Науч. конф. по работам, выполн. в 1964 году. (Сент. 1965 г.): Тезисы докладов. - М.: Изд-во Харьк. юрид. ин-та, 1965. - с.14.
- Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству / Всесоюз. ин-т юрид. наук. - Москва: Юрид. лит, 1963. - с.56.
- Хачатуров Р.Л., Липинский Д.А. Общая теория юридической ответственности. Монография. — СПб: Юридический центр Пресс, 2007. — с.249.
- Липинский Д.А. В принципе законности юридической ответственности. / Д.А. Липинский. // Вектор науки Тольятти. гос. ун-та. - 2010. - № 7 (10). - С. 42-45.
- Вопленко Н.Н. Источники и формы права. Учебное пособие. - Волгоград- Изд-во ВолГУ, 2004. -с.14.
- Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С-354.
- Сыроватская Л.А. Трудовое право: [Учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Юриспруденция"] / Л. А. Сыроватская. - М.: Высш. шк., 1997. - с.183.
- Сапарбаева Б.М. Постатейный практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. Астана, 2008. 735 с.
- Капша Т. Научно - практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова / Тудор Капша. - Кишинэу, 2015. - 693с.
- Толковый словарь Ефремовой. Т. Ф. Ефремова. 2000
- Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. / И.Я. Киселев. - М.: Дело, 1999. -с.179.
- Kowalski J. Wstęp do nauk o państwie i prawie. / J. Kowalski.- Laband P. Das Staatsrecht des Deutschen Reiches: Band 3 / P. Laband.- Leipzig, 1911. - 2044 s.
- Davagle M. Les dossiers ASBL Actualités: Les ASBL face aux contrôles des pouvoirs subsidiaires et des lois sociales. / S. Baude, C.-E. Clesse, M. Davagle, P. Georis [etc.]; Sous la coord. de M. Davagle. - Bruxelles: Edi.pro, 2015 – 240p

- Tshilembe A.-S. Responsabilité travailleur / employeur: l'impossible équilibre/A.-S. Tshilembe. [Электронный ресурс]. -режим доступа: <http://www.hrworld.be/hrworld/>

- Winkler R. Google Rated Top Employer for Pay and Benefits by Glassdoor [Электронный ресурс]. / R. Winkler. // The Wall Street Journal. - 2014.

- Шептулина Н.Н. Охрана труда некоторых категорий работников// Труд в Казахстане. 2008. № 4. С. 86-90.

- Документы Международной организации труда (МОТ). Москва, 2007. с. 107.

- Алимова Н.А. Большой справочник кадровика М. 2007 г. с.536

- Трудовые отношения в Республике Казахстан. Под ред. В.И. Скала. Алматы, 2006. 376 с.

- Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. /О.И. Карпенко. - М., 2013. - 35 с.

- Ахметов А.М. Трудовое право Республики Казахстан. Учебник Алматы: «Нур-пресс», 2018. - с.211.

- Н. А. Абузярова Трудовое право: Учебник. Издание 2 перераб. Алматы: ЮРИСТ, 2010г. с. 264.

- Хамзин А.Ш., Хамзина Ж.А.Трудовое право Казахстана. Общая часть. Учебник. «Издательство ЛЕМ» Алматы-2018 – с.177.

В) Нормативные правовые акты

- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020 г.)

- Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года № 154-XV https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30398053

- Закон Молдовы «Об оценке институциональной неподкупности» от 23 декабря 2013 № 325 <https://online.zakon.kz/document>

- Гражданский Кодекс Молдовы от 6 июня 2002 № 1107 <https://online.zakon.kz/document>

- Трудовой кодекс Литовской Республики Вместе с Законом Литовской Республики от 4 июня 2002 г. № IX-926 Об утверждении, введении в действие и осуществлении Трудового кодекса (посл. изменения внесен. Законом от 5 июня 2012 г. № XI-2047). Официальный перевод Сейма с литовского языка. Вильнюс. - 131 с.

- Уголовный кодекс Литовской Республики: The Lithuanian penal code: Утв. законом № VIII-1968 г. 26 сент. 2000 г.

- Венгрия: новая кодификация трудового законодательства https://www.pravo.vuzlib.su/book_z1059_page_49.html

- Закона Республики Латвия «О труде» от 8 июля 2001

- Code du travail (Vers. Consolidée au 4.09.2016). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do
- Трудовой Кодекс Франции. Code du travail, entré en vigueur le 1er mai 2008 // URL: <http://legifrance.com/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190112>.
- Закона Франции «О специфические категории государственных служащих» от 11 января 1984 № 84-16
- 100 Best companies to work for 2016 / Fortune. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://fortune.com/best-companies/20000> шекелей компенсации за нарушение права сидеть во время рабочего и перерыва. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ovdim.org.il/רמז-מיוצפ-הדובר-הבישי-הוינק> / (Ивр.).
- Labor Contract Law: Law [Revised] 29.06.2007 № 65.
- Закон Бельгии «О трудовых договорах» от 3 июля 1978
- Гражданский кодекс Бельгии. Code Civil belge: Loi du 21.03.1804. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi
- Закон Бельгии «О трудовых договорах»
- Code du travail (Vers. Consolidée au 4.09.2016). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- Закон Бельгии «О потребительском кредите» от 12 июня 1991
- Закона Бельгии «О защите оплаты труда работников» от 12 апреля 1965 464. Concernant la protection de la rémunération des travailleurs: Loi du 12.04.1965. // Moniteur Belge. - 1965. - № 83. - P. 4710.
- Закона Бельгии «О благополучии работников в процессе выполнения ими работы» от 4 августа 1996
- Constitución Española: Constitución, aprobada por las Cortes Generales el 31.10.1978 (Modif. Por Reforma de 27.08.1992). - León: Junta de Castilla y León, 2004. - 106 p.
- Закон Испании «О статусе трудящихся» от 10 марта 1980 № 8 (в пересмотренной редакции 1995)
- Закон Испании «Основной свод правил о публичных служащих» от 12 апреля 2007
- Labor Contract Law: Law of the PRC [Revised] 29.06.2007 № 65.
- Закон КНР «О трудовом договоре» от 29 июня 2007
- Гражданское законодательство Израйля= Civillegislation of Israel / пер. с иврита М.С. Хейфец; Науч. ред. Н.Э. Лившиц. - СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003 (Акад. тип. Наука РАН). – с.293.
- Закон Израйля «об уведомлении об увольнении и отставке» в 2001 <http://www.lexadin.nl/> Сборник законов различных государств

– Закон Израиля «О праве работника сидеть на рабочем месте» от 2007 <http://www.catalaw.com/> <http://gsulaw.gsu.edu/> Правовые поисковики.

– Relative aux contrats de travail: Loi du 03.07.1978. // - 2008. - № 212. - P. 9277.

– Закон Израиля «О защите заработной платы» 1958 <http://www.catalaw.com/> <http://gsulaw.gsu.edu/> Правовые поисковики.

– Закона Израиля «О усиленное соблюдения трудового законодательства» 2011 года <http://pravo.israelinfo.ru/> Израильское право

– Законом Израиля «О защите заработной платы» <http://www.mecm.info/clients/UM.nsf/Zakon?OpenForm> ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

– **С) Решения судов:**

– Davagle M. La responsabilité du dirigeant d'ASBL. / M. Coipel, M. Davagle, MA Delvaux, C. Fischer [etc.]. - Bruxelles: Edi.pro, 2008 - 220 p.

– ECHR, Decision of 07.07.1997 in the case of Airey v. Ireland (Application № 6289/73). // Reports and Decisions of the Commission, 1977 - Vol.8.- P. 42-58.

– ECHR, (Chamber), Judgment (Merits and Just Satisfaction) of 1.1993 in the case of Scopelliti v. (Applications № 15511/89) [Электронный ресурс]. - Режим доступа:<http://hudoc.echr.coe.int>.

Д) Интернет – ресурсы

– <http://www.zakon.kz/> Законодательство Казахстана

– [http://www.allpravo.ru/library/библиотека по юриспруденции](http://www.allpravo.ru/library/библиотека_по_юриспруденции)

– <http://www.tarasei.narod.ru/uchebniki.html> Правовая библиотека

– http://publ.lib.ru/ARCHIVES/_NIT_PRA/_Nit_pra.html литература по

праву

– <http://www.prostraxovanie.ru/zakonodat.htm> Законодательство

– <http://www.prostraxovanie.ru/> Юридический форум

– <http://icpo.at.tut.by/russian.html> ссылки по иностранному праву

– <http://www.loc.gov/law/guide/nations.html> поисковик по праву

различных стран

– <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/legis.htm> законодательство

различных стран

– <http://www.lex.md/> Ведомственные акты Молдовы

– <http://www.lawguru.com/> правовой сервер

– <http://concourt.am> Конституции государств

– <http://www.lexadin.nl/> Сборник законов различных государств

– <http://www.dejure.org/> Правовая база

– <http://www.advokatisrael.com/> / Израиль

– <http://www.parlamento.it/> Италия. Сайт Парламента. База

законодательства

- <http://5-ka.ru/jurd/index.html> Большой юридический словарь
- <http://www.tehdoc.ru/> Охрана труда
- <http://jurqa.h12.ru/> Вопросы и ответы на юридические темы
- <http://www.tarasei.narod.ru/> статьи, учебники, нормативные акты,

комментарии

- <http://pravo.eup.ru/> БИБЛИОТЕКА ЮРИДИЧЕСКОЙ

ЛИТЕРАТУРЫ

- http://www.jurfak.spb.ru/e_library.asp Библиотека
- <http://www.zakon.kz/law/jurworld/main1.shtml#1.1> Юридический мир
- <http://partnerstvo.com.ua/> Законы Украины
- <http://www.iunet.ru/> юридический интернет-портал
- <http://pravo.israelinfo.ru/> Израильское право
- <http://forumpravo.israelinfo.ru/> форум по законодательству и праву

Израиля

- <http://www.kac.com.ua/foreignlaws/> Законодательство зарубежных

стран