Санкт – Петербургский Государственный университет

### ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Общие положения возмещения вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.**

#### Курсовая работа

#### по трудовому праву

студентки 3 курса

1 потока 1 группы

*Куля А.В.*

Научный руководитель

##### Санкт - Петербург

1999 год

### Оглавление

1. Введение. 3

2. Законодательство о возмещении вреда, причиненного работником увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. 6

3. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. 8

4. Вина работодателя. 15

5. Доказательство ответственности работодателя за

причиненный вред. 19

5.1. Акт о несчастном случае на производстве. 19

5.2. Приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия. 24

5.4. Медицинское заключение о профессиональном заболевании. 25

5.5. Решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных лиц. 26

5.6. Решение регионального (отраслевого) отделения Фонда социального страхования о возмещении организацией бюджету государственного социального страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем. 26

5.7. Другие документы. 27

5.8. Свидетельские показания. 27

6. Смешанная ответственность. 27

7. Виды возмещения вреда. 31

8. Экспертиза трудоспособности 32

9. Заключение. 36

10. Список литературы: 37

# Введение.

Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здо­ровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, регули­руются ГК РФ и Правилами возмещения работодателями вреда, причи­ненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей (в ред. Федерального Закона от 24.11.95. № 180 -ФЗ). Пра­вила утверждены Верховным Советом Российской Федерации 24 декабря 1992 года. Они введены в действие с 1 декабря 1993 года.[[1]](#footnote-1)С этого же вре­мени на территории Российской Федерации не действуют правила, ут­вержденные Советом Министров СССР 3 июля 1984 года.

Союзные нормативные акты содержали ряд серьезных недостат­ков, снижающих уровень правовых гарантий для граждан, пострадавших на производстве, и вред, причиненный их здоровью, во многих случаях полностью не возмещался.

Действовавший в прошлом порядок возмещения вреда, причинен­ного трудовым увечьем, распространялся на граждан, состоявших в тру­довых отношениях с предприятиями, учреждениями и организациями, то есть на рабочих и служащих. Он не охватывал производственные коопе­ративы, колхозы и работавших в них членов; не распространялся на граж­дан, выполнявших работы по гражданско-правовым договорам подряда и поручения.

Также следует отметить, что в счет сумм, причитающихся в возмещение вреда, за­считывалась сумма пенсии по инвалидности (вследствие трудового уве­чья), а в случаях смерти пострадавшего – и пенсия по случаю потери кор­мильца, то есть размер возмещения вреда снижался на сумму этих пенсий. В то же время на предприятие возлагалась обязанность возместить соот­ветствующему органу выплачиваемую пенсию. Все это не без оснований можно рассматривать, как фактическое лишение пенсии по инвалидности или по случаю потери кормильца и отступление от сущности социального пенсионного страхования, призванного охранять интересы как застрахо­ванных, так и страхователей, то есть предприятий.

Размер возмещения вреда ранее хотя и определялся исходя из заработка потерпевшего, однако установленный порядок его подсчета, сориентиро­ванный на союзное пенсионное законодательство, давно утратившее силу, приводил к занижению заработка и, следовательно, возмещения вреда.

Суммы, причитающиеся в возмещение вреда, не корректиро­вались с учетом роста стоимости жизни и минимальной оплаты труда, что можно рассматривать как серьезнейшее нарушение. Не предусматривалась ранее и выплата единовременного пособия в связи с трудовым увечьем, как потерпевшему, так и его семье, равно как и возме­щение морального вреда, причиненного трудовым увечьем.

К тому же существовала довольно сложная процедура рассмотрения споров по вопросам возмещения вреда, причиненного вследствие трудового уве­чья. Их досудебное рассмотрение возлагалось на профкомы предприятий, которые наделялись функциями арбитра, не свойственными обществен­ной организации.

В новых актах многие недостатки устранены.

Установленный новый порядок возмещения вреда распространен на всех работающих граждан, пострадавших на производстве, в том числе занятых в кооперативах и выполняющих работу по гражданско-правовым договорам подряда и поручения. Отменено правило о снижении размера возмещения вреда на сумму назначенной и выплачиваемой пенсии по ин­валидности вследствие трудового увечья и пенсии по случаю потери кор­мильца в результате той же причины: теперь эти пенсии назначают и вы­плачивают сверх возмещения вреда.

Предусмотрено исчисление размера возмещения вреда из полного фактического заработка пострадавшего, в том числе с включением в него оплаты за сверхурочную работу, работу по совместительству и авторского гонорара.

Помимо этого введена корректировка сумм возмещения вреда в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги, а также повышением минималь­ной оплаты труда. Граждане, получающие возмещение вреда в связи с трудовым увечьем, защищены, таким образом, от девальвации выплачи­ваемых им сумм возмещения вреда вследствие инфляционных процессов. Установлена выплата единовременного пособия пострадавшему (а в со­ответствующих случаях и его семье) сверх возмещения утраченного за­работка и дополнительных видов возмещения вреда. Размер такого посо­бия может быть равен сумме минимальной оплаты труда за пять лет. Воз­мещается также моральный вред, вызванный трудовым увечьем, сверх всех иных выплат.

Следует отметить, что вопрос о возмещении морального вреда приобрел значительную актуальность со времени принятия Гражданского кодекса Российской Федерации.

В значительной степени теперь упрощена процедура реализации предос­тавленных прав по возмещению вреда в связи с повреждением здоровья на производстве и их судебной защиты.

На основе сложившихся особенностей применения Правил Вер­ховный суд России обобщил судебную практику по затронутому вопросу, а также по вопросам применения законодательства о компенсации мо­рального вреда, в том числе по делам о возмещении вреда, причиненного трудовым увечьем, и дал соответствующие разъяснения.[[2]](#footnote-2)

В конце 1995 года был принят Федеральный закон, которым внесен ряд существенных изменений и дополнений в Правила, в частности за­трагивающих проблемы индексации заработка, из которого исчислено возмещение вреда, исчисления заработка в случаях изменения специаль­ности, квалификации или должности незадолго до трудового увечья, а также усиления ответственности за задержку выплаты возмещения вреда.[[3]](#footnote-3) Все эти поправки применяются независимо от того, когда получено по­вреждение здоровья.

С первого марта 1996 года введена в действие часть вторая Граж­данского кодекса РФ.

Ряд норм гл.59 Кодекса имеет непосредственное отношение к возмещению вреда. В них зачастую иначе, чем в Правилах, более благо­приятно для потерпевших и их семей разрешаются некоторые вопросы.

Эта часть Кодекса применяется к обязательственным отношениям, воз­никшим после введения ее в действие. Установлено, что действие ст.1085-1094 ГК РФ, регулирующих возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина, распространяется также на случа, когда причине­ние вреда имело место до 1 марта 1996 года, но не ранее 1 марта1993 года (с учетом трехлетнего срока давности), и причиненный вред остался не возмещенным.

# Законодательство о возмещении вреда, причиненного работ­ником увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязан­ностей.

К законодательству, регулирующему возмещение труда, причи­ненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей относятся прежде всего Гражданский кодекс РФ (части пер­вая и вторая) и Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

Часть первая ГК РФ введена в действие с первого января 1995 года Федеральным законом от 30 ноября 1994 года № 52-ФЗ.

С введением в действие части второй ГК РФ, содержащей гл.59 «Обязательства вследствие причинения вреда» (ст. 1064-1101), утратили силу раздел III «Обязательное право» ГК РСФСР 1964 года и раздел III «Обязательное право» Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик, содержавшие нормы о возмещении вреда.

Если до введения в действие части второй ГК РФ при отдельных расхождениях между нормами ГК РСФСР и Правилами применялись нормы Правил (как более позднего законодательного акта РФ), то теперь в подобных случаях следует руководствоваться нормами части второй ГК РФ.

Впредь до приведения законов и иных правовых актов, дейст­вующих на территории РФ, в соответствие с частью второй ГК РФ они применяются, поскольку не противоречат ей.

Важное значение имеет вопрос о применении на территории РФ законодательства Союза ССР. Ратифицируя соглашение о создании СНГ, Верховный Совет РСФСР, постановлением от 12 декабря 1991 года, уста­новил, что «в целях создания условий, необходимых для реализации ст.11 названного Соглашения, … на территории РСФСР до принятия соответ­ствующих законодательных актов РСФСР нормы бывшего Союза ССР применяются в части, не противоречащей Конституции РСФСР, законо­дательство РСФСР и настоящему Соглашению»[[4]](#footnote-4).

При указанном условии нормативные акты бывшего СССР могут применяться при решении вопросов о возмещении вреда.

Особо следует остановиться на вопросах, связанных с примене­нием Основ гражданского законодательства СССР и республик от 31 мая 1991 года[[5]](#footnote-5), так как они содержали раздел о возмещении вреда. Основы должны были вступить в силу с 1 января 1992 года. В связи с прекраще­нием существования СССР этого не произошло. Согласно постановле­ниям Верховного Совета РФ от 14 июля 1992 года «О регулировании гра­жданских правоотношений в период проведения экономической ре­формы» и от 3 марта 1993 года «О некоторых вопросах применения зако­нодательства СССР на территории Российской Федерации»[[6]](#footnote-6) до принятия нового Гражданского кодекса РФ Основы гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик применялись на территории РФ, за ис­ключением положений, устанавливающих полномочия Союза ССР в об­ласти гражданского законодательства, и в части, не противоречащей Кон­ституции РФ и законодательным актам РФ принятым после 12 июня 1990 года (то есть после принятия Декларации о государственном суверенитете РСФСР).

Важное значение в решении вопросов возмещения вреда имеют постановления Пленума Верховного суда РФ, прежде всего постановле­ние от 28 апреля 1994 года № 3 « О судебной практике по делам о возме­щении вреда, причиненного повреждением здоровья » и постановление от 20 декабря 1994 года № 10 « Некоторые вопросы применения законода­тельства о компенсации морального вреда »[[7]](#footnote-7).

Некоторые вопросы судебной практики по делам, имеющим от­ношение к возмещению вреда (например, об установлении фактов, имеющих юридическое значение), разъяснены в постановлениях Пле­нума Верховного суда СССР. В каких пределах можно пользоваться ими? Ответ на этот вопрос дает постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 апреля 1992 года № 8 («Бюллетень Пленума Верховного Суда РФ», 1992 год, №7). До принятия соответствующих законодательных актов РФ нормы бывшего СССР и разъяснения по их применению, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда СССР, могут применяться су­дами в части, не противоречащей Конституции и законодательству РФ и Соглашению Содружества Независимых Государств.

В ст. 1 Правил указывается, что в тех случаях, когда договорами (соглашениями) между РФ и другими странами предусматриваются иные правовые предписания, чем те, которые содержатся в ГК РФ и Правилах, применяются правовые предписания, предусмотренные такими догово­рами (соглашениями).

Вопрос этот особенно остро стоит в отношении потерпевших, по­лучивших увечье в странах ближнего зарубежья (бывших союзных рес­публиках), и проживающих в России или получивших увечье в России, но проживающих за ее рубежами.

# Ответственность работодателя за вред, причиненный здоро­вью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Суды рассматривают большое количество дел, в которых остро встает вопрос об ответственности работодателя.

Следует отметить, что законодательство предусматривает два варианта рассмотрения заявлений о возмещении вреда: по Правилам и общегражданский.

Правила распространяются на случаи повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей. Вопросы возмещения вреда реша­ются администрацией и судами. Степень утраты профессиональной тру­доспособности устанавливается ВТЭК.

Во всех других случаях повреждения здоровья ( то есть не при ис­полнении трудовых обязанностей) вопросы возмещения вреда решаются судами, а степень утраты профессиональной трудоспособности устанав­ливается судебно-медицинской экспертизой.

Общие условия ответственности за причиненный вред предусмот­рены ГК РФ.

Согласно ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или иму­ществу гражданина либо имуществу юридического лица, подлежит воз­мещению лицом, причинившим вред, в полном объеме.

Вред, причинённый правомерными действиями, подлежит возме­щению лишь в случаях, предусмотренных законом.

Юридическое лицо обязано возместить вред, причиненный его ра­ботником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязан­ностей (ст. 1068 ГК РФ).

Отсюда видно, что условиями ответственности за причинение вреда являются:

1. **Наличие вреда.** Возмещению подлежит вред, носящий иму­щественный и моральный характер, то есть возмещаются материальные убытки потерпевшего и моральный вред.
2. **Противоправность действия, причинившего вред.** Жизнь и здоровье граждан всемерно охраняются законом. Действие или бездейст­вие, представляющее опасность для жизни и здоровья, является противо­правным и влечет за собой обязанность возместить вред. Закон считает противоправным сам факт причинения вреда гражданину. Поэтому спе­циальных доказательств противоправности действий причинителя вреда обычно не требуется.
3. **Причинная связь между притивоправным действием и причинением вреда.** Термин «причинение вреда» подчеркивает необхо­димость установления причинной связи между ним и противоправным действием ответчика. Если вред не находится в причинной связи с проти­воправным действием, такое действие не влечет обязанности по возмеще­нию вреда.
4. **Причинение вреда источником повышенной опасности (не­зависимо от вины работодателя) или вина работодателя при причи­нении вреда не источником повышенной опасности.**

Работодатель несет материальную ответственность за вред, при­чиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следо­вания к месту работы или с работы на транспорте, представленном рабо­тодателем.

Случаи повреждения здоровья, связанные по Правилам с испол­нением работником своих трудовых обязанностей, практически совпа­дают с перечнем несчастных случаев, приведенным в Приложении о рас­следовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденном постановлением Правительства РФ от 3 июня 1195 года №558.

По сложившейся практике к ним относятся и несчастные случаи, имевшие место при исполнении трудовых обязанностей во время коман­дировки, а равно наступившие при совершении каких-либо действий в интересах предприятий, хотя бы и без поручения администрации.

Рассматриваются также требования о возмещении вреда в связи с профессиональным заболеванием и профессиональным отравлением.[[8]](#footnote-8)

В законодательстве о пособиях по временной нетрудоспособности и о государственных пенсиях связь несчастных случаев с трудовым увечьем понимается шире, чем в Правилах.

Временная нетрудоспособность и инвалидность рабочего или служащего также признаются наступившими вследствие трудового уве­чья, если, например, несчастный случай произошел по пути на работу или с работы, при выполнении государственных или общественных обязанно­стей, гражданского долга по спасению человеческой жизни, охране собст­венности, поддержанию правопорядка.

В таких случаях ответственность, установленную Правилами, ра­ботодатель не несет, требования о возмещении вреда разрешаются непо­средственно в суде, процент утраты профессиональной трудоспособности устанавливается судебно-медицинской экспертизой.

В данном контексте имеются в виду лишь несчастные случаи, непосредственно связанные с выполнением трудовых обязанностей. Несчастные случаи, которые по терминологии законодательства о пособиях связаны с рабо­той, но произошли не на производстве, актом по форме Н-1 не оформля­ются и на них действие Правил не распространяется.

Для случаев возмещения вреда, причинен­ного повреждением здоровья, необходимо сочетание трех условий: работа потерпевшего у работодателя; непосредственная связь повреждения здо­ровья с исполнением трудовых обязанностей; причинение вреда источни­ком повышенной опасности или наличие вины работодателя при причи­нении вреда не источником повышенной опасности. При совокупности этих условий ответственность работодателя за причинение вреда устанав­ливается по Правилам, а заявления потерпевших (и нетрудоспособных, потерявших кормильца) рассматриваются администрацией и судом.[[9]](#footnote-9)

При отсутствии хотя бы одного из указанных условий нет основа­ний для применения Правил и ответственность причинителя вреда уста­навливается по нормам ГК РФ, а заявления потерпевших рассматрива­ются судом.

Ответственность за вред, причиненный здоровью работника в пе­риод работы за границей, несет, по общему правилу, министерство, ве­домство, организация, предприятие, направившее работника за границу. Если потерпевший принят на работу за границей, ответственность за при­чинение здоровья возлагается на собственника предприятия причинителя вреда.

Следует подробнее остановиться на следующих понятиях:

**Увечье (несчастный случай) –** это внезапное повреждение здо­ровья, вызванное воздействием внешней (посторонней) силы. Для увечья характерно резкое, обычно травматическое, повреждение здоровья. Под увечьем понимается любая травма: механическая (колотая, резаная, ушиб и т. д.), электрическая, химическая, токсическая, радиационная, психическая и др., повлекшая кратковременную или длительную утрату трудоспособности, если она явилась результатом несчастного случая, свя­занного с исполнением трудовых обязанностей.

Но не всегда увечье связано с травмой типа анатомического де­фекта; иногда травма может обусловить патологический процесс, не со­провождающийся видимыми анатомическими и органическими наруше­ниями. Травма может вызвать также обострение патологического про­цесса.

Положение о порядке учета и расследования несчастных случаев на производстве (п.2) дает перечень таких случаев: травма, в том числе полученная в результате нанесения телесных повреждений другим лицом, острое отравление, тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, пора­жение электрическим током, молнией и ионизирующим излучением, укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесен­ные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Острые профессиональные заболевания и отравления могут быть отнесены к несчастным случаям, если они вызваны, как правило, внезап­ным событием (например, взрывом баллона с ядовитым газом), т.е. мо­ментальным воздействием на организм человека ядовитых веществ. Ост­рыми считаются профессиональные заболевания и отравления, возникшие после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздейст­вия вредных профессиональных факторов. Они расследуются как несча­стные случаи на производстве. Результаты расследования оформляются актом по форме Н-1.

**Профессиональные заболевания** –это заболевания, вызванные действием неблагоприятных производственно-профессиональных факто­ров (пневмоконизмы, вибрационная болезнь, интоксикация и др.), а также ряд таких заболеваний, в развитии которых установлена причинная связь с воздействием определенного производственно-профессионального фак­тора и исключено явное влияние других непрофессиональных факторов, вызывающих аналогичные изменения в организме.

Право впервые устанавливать диагноз хронического профессио­нального заболевания (или интоксикации) имеют только специализиро­ванные лечебно-профилактические учреждения и их подразделения (цен­тры профпатологии, клиники и отделы профзаболеваний научных органи­заций клинического профиля, кафедры профзаболеваний учреждений высшего, послевузовского и дополнительного медицинского образования и др.), осуществляющие свою деятельность в соответствии с законода­тельством РФ об охране здоровья населения.

Известно, что одно и то же заболевание в одних случаях является профессиональным, а в других общим.

Министерством здравоохранения СССР по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1989 года утверждены Список профессиональных за­болеваний и Инструкция по применению Списка профессиональных за­болеваний.

Профессиональными являются не только заболевания, указанные в Списке, но и их осложнения и прямые последствия. При этом профессия больного не обязательно должна относиться к приведенным в Списке, по­скольку они в нем приводятся не полностью, а только в качестве примера.

**Иное повреждение здоровья.** Под иным повреждением здоровья понимается общее заболевание. Оно обычно не связано с исполнением трудовых обязанностей и рассматривается как страховой случай, за кото­рый работодатель ответственности по Правилам не несет. Однако в от­дельных, исключительных случаях, когда есть прямая причинная связь между общим заболеванием и допущенными работодателем грубейшими нарушениями безопасных условий труда, правил охраны труда, поста­вившими работника в угрожающие здоровью условия, ответственность за причиненный вред может быть возложена на работодателя.

Нужно отметить, что необходимым условием для отнесения общего заболевания к числу повреждений здоровья, связанных с исполнением трудовых обя­занностей, является соответствующее заключение компетентного меди­цинского учреждения.

Если вред причинен здоровью работника не источником повы­шенной опасности, то работодатель освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине. Гражданское законодательство до 1 августа 1992 года (до введения в действие Закона Российской Федерации от 24 декабря 1992 года " « О внесении изменений и дополнений в Гражданский кодекс РСФСР ») пре­дусматривало три основания ответственности за причиненный вред: при­чинение вреда в обычных условиях (не источником повышенной опасно­сти); причинение вреда источником повышенной опасности; причинение вреда гражданину, за которого причинивший вред был обязан уплачивать страховые взносы.

Основы Гражданского законодательства Союза ССР и республик и вслед за ними ГК РСФСР устранили ответст­венность страхователя как самостоятельное основание ответственности; теперь существуют два основания ответственности: причинение вреда ис­точником повышенной опасности и причинение его не источником по­вышенной опасности.

Это положение закреплено в ст. 1064 и 1079 ГК РФ и ст. 3 Правил.

Согласно Правилам работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причи­ненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего.

Необходимо отметить, что ответственность работодателя не связывается с его виной. Он отвечает во всех случаях, если только вред не явился результатом непреодолимой силы либо умысла потерпевшего. Таким образом, работодатель при от­сутствии своей вины отвечает и за случайное причинение вреда. Потер­певший не должен доказывать отсутствие умысла, бремя доказывания лежит на работодателе.

Под непреодолимой силой, причи­нение вреда которой освобождает работодателя от ответственности, по­нимается воздействие таких сил, предотвратить которые работодатель не в состоянии даже при предельной осмотрительности, обычно это воздей­ствие стихийных бедствий (гроза, землетрясение, наводнение, оползень, ураган и т.п.).

В случаях причинения вреда здоровью работ­ника не источником повышенной опасности работодатель освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине. Дей­ствует принцип: нет вины – нет ответственности. Бремя доказывания це­ликом лежит на работодателе. Потерпевший доказывать вину работода­теля не должен.[[10]](#footnote-10)

Понятие источника повышенной опасности раскрывается в гражданском законодательстве. Статья 1079 ГК РФ относит к владельцам источника повышенной опасности юридических лиц и граждан, деятель­ность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (ис­пользование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ и т.п.; осу­ществление строительной и иной, связанной с нею деятельности и др.).

Более полная характеристика ис­точников повышенной опасности приводится в п. 17 постановления Пле­нума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3 « О судебной прак­тике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением». В постановлении разъяснено, что источником повышенной опасности надлежит признать любую деятельность, осуществление которой создает повышенную вероятность причинения вреда из-за невозможности пол­ного контроля за ней со стороны человека, а также деятельность по ис­пользованию, транспортировке, хранению предметов, веществ и иных объектов производственного, хозяйственного или иного назначения, об­ладающих такими же свойствами. Имущественная ответственность за вред, причиненный действием таких источников. Должна наступать как при целенаправленном их использовании, так и при самопроизвольном проявлении их вредоносных свойств (например, в случае причинении вреда вследствие самопроизвольного движения автомобиля).

Под владельцем источника повышенной опасности следует понимать ор­ганизацию или гражданина, осуществляющих эксплуатацию источника повышенной опасности в силу принадлежащего им права собственности, права хозяйственного ведения, оперативного управления либо по другим основаниям (по договору аренды, по доверенности на управление транс­портным средством, в силу распоряжения компетентных органов о пере­даче организации во временное пользование источника повышенной опасности и т.п.).

Не признается владельцем источника повышенной опасности и не несет ответственность за вред перед потерпевшим лицо, управляющее ис­точником повышенной опасности в силу трудовых отношений с владель­цем этого источника ( шофер, машинист, оператор и др.). При причинении вреда источником повышенной опасности, выбывшим из обладания вла­дельца в результате противоправных действий других лиц, но при нали­чии также виновного поведения владельца, ответственность за причинен­ный вред может быть возложена судом как на лицо, использовавшее ис­точник повышенной опасности, так и на его владельца. Ответственность владельца источника повышенной опасности может наступить, в частно­сти, когда по его вине не была обеспечена надлежащая охрана источника повышенной опасности. В этом случае на каждого из причинителей вреда может быть возложена ответственность за вред в долевом порядке, в за­висимости от степени вины каждого из них. Если причинение вреда имело место в результате действия двух или нескольких источников по­вышенной опасности, то при наличии других условий, дающих потер­певшему право на возмещение вреда, ответственность должна возлагаться солидарно на всех владельцев источников повышенной опасности, кото­рыми причинен вред [[11]](#footnote-11)

Как указывалось ранее, ответственность работодателя за вред, причиненный работнику при исполнении трудовых обязанностей, на ос­нованиях, предусмотренных для владельца источника повышенной опас­ности, установлена гражданским законодательством с 1 августа 1992 года. В п.1 постановления Верховного Совета Российской Федерации от 3 марта 1993 года «О некоторых вопросах применения законодательства Союза ССР на территории Российской Федерации» устанавливается, что Основы применялись на территории Российской Федерации с 3 августа 1992 года к тем гражданским правоотношениям, которые возникли после указанной даты. Поэтому, если вред причинен работнику при исполнении им тру­довых обязанностей в результате воздействия источника повышенной опасности до 1 августа 1992 года (то есть до введения в действие Закона от 24 декабря 1992 года «О внесении изменений и дополнений в Граждан­ский кодекс РСФСР»), для возмещения вреда за счет работодателя необ­ходимо установить его вину. Если же вред причинен источником повы­шенной опасности 1 августа 1992 года или позднее, работодатель отве­чает независимо от своей вины, в том числе и за случай, и освобождается от ответственности, только если докажет, что вред возник вследствие не­преодолимой силы либо умысла потерпевшего. Это положение полно­стью соответствует ст.ст.1079 и 1084 ГК РФ.

# Вина работодателя.

Необходимо отдельно рассмотреть вопрос о вине работодателя. Вина работодателя дифференцирована. Это представляет значительную трудность при рассмотрении дел на практике.[[12]](#footnote-12)

Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие не обеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасно­сти, промышленной санитарии и т.п.). Согласно ст.139 КЗоТ РФ обеспече­ние здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятия, которая обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обес­печивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникно­вение профессиональных заболеваний работников.

Соответственно вина работодателя в повреждении здоровья ра­ботника понимается в широком смысле как не обеспечение им здоровых и безопасных условий труда. Это означает, что под виною работодателя по­нимается любое (даже незначительное) нарушение правил охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии, отсутствие должного надзора за безопасностью работ и т.п.

Вина работодателя в каждом отдельном случае устанавливается им (администрацией) и судом.

В качестве иллюстрации можно привести следующий пример:

Рабочий травмировал руку на металлорежущем станке. Станок был исправен, ограждения в порядке, правила охраны труда и техники безопасности администрацией не нарушены. Травма произошла в резуль­тате простой неосторожности работника. Так как несчастный случай свя­зан с воздействием источника повышенной опасности (движущийся ме­ханизм), работодатель обязан полностью возместить вред, несмотря на отсутствие своей вины.

Для возложения на работодателя материальной ответственности за причинение вреда работнику имеет значение сам факт установления вины работодателя. Степень его вины (то есть были ли работники пред­приятия привлечены к уголовной, административной или дисциплинар­ной ответственности или вообще не привлекались) не играет решающей роли. Вне зависимости от степени вины работодатель обязан возместить материальный и моральный вред. Степень вины работодателя влияет лишь на размер возмещения, поскольку вопрос о самом возмещении предрешен установлением его вины.[[13]](#footnote-13)

Работодатель может быть освобожден от ответственности за вред, причиненный не источником повышенной опасности, только при причи­нении вреда не по его вине. Иными словами, работодатель в таких слу­чаях не несет материальной ответственности перед потерпевшим за неви­новные действия. В этом существенное отличие ответственности по ч.2 ст.3 Правил от ответственности владельцев источников повышенной опасности.

Вина работодателя означает вину тех или иных его работников, не обеспечивших безопасных условий труда. Данное положение получило закрепление в ст.1068 ГК РФ, указывающей, что юридическое лицо воз­мещает вред, причиненный его работником при исполнении им трудовых (служебных, должностных) обязанностей. При этом не имеет значения, повреждено здоровье по вине должностного лица или рядового работ­ника. Обязанность возместить вред возлагается на работодателя, если вред причинен по вине его работников, какую бы должность они не зани­мали и какую бы работу не выполняли.[[14]](#footnote-14) Как разъяснил Пленум Верхов­ного суда РФ, обязанность организации возместить вред, причиненный по вине его работников, наступает не только тогда, когда они являются по­стоянными работниками, но и в случаях причинения вреда временными или нештатными работниками, а также лицами, выполняющими работу по трудовым соглашениям.[[15]](#footnote-15) Вина работника является виной организации и, как следствие этой вины, влечет за собой обязанность возместить вред.

Если вина работника уже установлена приговором суда, поста­новлением следственных органов, наложением штрафа или приказом о наложении дисциплинарного взыскания, вина работодателя очевидна и не требует дополнительных доказательств. Но и в тех случаях, когда вина работника еще не установлена, вина работодателя отнюдь не может быть исключена. Доказательство наличия его вины, естественно, представляет большую сложность: для этого необходимо изучить обстоятельства по­вреждения здоровья и выявить вызвавшие его причины. При рассмотре­нии заявления о возмещении вреда работодатель рассматривает и иссле­дует акт о несчастном случае, заключение государственного инспектора по охране труда (госгортехнадзора, госэнергонадзора, госатомнадзора, санэпиднадзора), а также другие доказательства.

Вина работодателя может заключаться как в действиях, так и в бездействии. Вред причинен виновными действиями, если поступки того или иного работника (как умышленные, так и неосторожные) противоре­чат установленным правилам охраны труда, техники безопасности и про­изводственной санитарии (например, введение в эксплуатацию станка без защитных приспособлений). Виновное бездействие имеет место, когда те или иные работники умышленно или неосторожно не выполнили обязан­ностей, возложенных на них правилами охраны труда, техники безопас­ности и производственной санитарии (например, не был проведен инст­руктаж по технике безопасности).

Вина выражается в форме либо умысла, либо неосторожности. Для признания вины работодателя форма вины безразлична. Вред, причи­ненный умышленными или неосторожными действиями, подлежит воз­мещению.

Понятна ситуация, что умышленное причинение увечья или иного повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей практически не встречается. Как правило, причинение вреда является следствием неосторожных действий или бездействия.

Особую сложность представляет установление ответственности работодателя за наступившее профессиональное заболевание. Профес­сиональными признаются заболевания, которые свойственны исключи­тельно работе, связанной с определенными профессиональными вредно­стями, а также заболевания, встречающиеся при работе с данными вред­ностями во много раз чаще, чем при иных условиях.

Поскольку профессиональное заболевание, как правило, возникает в результате воздействия источника повышенной опасности (вредных производственно – профессиональных факторов), доказывать вину рабо­тодателя в возникновении профессионального заболевания не нужно, не­обходима лишь связь этого заболевания с исполнением трудовых обязан­ностей.

Однако имеются профзаболевания, не связанные с воздействием источника повышенной опасности, полученные при обычных условиях труда.

При решении вопроса о вине работодателя в таких случаях надо исходить из следующего.

Несчастный случай на производстве происходит в краткий про­межуток времени. И не обеспечение работодателем здоровых и безопас­ных условий труда должно быть зафиксировано именно в этот краткий промежуток. Иначе обстоит дело при профессиональных заболеваниях. Они возникают в результате более или менее длительного пребывания ра­ботника в определенных производственных условиях. И необеспечение администрацией здоровых и безопасных условий труда в этом более или менее длительном промежутке времени должно быть зафиксировано. Если возникновение профессионального заболевания или его обострение произошло вследствие несоблюдения работодателем правил охраны труда (техники безопасности, промышленной вентиляции, производственной санитарии), на работодателя возлагается ответственность за повреждение здоровья.

Если же профессиональное заболевание не связанное с воздейст­вием источника повышенной опасности, наступило в результате длитель­ной работы в условиях нормального профессионального риска при пол­ном соблюдении всех необходимых норм охраны труда. Оно рассматри­вается как страховой случай, за который работодатель ответственности по возмещению вреда не несет.

Пленум Верховного суда РФ в п. 6 постановления от 28 апреля 1994 года №3разъяснил, что в соответствии с ч. 2 ст. 3 Правил условием ответственности за возникшее у работника профессиональное заболева­ние является вина работодателя. При этом необходимо учитывать, что профессиональное заболевание считается возникшим по вине работода­теля, если он не докажет, что вред возник не по его вине.

# Доказательство ответственности работодателя за причинен­ный вред.

Доказательством ответственности работодателя могут служить документы и показания свидете­лей, в частности: акт о несчастном случае на производстве; приговор, ре­шение суда, постановление прокурора, органа дознания или предвари­тельного следствия; заключение государственного инспектора по охране труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих кон­троль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодатель­ства о труде, о причинах повреждения здоровья; медицинское заключение о профессиональном заболевании; решение о наложении административ­ного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц; решение ре­гионального (отраслевого) отделения Фонда социального страхования о возмещении работодателем бюджету государственного социального стра­хования расходов на выплату работнику пособия по временной нетрудо­способности в связи с трудовым увечьем.

Эти документы должны помочь установить следующие обстоя­тельства, обуславливающие ответственность работодателя за поврежде­ние здоровья потерпевшего: наличие факта несчастного случая и утраты трудоспособности; причинную связь между несчастным случаем и утра­той трудоспособности; связь повреждения здоровья или смерти работника с исполнением им трудовых обязанностей; вину работодателя при причи­нении вреда не источником повышенной опасности.

При рассмотрении конкретных заявлений о возмещении вреда ра­ботодателю и суду бывают необходимы не все названные документы. До­казательная сила каждого из них различна.

## Акт о несчастном случае на производстве.

Форма Н-1 акта о несчастном случае на производстве утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 1995 года №558 одновременно с Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Согласно этому Положению расследованию и учету подлежат все несчастные случаи на производстве, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу на один рабочий день и более, вре­менную (не менее чем на один рабочий день) или стойкую утрату им тру­доспособности либо его смерть.

Ответственность за организацию и своевременное расследование и учет несчастных случаев, разработку и реализацию мероприятий по устранению причин несчастных случаев несет работодатель.

Отметим, что о всех несчастных случаях со смертельным исходом государст­венная инспекция труда Российской Федерации информирует Федераль­ную инспекцию труда при Министерстве труда Российской Федерации.

Расследование несчастных случаев проводится комиссией, обра­зуемой из представителей работодателя, а также профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Со­став комиссии утверждается приказом руководителя организации или уполномоченного им ответственного должностного лица.

Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность на производстве, в указанном расследовании не участвует.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего – его родственников) в расследовании несчастного случая может участво­вать его доверенное лицо.[[16]](#footnote-16)

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая должно быть проведено в течение трех суток с момента его происшест­вия.

При расследовании комиссия выявляет и опрашивает очевидцев и лиц, допустивших нарушение нормативных требований по охране труда, получает необходимую дополнительную информацию от работодателя и, если это возможно, - объяснения от пострадавшего.

Несчастные случаи, происшедшие на производстве с работни­ками, направленными сторонними организациями, студентами и учащи­мися, проходящими производственную практику, расследуются с уча­стием полномочного представителя направившей их организации.

Те несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение месяца со дня поступления этого заявления.

Расследование групповых несчастных случаев, несчастных слу­чаев с возможным инвалидным исходом и несчастных случаев со смер­тельным исходом проводится в течение 15 дней комиссией в составе го­сударственного инспектора по охране труда, представителей работода­теля, органа исполнительной власти соответствующего субъекта РФ и профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками предста­вительного органа.

При гибели на производстве пяти и более работников в состав ко­миссии также включаются государственный инспектор по охране труда Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Фе­дерации и представители соответствующего федерального органа испол­нительной власти.

Нужно отметить, что результаты расследования каждого несчастного случая рассмат­риваются работодателями в целях разработки и реализации мер по их предупреждению, решения вопросов о возмещении вреда пострадавшим (членам их семей), предоставления им компенсаций и льгот.

Каждый несчастный случай, вызвавший необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу на один рабочий день и более, потерю им трудоспособности не менее чем на один рабочий день или его смерть, оформляется актом о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

При групповом несчастном случае акт по форме Н-1 составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай произошел с работником другой органи­зации, акт по форме Н-1 составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с остальными материалами расследования направляются в органи­зацию, работником которой является пострадавший. Третий экземпляр акта и других материалов расследования остается в организации, где про­изошел несчастный случай.

В акте по форме Н-1 должны быть подробно изложены обстоя­тельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустив­шие нарушения нормативных требований по охране труда.

Акт по форме Н-1 должен быть оформлен и подписан членами комиссии, утвержден работодателем и заверен печатью организации. Один экземпляр акта выдается пострадавшему (его доверенному лицу) или родственникам погибшего по их требованию не позднее трех дней после окончания расследования. Второй экземпляр хранится вместе с ма­териалами расследования в течение 45 лет в организации по основному на момент несчастного случая месту работы (учебы, службы) пострадав­шего.

Каждый акт по форме Н-1 учитывается организацией по месту ос­новной работы (учебы, службы) пострадавшего и регистрируется в жур­нале регистрации несчастных случаев по форме, установленной Мини­стерством труда РФ.

Материалы расследования групповых несчастных случаев, несча­стных случаев с возможным инвалидным исходом, несчастных случаев со смертельным исходом вместе с актом по форме Н-1 и актом расследова­ния указанных несчастных случаев в трехдневный срок после их оформ­ления должны быть направлены работодателем в прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай, государственную инспекцию труда по субъекту РФ, а также в органы государственного надзора ( по их требова­нию), если несчастный случай произошел в организациях (на объектах), подконтрольных этим органам.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета не­счастных случаев, непризнание работодателем несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составление акта по форме Н-1, несо­гласие пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются органами Федеральной инспекцией труда при Мини­стерстве труда РФ или судом. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора по охране труда.

Акт по форме Н-1 является важнейшим доказательством того, что повреждения здоровья имело место в связи с исполнением потерпевшим трудовых обязанностей. Этот акт (или другой официальный документ о несчастном случае) потерпевший должен предъявить во ВТЭК в связи с несчастным случаем на производстве.

Законодательство не устанавливает срока давности для составле­ния акта о несчастном случае на производстве. Акт, оформленный не­своевременно (даже несколько лет спустя после несчастного случая), имеет юридическую силу и не нуждается ни в чьем утверждении.

Определенную сложность представляет вопрос о возможности ус­тановления факта несчастного случая в судебном порядке.

Согласно ст.247 ГПК РСФСР рассмотрение дел об установлении факта несчастного случая входит в компетенцию суда. Вместе с тем в со­ответствии со ст.248 ГПК РСФСР суд устанавливает юридические факты лишь тогда, когда заявитель лишен возможности получить необходимые документы в ином порядке или когда не возможно восстановить утрачен­ные документы.

Если работнику отказано в соответствии акта по тем мотивам, что несчастного случая не было или факт несчастного случая не подтвер­дился, либо когда работник не согласен с изложением в акте обстоя­тельств несчастного случая, речь должна идти об обжаловании действий администрации. Такие жалобы в соответствии с п.23 Положения о по­рядке расследования и учета несчастных случаев на производстве рас­сматриваются органами федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ или судом.

Суд вправе устанавливать факт несчастного случая на производ­стве лишь тогда, когда возможность его установления во внесудебном по­рядке исключается, что должно быть подтверждено соответствующим до­кументом[[17]](#footnote-17).

Основанием для обращения в суд может служить справка админи­страции об отсутствии данных, подтверждающих факт несчастного слу­чая. В подобных ситуациях администрация не оспаривает факт несчаст­ного случая, но лишена возможности составить акт ввиду отсутствия ка­ких-либо доказательств. Спора по поводу факта несчастного случая здесь нет, внесудебный порядок установления факта исключен, поэтому факт несчастного случая может быть установлен судом.

Судебное установление факта несчастного случая на производстве имеет место, как правило, в связи с назначением пенсии по инвалидности от трудового увечья. Для возмещения вреда судебное установление факта несчастного случая неприменимо. Возмещение вреда осуществляется в спорном (а когда дело доходит до суда, то в исковом) порядке, и установ­ление одного из обстоятельств дела в порядке особого производства не­возможно.

Потерпевший, претендующий на возмещение вреда, вправе обра­титься к администрации и в суд и тогда, когда он не располагает актом по форме Н-1. Администрация и суд обязаны рассмотреть заявление по су­ществу; вопрос о наличии несчастного случая, связанного с производст­вом, разрешается одновременно с вопросом о возмещении вреда.

Отказ суда в приеме искового заявления о возмещении вреда по мотиву отсутствия акта по форме Н-1 противоречит ст.129 ГПК РСФСР и является незаконным.

## Приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия.

Нарушение правил охраны труда влечет уголовную ответствен­ность в случаях, предусмотренных законом.

Обвинительный приговор суда является бесспорным доказатель­ством вины работника, а следовательно, и ответственности работодателя в повреждении здоровья потерпевшего. Обвинительный приговор предо­пределяет возложение на работодателя обязанности возместить потер­певшему причиненный вред.

В случаях прекращения дела в связи с отсутствием состава пре­ступления при вынесении оправдательного приговора уголовной вины работника предприятия нет. Однако это не исключает наличие ответст­венности гражданской, которая достаточна для возложения на работода­теля обязанности по возмещению вреда. Поэтому работодатель или суд не могут отказать в возмещении вреда только по мотиву отсутствия уголов­ной вины. Обстоятельства и причины повреждения здоровья должны быть тщательно изучены, и при установлении на основе других доказа­тельств вины работника предприятия в причинении вреда требования по­терпевшего о возмещении вреда за счет работодателя подлежат удовле­творению.

* 1. ***Заключение государственного инспектора по охране труда*** либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде, о причинах повреждения здоровья.

Надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодатель­ства о труде осуществляют государственные инспекторы по охране труда, действующие в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, принятыми 6 августа 1993 года, и Положе­нием о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Россий­ской Федерации (Рострудинспекции), утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 20 июля 1994 года №1504[[18]](#footnote-18), а также государст­венные органы гостехнадзора, госатомнадзора, энергетического надзора и санитарно-эпидемиологической службы (ст. 244-248 КЗоТ).

Заключение государственного инспектора по охране труда или иной государственной инспекции о причинах повреждения здоровья яв­ляется весьма авторитетным документом для установления ответственно­сти работодателя в повреждении здоровья работника.

При решении вопроса о возмещении вреда истребование заключе­ния государственного инспектора по охране труда необязательно.

Обязательному расследованию с участием государственного ин­спектора по охране труда подлежат несчастные случаи групповые, с воз­можным инвалидным или со смертельным исходом (п. 11 Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве от 3 июня 1995 года).

Государственный инспектор по охране труда при необходимости (по жалобе, при несогласии с выводами расследования обстоятельств и причин несчастного случая, при сокрытии несчастного случая и по дру­гим причинам) имеет право самостоятельно проводить расследование не­счастного случая.

По результатам расследования составляется заключение, которое является обязательным для работодателя и может быть обжаловано в ор­ганы Федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ (п. 24 Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на про­изводстве).

## Медицинское заключение о профессиональном заболевании.

Специальное расследование причин и условий возникновения профессионального заболевания проводится санитарным врачом по ох­ране труда или другим специалистом соответствующего центра государ­ственного санитарно-эпидемиологического надзора при участии врача ле­чебно-профилактического учреждения, представителей администрации и профсоюзной организации. По результатам расследования составляется специальный акт[[19]](#footnote-19).

В акте дается детальное описание конкретных фактов несоблюде­ния технических регламентов производственного процесса. Специалисты, проводящие расследование, делают вывод о непосредственной причине профессионального заболевания и виновных в этом должностных лицах.

В целях ликвидации и предупреждения профессиональных забо­леваний (отравлений) даются обязательные для администрации конкрет­ные предложения с указанием сроков их выполнения.

По совокупности собранных доказательств разрешается вопрос о возложении на работодателя обязанности возместить вред в связи с про­фессиональным заболеванием.

## Решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных лиц.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляются уполномоченными на то госу­дарственными органами и инспекциями, не зависящими в своей деятель­ности от администрации предприятий и их вышестоящих органов, а также профессиональными союзами и состоящими в их ведении технической и правовой инспекциями труда – согласно положениям об этих инспекциям (ст. 244 КЗоТ).

Государственным инспекторам по охране труда, а также некото­рым государственным органам и инспекциям предоставлено право нало­жения штрафа в административном порядке за нарушение правил охраны труда.

Постановление о наложении штрафа является в необходимых слу­чаях доказательством вины работодателя в нарушении правил охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии и влечет его от­ветственность за причиненный вред.

Работники предприятий, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности, могут быть привлечены администрацией к дисци­плинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность предпола­гает наложение дисциплинарного взыскания только за виновные по­ступки. Поэтому приказ о наложении дисциплинарного взыскания на ра­ботника является практически бесспорным доказательством его вины и устанавливает тем самым ответственность предприятия.

## Решение регионального (отраслевого) отделения Фонда социаль­ного страхования о возмещении организацией бюджету государственного социального страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем.

Право выносить такие решения предоставлено региональному от­делению Фонда социального страхования в тех случаях, когда оно уста­новит, что трудовое увечье рабочего или служащего является результатом нарушений администрацией правил охраны труда или техники безопасно­сти.

Такое решение является обязательным для администрации и под­лежит выполнению в бесспорном порядке.

## Другие документы.

Вина работодателя в трудовом увечье рабочего или служащего может устанавливаться и любыми другими документами, из которых можно сделать вывод о вине работодателя. К их числу относятся мате­риалы служебного расследования, докладные (служебные) записки об об­стоятельствах трудового увечья, приказы об устранении допущенных на­рушений и др.

## Свидетельские показания.

Администрация не связана какой-либо обязательной процедурой или формой опроса свидетелей она может выслушать всех, кто знает об обстоятельствах несчастного случая и обстановке, в которой он произо­шел. Это могут быть непосредственные очевидцы происшествия, лица, которые оказались там позднее, и те, кто слышал о том, как все про­изошло, от самого потерпевшего или от очевидцев. Свидетельские пока­зания могут приниматься как в устной, так и в письменной форме.

# Смешанная ответственность.

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возник­новению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потер­певшего размер возмещения соответственно уменьшается.[[20]](#footnote-20)

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины ра­ботодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организа­ции или иного уполномоченного работниками представительного органа по этому вопросу.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца (статьи 21,24,27,29 Правил).

Различают основания установления смешанной ответственности при причинении вреда источником повышенной опасности и случаи при­чинения вреда не источником повышенной опасности.

Если вред причинен источником повышенной опасности, смешан­ная ответственность может быть применена при грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя (так как его ответствен­ность наступает без вины). При причинении вреда не источником повы­шенной опасности смешанная ответственность может быть применена при установлении вины работодателя и грубой неосторожности потер­певшего (поскольку в указанных ситуациях работодатель отвечает за свою вину). В этих случаях основанием для материальной ответственно­сти работодателя за повреждение здоровья работника является любая сте­пень его неосторожной вины в необеспечении безопасных условий труда.

Что касается потерпевшего, то его вина учитывается при условии грубой неосторожности.

Легкая неосторожность самого потерпевшего не влияет на размер возмещения причиненного ему вреда и, следовательно, не освобождает работодателя от обязанности полностью возместить этот вред. Т. о., при­менение смешанной ответственности возможно лишь в тех случаях, когда повреждение здоровья работника явилось нераздельным результатом не­осторожного или грубо-неосторожного поведения администрации и грубо-неосторожного поведения потерпевшего. Для применения смешан­ной ответственности при причинении вреда источником повышенной опасности вины работодателя не требуется (т.к. он отвечает без вины), достаточно установить грубую неосторожность потерпевшего.

Это обстоятельство на протяжении многих лет неоднократно под­черкивалось Верховным судом СССР и Верховным судом РФ.

Так, еще определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда СССР от 9 июня 1949 года было признано ошибочным применение смешанной ответственности на том основании, что потер­певшая П. должна бала быть осторожно, так как станок не был огражден. Судебная коллегия отметила, что «в действиях П. нельзя усмотреть гру­бой небрежности или грубой неосторожности »[[21]](#footnote-21)

Поскольку смешанная ответственность может применяться только при грубой неосторожности потерпевшего, необходимо в каждом случае выяснить, была ли им допущена грубая неосторожность.

Термин «грубая неосторожность » в законодательстве не раскры­вается. Оценка его дается определенными компетентными органами в ка­ждом конкретном случае.

Решающее значение для оценки действий работника имеют и субъективные моменты (квалификация, возраст, физическое и психиче­ское состояние потерпевшего), и объективные (конкретная обстановка, при которой произошел несчастный случай).

Например, если опытный рабочий, неоднократно проходивший инструк­таж по технике безопасности, имевший взыскание за снятие во время ра­боты ограждений с режущей части станка, вновь допустил то же нарушение и в результате получил увечье. В этом случае есть ос­нования говорить о грубом нарушении им правил техники безопасности, о грубой неосторожности и, следовательно, о смешанной ответственно­сти. Если же такое нарушение совершил недавно поступивший на пред­приятие молодой рабочий, к тому же бравший пример с более опытных работников, работавших рядом с ним и также снимавших ограждения с режущей части станка во время работы, то налицо лишь простая (но не грубая) неосторожность.

Поучительным примером всестороннего исследования как субъ­ективной, так и объективной стороны дела при решении вопроса о сме­шанной ответственности могут служить постановления Пленумов Вер­ховного суда СССР и РСФСР по отдельным делам о возмещении вреда здоровью[[22]](#footnote-22).

Пленум Верховного суда РФ особо подчеркнул, что грубой неос­торожностью может быть признано нетрезвое состояние потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда[[23]](#footnote-23).

Однако в подобных случаях необходима причинная связь между состоянием опьянения и повреждением здоровья. Иными словами, необ­ходимо установить, что именно состояние опьянения явилось той грубой неосторожностью, которая обусловила причинение вреда.

Для применения смешанной ответственности необходима при­чинная связь между виновным поведением работника и повреждением его здоровья. Когда же между виновным действием потерпевшего и повреж­дением его здоровья причинная связь не установлена, принцип смешан­ной ответственности не применяется, даже если потерпевший допустил грубую неосторожность.

При смешанной ответственности вред потерпевшему возмещается работодателем не полностью, а частично. Размер возмещения определя­ется с учетом конкретных обстоятельств дела и в зависимости от степени вины потерпевшего и, в надлежащих случаях, работодателя. Чем больше степень вины потерпевшего, тем меньшая часть вреда ему возмещается, и наоборот, чем больше степень вины работодателя, тем большую часть вреда он возмещает.

Таким образом, между степенью вины потерпевшего и размером подлежащего возмещению вреда имеется обратная, а между степенью вины работодателя и размером подлежащего возмещению вреда – прямая связь.

Необходимо также, как это вытекает из настоящей статьи Правил и п. 23 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3, учитывать конкретные обстоятельства, при которых произошло увечье либо иное повреждение здоровья работника.

Так, в одном случае рабочий, имея защитные очки, не воспользо­вался ими, пренебрегая хорошо известными ему правилами техники безо­пасности; в другом – тоже опытный рабочий, случайно сломав очки, не пошел за новыми в кладовую цеха и продолжал работать без очков, желая сэкономить время для выполнения срочного задания.

Только всестороннее выяснение всех субъективных и объектив­ных моментов позволяет правильно распределить между работодателем и потерпевшим материальный вред, причиненный трудовым увечьем.

Решение о возмещении вреда, вызванного трудовым увечьем ра­ботника, согласно Правилам, принимает работодатель.

В целях соблюдения полной объективности при определении раз­мера возмещения в случаях смешанной ответственности администрация обязывается при установлении степени вины потерпевшего (в процентах) рассмотреть заключение профсоюзного комитета предприятия или иного уполномоченного работниками представительного органа по этому вопросу.

Заключение должно содержать оценку действий потерпевшего, указание на наличие или отсутствие грубой неосторожности с его сто­роны и предполагаемую степень его вины (в процентах).

В случае рассмотрения иска о возмещении вреда в суде заключе­ние профкома или иного представительного органа работников является важным доказательством при решении вопроса о смешанной ответствен­ности, которому суд должен дать оценку.

Гражданский кодекс РФ и Правила одинаково считают невозмож­ным отказ в иске при грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины причинителя вреда.

Согласно ст. 1083 ГК РФ при грубой неосторожности потерпев­шего и отсутствии вины причинителя вреда в случаях, когда его ответст­венность наступает независимо от вины, размер возмещения должен быть уменьшен или в возмещении вреда может быть отказано, если законом не предусмотрено иное. При причинении вреда жизни или здоровью гражда­нина отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется:

* к дополнительным видам возмещения вреда (расходам на дополнительное питание, приобретение ле­карств, протезирование, уход за потерпевшим, санитарно-ку­рортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, на капитальный ремонт этих средств, горючее и дру­гих).
* к выплате единовременного пособия.
* к возмещению вреда в связи со смертью кор­мильца.

Правила допускают уменьшение размера возмещения вреда при смешанной ответственности только в отношении заработка, условно по­терянного при стойкой утрате трудоспособности. Отсюда следует, что размер возмещения при смешанной ответственности не уменьшается в случаях временного перевода потерпевшего на другую работу.

Моральный вред возмещается в денежной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда. Размер возмещения определяется соглашением работодателя с потерпевшим (или членами семьи умершего), а при не достижении соглашения – судом. При решении этого вопроса учитываются все обстоятельства несчастного случая, в том числе м степень вины работодателя и потерпевшего. После этого специ­альное снижение размера возмещения морального вреда на процент вины потерпевшего было бы неправомерным.

# Виды возмещения вреда.

Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие дан­ного трудового увечья; в компенсации дополнительных расходов; в вы­плате в установленных случаях единовременного пособия; в возмещении морального вреда.

Принцип полного возмещения вреда сформулирован в ст.1064 ГК РФ, согласно которой вред, причиненный личности или имуществу граж­данина, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Возложить на работодателя, причинившего вред, обязанность возместить его путем восстановления прежнего состояния здоровья прак­тически нереально. В таких случаях возмещается материальный и мо­ральный вред, причиненный потерпевшему или его семье, то есть ком­пенсируются убытки, вызванные повреждением здоровья или смертью.[[24]](#footnote-24)

Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие дан­ного трудового увечья; в компенсации дополнительных расходов (ст.21-23 Правил); в выплате в установленных случаях единовременного посо­бия (ст.24 и 29 Правил); в возмещении морального вреда (ст.25 и 30 Пра­вил).

Установлены также компенсации при временном переводе потер­певшего на другую работу и при обучении (переобучении) его новой профессии (ст.19 и 20 Правил).

По ранее действовавшим Правилам потерпевшему возмещался только утраченный им вследствие трудового увечья заработок или его ут­раченная часть.

Сейчас Правила отказались от понятия утраченного заработка (или его части) и говорят о возмещении той части прежнего заработка, которая соответствует проценту утраты профессиональной трудоспособ­ности (независимо от того, снизился ли заработок фактически).

# Экспертиза трудоспособности

Определение степени длительной или постоянной утраты потер­певшим профессиональной трудоспособности, причины и группы инва­лидности, времени ее наступления, а также нуждаемости в дополнитель­ных видах возмещения вреда производится врачебно-трудовыми эксперт­ными комиссиями (ВТЭК), если вред потерпевшему работнику был при­чинен в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а в остальных случаях – судебно-медицинской экспертизой по правилам, установлен­ным для ВТЭК (см. п.27 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3). Свое решение ВТЭК выносит исходя из состоя­ния потерпевшего на момент освидетельствования.

В своей деятельности ВТЭК руководствуется Положением о по­рядке установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями сте­пени утраты профессиональной трудоспособности в процентах работни­кам, получившим увечье, профессиональное заболевание или иное по­вреждение здоровья, связанные с исполнением ими своих трудовых обя­занностей (утверждено постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1994 года №392- «Собрание законодательства Российской Федерации», 1994, №2, ст.101).

Право на возмещение вреда связано с полной или частичной утра­той потерпевшим трудоспособности. Утрата трудоспособности часто вле­чет за собой признание работника инвалидом. Установление инвалидно­сти и определение степени утраты трудоспособности в процентах тесно связаны: они являются разными формами выражения утраты работником способности к труду.

Под инвалидностью понимается нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, по­следствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедея­тельности и вызывающее необходимость социальной защиты инвалида.[[25]](#footnote-25)

Группа инвалидности устанавливается лицам, страдающим хро­ническими заболеваниями или имеющим анатомические дефекты, в тех случаях, когда возникшее нарушение функций организма препятствует выполнению профессионального труда и приобрело устойчивый, не­смотря на лечение, характер.

Основанием для установления группы инвалидности является стойкое нарушение трудоспособности, которое заставляет больного пре­кратить профессиональный труд на длительный срок или значительно из­менить его условия. К значительным изменениям или облегчением в ра­боте относятся также такие, которые приводят к потере (снижению) ква­лификации или резкому сокращению объема трудовой деятельности.

Инструкция по определению групп инвалидности утверждена Министерством здравоохранения СССР и ВЦСПС 1-2 августа 1956 года.[[26]](#footnote-26)

Различаются три группы инвалидности (по степени их тяжести).

Трудоспособность можно определить как совокупность врожденных и приобретенных способностей человека к действию, направленному на получение соци­ально значимого результата в виде определенного продукта, изделия или услуги.

Профессиональная трудоспособность – это способность к труду по своей или другой, равной ей по квалификации и оплате профессии.

Определяя процент утраты профессиональной трудоспособности, ВТЭК в каждом отдельном случае исходит из возможностей потерпев­шего выполнять в той или иной степени свою профессиональную работу или работу, равную ей по квалификации и оплате. Следует учитывать, что разные профессии предъявляют различные требования к организму, а одни и те же последствия увечья в разной степени нарушают трудоспо­собность лиц разных профессий.

На каждого потерпевшего, а также на лиц, имеющих право на возмещение вреда, ВТЭК заполняет акт освидетельствования установлен­ной формы, который со всеми медицинскими и иными документами хра­нится в экспертной комиссии.

Справка о результатах определения степени утраты профессио­нальной трудоспособности (в процентах), нуждаемости в дополнительных видах помощи выдается освидетельствованному на руки; выписка из акта освидетельствования высылается работодателю или суду, направившему потерпевшего во ВТЭК.

При несогласии освидетельствуемого с решением ВТЭК первич­ного звена он в течение месяца имеет право подать об этом письменное заявление во ВТЭК высшего звена либо во ВТЭК, в которой проходил ос­видетельствование.

В соответствии со ст. 50 Основ законодательства об охране здоровья граждан заключение учреждения, призванного проводить медико-социальную экспертизу, может быть обжаловано в суд самим гражданином или его законным представителем в порядке, установленном законодательством РФ.

Потерпевший вправе обжаловать решение ВТЭК об установлении процента утраты профессиональной трудоспособности в суд. Однако, по сложившейся практике, ему рекомендуется до этого обжаловать решение ВТЭК первичного звена во ВТЭК высшего звена, а уже потом, в случае необходимости – в суд.

Статья 53 Основ законодательства об охране здоровья граждан предусматривает при несогласии потерпевшего с заключением медицинской экспертизы по его заявлению возможность проведения независимой медицинской экспертизы соответствующего вида.[[27]](#footnote-27)

Однако Положение о независимой экспертизе еще не утверждено.

**Увеличение размера возмещения вреда, причиненного трудовым ученьем.**

Правила впервые установили, что полагающиеся потерпевшим денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (соглашения). При этом, в соответствии с п. 1 постановления Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 года об утверждении Правил, выплата единовременного пособия производится в случаях трудового увечья, полученного после 1 декабря 1992 года (т.е. после введения в действие Правил).

На практике увеличение размеров денежных сумм и иных компенсаций в возмещение вреда имеет место не только по договоренности работодателя с потерпевшим или в соответствии с коллективными договорами, но и на основании отраслевых тарифных соглашений, заключенных отраслевыми профессиональными союзами в министерствами и ведомствами.

Пленум Верховного суда РФ предложил судам при рассмотрении споров о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, истребовать коллективный договор (соглашение), отраслевое тарифное соглашение с тем, чтобы установить, на каких условиях стороны договорились определять размер возмещения вреда работнику.

Повышенные размеры компенсаций в связи с увечьем или смертью кормильца могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации (региональными законами).

Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке. А при повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке все суммы возмещения заработка увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

# Заключение.

В данной работе освещены только общие положения проблемы возмещения вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Тем не менее данная тема представляет большой интерес, особенно с практической точки зрения.

Объем материала на эту тему очень велик. Поражает количество нормативных актов, посвященных этой проблеме.

За пределами данной работы остались многие аспекты, заключение которых в рамки одной курсовой работы не представляется возможным. Так, в работе не удалось осветить такие вопросы, как порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда, порядок выплаты сумм в возмещение вреда, возмещение вреда в связи со смертью кормильца и другие.

Предполагается, что эти темы будут отражены в последующих работах.

# Список литературы:

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ.

1. «Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» // Постановление Верховного Совета Российской Федерации, 24 декабря 1992 г. №4214-1
2. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 №3 «О судебной практике о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» // Бюллетень Верховного суда РФ, 1994, №7.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. №18 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».// Российская газета, 1995 г., 8 февраля.
4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №180-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателям вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей», - «Собрание законодательства Российской Федерации», 1995, №48, ст.4562.
5. Постановление Правительства РФ от 3 июня 1995 г. №558 «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве»
6. Постановление Министерства труда РФ «Об утверждении форм и порядка заполнения документов к Положению о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» от 1 августа 1995 г. №44.
7. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Положения о порядке установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей» от 23 апреля 1994 г. №392. // Утрата трудоспособности. Кто и как ее компенсирует. Государственные документы, комментарии, разъяснения. 1996 г.

###### КНИГИ

1. Глянцев В.О. «О возмещении вреда, причиненного здоровью граждан» Бюллетень Верховного суда РФ, 1994 г., №9.
2. Голощапов С.Л. «Правовые вопросы охраны труда», М., 1991.
3. Захаров М.Л., Коршунов Ю.Н., Цедербаум Ю.Я. «Комментарий Правил возмещения вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или профессиональным заболеванием», М., 1996.
4. Коршунов Ю.Н. «Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника», М.,1987.
5. Коршунов Ю.Н. «Правила возмещения вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей», М., 1987.
6. Полетаев Ю.Н. «Материально ответственные лица: основные трудовые права и обязанности», М., 1986.
7. Стависский П.Р. «Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях», Киев – Одесса, 1987.
8. Сыроватская Л.А. «Ответственность за нарушение трудового законодательства», М.,1990.
9. Ярошенко К. «Споры о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью отдельных категорий работников», «Право и экономика», №2, 4, 1998.
10. Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федерации/ Под ред. К.Н. Гусова – М.,1997.
11. Трудовое право Российской Федерации / Под ред. Зайкина – М.,1997.

1. «Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации», 1993, №2, ст.71 [↑](#footnote-ref-1)
2. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 г. №3 « О судебной практике о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья « и от 20 декабря 1994 г. №10 « Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда « - «Бюллетень Верховного суда Российской Федерации «, 1994, №7; 1995, №3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №180- ФЗ « О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателям вреда, причиненного работникам увечьем, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» – «Собрание законодательства Российской Федерации», 1995, №48, ст.4562. [↑](#footnote-ref-3)
4. «Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР»,1991, №51, ст.1798. [↑](#footnote-ref-4)
5. «Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР»,1991, №26, ст.733. [↑](#footnote-ref-5)
6. «Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР»,1992, №30, ст.1800, 1993, №11 ст.393. [↑](#footnote-ref-6)
7. «Бюллетень Верховного суда РФ», 1994 год, № 7; 1995 год, № 3 [↑](#footnote-ref-7)
8. См. Захаров М.Л., Коршунов Ю.Н., Цедербаум Ю.Я. «Комментарий Правил возмещения вреда, причиненного работникам трудовым увечьем или профессиональным заболеванием».- М.: Фонд «Правовая культура», 1996. – с.18. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Стависский П.Р. «Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях». – Киев – Одесса, 1987, с.87. [↑](#footnote-ref-9)
10. См. Голощапов С.Л. «Правовые вопросы охраны труда». – Москва, 1991, с.53. [↑](#footnote-ref-10)
11. см. п.20 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.Сыроватская Л.А. «Ответственность за нарушение трудового законодательства», М., 1990. [↑](#footnote-ref-12)
13. См. Глянцев В.О. «О возмещении вреда, причиненного здоровью граждан» // БВС РФ, 1994, №9. [↑](#footnote-ref-13)
14. См. Коршунов Ю.Н. «Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника» - М.:»Юридическая литература», 1987, с.105. [↑](#footnote-ref-14)
15. см. п. 7 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3. [↑](#footnote-ref-15)
16. См. Постановление Министерства труда РФ «Об утверждении форм и порядка заполнения документов к Положению о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» от 1 августа 1995 г. №44. [↑](#footnote-ref-16)
17. См. п.9 постановления Пленума Верховного суда СССР от 21 июня 1985 года №9. [↑](#footnote-ref-17)
18. «Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ », 1993, № 35, ст. 1412, «Собрание законодательства Российской Федерации», 1994, №13, ст.1476. [↑](#footnote-ref-18)
19. Инструкция о порядке извещения, расследования, регистрации и учета профессиональных заболевании и формы Акта расследования профессионального заболевания (отравления) утверждены приказом Министерства здравоохранения СССР от 30 сентября 1986 года № 1303. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. Коршунов Ю.Н. «Возмещение ущерба, причиненного здоровью работника», М., 1987, с.145 [↑](#footnote-ref-20)
21. Майданник Л., Сергеева Ю. «Материальная ответственность за повреждение здоровья», Госюриз­дат, 1953, с. 64 [↑](#footnote-ref-21)
22. «Бюллетень Верховного суда СССР», 1963, №6; 1996, №3; 1971, №3; 1973, №5; 1988, №2; «Бюллетень Верховного суда РСФСР», 1988. №1; 1989, №5. [↑](#footnote-ref-22)
23. П.23 постанов­ления Пленума Верховного суда РФ от 28 апреля 1994 года №3. [↑](#footnote-ref-23)
24. См. постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 года №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». ( « Бюллетень Верховного суда Российской Федерации», 1994,№7; 1995, №3). [↑](#footnote-ref-24)
25. См. Федеральный закон РФ от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»- «Собрание законодательства Российской Федерации», 1995, №48, ст.4563. [↑](#footnote-ref-25)
26. см.: Социальное обеспечение в СССР. Сборник нормативных актов. М., 1986, с. 667. [↑](#footnote-ref-26)
27. ст.48 и 51 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан. [↑](#footnote-ref-27)