

Сапфилова Аполлинария Александровна

Sapfirova Apollinaria Aleksandrovna

доктор юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
Кубанского государственного аграрного
университета имени И.Т. Трубилина

LLD,
Assistant Professor,
Head of the Land,
Labour and Environmental Law Department,
Kuban State Agrarian University

СТРАХОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ КАК НЕСУДЕБНЫЙ СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА [1]

EMPLOYER'S LIABILITY INSURANCE AS A NON-JUDICIAL WAY OF LABOR RIGHTS PROTECTION: THE CURRENT STATE AND THE PROSPECTS FOR LEGISLATIVE DEVELOPMENT [1]

Аннотация:

Значительное количество нарушений трудовых прав работников и работодателей заставляет искать новые дополнительные способы действенной защиты трудовых прав, обосновывая их последующее использование в трудовой деятельности. В частности, в качестве одного из несудебных способов защиты трудовых прав автор предлагает внедрение такого метода, как обязательное страхование ответственности работодателя по определенным страховым рискам (представлено моделирование не только этих рисков, но и порядка их применения), а в остальных случаях – осуществление добровольного страхования ответственности работодателя. Сделан вывод, что подобный вид страхования – это дополнительный несудебный ресурс защиты трудовых прав, в установлении и реализации которого в конечном счете заинтересованы не только работник, но и государство и непосредственно работодатель.

Ключевые слова:

модель обязательного страхования ответственности работодателя, добровольное страхование ответственности руководителя, способ защиты трудовых прав, материальный интерес, невыплата заработной платы.

Summary:

A significant number of violations of labor rights of employees and employers forced to search for new additional ways of effective labor rights protection, justifying their subsequent introduction to the labor process. In particular, as one of the non-judicial ways to protect labor rights, it is proposed to adopt the compulsory insurance of employer's liability for certain insurance risks (the author models not only these risks but also the procedure for their application), and in other cases it is offered to implement the voluntary employer's liability insurance. The author concludes that this type of insurance is an optional non-judicial way of protecting labor rights which establishment and implementation become an interest of the employee, the state, and the employer.

Keywords:

employer's liability compulsory insurance model, voluntary insurance of the manager's liability, method of labor rights protection, material interest, non-payment of salaries.

Современное трудовое законодательство переживает сложный период. С одной стороны, оно устоялось как кодифицированный акт со своими понятийным аппаратом, «традиционными» правовыми категориями и принципами, а с другой – стало тормозить развитие экономических отношений, не вполне соответствуя интересам участников рынка. Это тем более очевидно, если проанализировать последние изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ, и проекты изменений и дополнений – как уже разработанные, так и находящиеся в стадии подготовки.

Отдельные новеллы, безусловно, имеют положительный характер (например, изменения норм Трудового кодекса РФ о неполном рабочем времени [2], труде лиц, не достигших 18 лет [3], и т. д.). Также заслуживают поддержки и некоторые из разработанных проектов статей о повышении ответственности руководителей и др.

В то же время новеллы Трудового кодекса РФ всегда нуждаются в реальном обеспечении, т. е. трудовые права, закрепленные в данных нормах, должны иметь действенный механизм защиты. В противном случае все благие начинания законодателя не приведут к эффективному результату.

Защиту трудовых прав можно обеспечить не только деятельностью Роструда и иных органов власти (например, Ростехнадзора [4]), но и с помощью экономических механизмов, которые, возможно, будут даже более выгодными для работодателя, чем «кнут» в виде административных штрафов. На наш взгляд, одним из таких механизмов является институт обязательного и добровольного страхования ответственности работодателя. Перспектива развития трудового законодательства в этой области представляется весьма реальной и эффективной.

В науке проблема страхования ответственности работодателей еще недостаточно изучена. Между тем отдельные ученые, в частности Е.В. Голева, исследуя вопросы страхования ответственности директоров и менеджеров хозяйственных обществ в праве Англии и России, сделала выводы, не только заслуживающие внимания, но и дающие возможность применить их к отношениям в сфере труда. Она утверждает, что страхование в зарубежных странах стало не юридическим изобретением, а потребностью предпринимателей. В России историю развития страхования можно разделить на несколько этапов: в советский период оно носило социально-обеспечительный (обязательный) характер, призванный выражать охранительную и фискальную функции государства; в начале рыночных отношений страхование ответственности предпринимателей выступало инструментом защиты в процессе предпринимательства; в рыночных условиях на формирующееся страхование ответственности руководителей влияет практика зарубежных государств, что диктует необходимость перестраховки рисков у западных страховщиков [5].

Обратим внимание, что согласно доктрине российского трудового права руководитель как должностное лицо, действующее от имени работодателя, осуществляющее прием, перевод и увольнение работников, несет самостоятельную ответственность (например, в ст. 277 Трудового кодекса РФ установлена полная материальная ответственность руководителя организации) наряду с работодателем (как физическим лицом, так и юридическим), который также несет материальную ответственность за причиненный работнику ущерб (ст. 234 ТК РФ). Разграничение руководителя и работодателя дает основание для введения страхования ответственности работодателя и его руководителя именно как субъектов трудового права. В настоящей статье страхование ответственности работодателя и руководителя рассматривается в единстве.

К сожалению, перспективный в смысле защиты трудовых прав работников институт страхования ответственности работодателя пока не полностью воспринят российским законодателем. Так, действующим законодательством предусмотрены только нормы об обязательном социальном страховании работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: на основании ст. 57, 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить это страхование. Соответственно, он отчисляет страховые взносы в зависимости от сферы деятельности и иных факторов риска. Подчеркнем, что эти отчисления осуществляются не в страховые организации, а в специализированный фонд [6].

Заметим, что в ряде стран Европы страхование ответственности работодателя за жизнь и здоровье работников также является обязательным. Например, по законам Великобритании предусмотрена ответственность за несоблюдение норм обязательного страхования ответственности работодателя за здоровье и безопасность сотрудников на их рабочем месте [7]. Орган инспектирования здоровья и безопасности (The Health and Safety Executive (HSE)) вправе оштрафовать за отсутствие обязательной страховки от сертифицированного страхователя в сумме 2 500 фунтов за каждый день, не покрытый страховкой [8].

В то же время Трудовой кодекс РФ не содержит норм, регламентирующих обязательное страхование ответственности работодателя по иным рискам, например ввиду неплатежеспособности работодателя в результате банкротства и т. д. Такие случаи порождают немало трудовых споров.

Одновременно отметим, что Трудовой кодекс РФ не запрещает работодателю осуществлять страхование своей ответственности в добровольном порядке. Для этого работодатель вправе обратиться в страховую организацию для добровольного страхования ответственности, например в случае причинения ущерба работнику. Однако обязанностью это не является, что, безусловно, не способствует совершенствованию рынка страхования и эффективной реализации норм о защите трудовых прав работников. С этой целью попытаемся смоделировать дальнейшее развитие законодательства о страховании ответственности работодателя и спрогнозировать порядок его применения.

Прежде всего при научном прогнозировании необходимо иметь в виду два момента. Важно исходить, во-первых, из ближайших перспектив, обозначенных в имеющихся нормативных правовых актах, разработанных и принятых программах развития, во-вторых, из отдаленных перспектив, которые только начинают формироваться как научные идеи.

В настоящее время приняты такие программные документы, в которых просматривается дальнейшее развитие трудового законодательства. Одним из них является Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. В соответствии с ней к числу основных задач по развитию системы государственного управления, прогнозирования и стратегического планирования в сфере экономики относится совершенствование практики страхования ответственности субъектов экономической деятельности [9].

Думается, что страхование ответственности работодателя – это в сущности дополнительный способ несудебной защиты трудовых прав работников. Рассмотрим это предположение. В ТК РФ закреплены несколько основных методов защиты трудовых прав и свобод, к которым относятся самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов

работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и судебная защита (ст. 352).

Анализ указанных способов показывает, что они выступают базовыми средствами защиты трудовых прав и свобод именно работников. Отметим, что судебная защита может быть использована в том числе как метод защиты трудовых прав работодателей и в этом аспекте представляет собой исключение из данного списка.

Очевидно, что установление основных способов защиты трудовых прав работников предполагает наличие и дополнительных способов, перечень которых необходимо предусмотреть в ст. 352 Трудового кодекса РФ. Дополнительные способы могут быть только несудебными, поскольку судебная защита трудовых прав работников и работодателей уже является основным способом защиты. К числу дополнительных способов защиты трудовых прав работников можно отнести применяемые и известные методы защиты, такие как защита трудовых прав работников уполномоченным по правам человека в РФ, в комиссиях по трудовым спорам и т. д. Полагаем, Трудовой кодекс РФ целесообразно дополнить статьей 352.1, в которой следует закрепить основные и дополнительные способы защиты трудовых прав работодателей (например, защиту их прав и интересов объединениями работодателей или уполномоченным при президенте РФ по защите прав предпринимателей), поскольку в защите нуждаются права не только работников, но и работодателей.

В то же время сохраняющееся значительное количество нарушений трудовых прав заставляет искать новые дополнительные методы их действенной защиты и внедрять их впоследствии в процесс трудовой деятельности. В качестве одного из таких способов защиты прав в данной области может выступить страхование ответственности работодателей. Представляется, что при этом осуществляется защита не только трудовых прав работников: работодатель также защищает собственные интересы в сфере труда от возможных убытков, связанных с наступлением ответственности за нарушение трудовых прав работников.

Страхование ответственности работодателя – это совокупность норм, объектом которых выступает *материальный интерес*, связанный с возмещением работодателем причиненного ущерба работникам, их жизни, здоровью или имуществу. По сути это обеспечение защиты трудовых прав работников при отсутствии возможности работодателя возместить ущерб и восстановление нарушенных трудовых прав работников при возмещении вреда, причиненного работодателем.

Обратим внимание на положительный опыт обязательного страхования ответственности работодателя от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Введение данного вида обязательного социального страхования не только значительно снизило количество несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, но и практически полностью исключило невыплату работодателями сотрудникам сумм, предусмотренных законодательством при наступлении указанных страховых событий. Устойчивую тенденцию уменьшения числа таких случаев на производстве можно показать на примере несчастных случаев со смертельным исходом: в 2002 г. их жертвами стали 5 870 чел., в 2016 – 1 409 [10]. Возможно, данный опыт следует распространить на иные виды страхования ответственности работодателя?

Страхование ответственности работодателей должно иметь место только при наступлении страхового случая – события, являющегося основанием применения данного способа защиты трудовых прав. Здесь следует оговориться, что нужно разграничить типы событий в зависимости от вида страхования ответственности работодателя. На наш взгляд, институт страхования ответственности субъектов экономической деятельности должен охватывать и необходимость страхования ответственности работодателей как в обязательном порядке, так и в добровольном. Их соотношение важно определить по следующей формуле: все события являются основанием для добровольного страхования ответственности работодателя, за исключением четко обозначенных в нормах Трудового кодекса РФ, выступающих основанием для обязательного страхования ответственности работодателя.

К последней категории событий должны относиться не только несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, но и невыплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, при отсутствии денежных средств на счете (счетах) работодателя, например в следующих ситуациях:

- неплатежеспособности работодателя при банкротстве;
- катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастных случаев на производстве, пожаров, наводнений, голода, землетрясений, эпидемий или эпизоотий и любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- нормального хозяйственного риска работодателя, приведшего к отсутствию у него денежных средств;
- прекращения трудового договора с работником по независящим от него обстоятельствам;

- прекращения договоров гражданско-правового характера, заключенных работодателем с иными юридическими или физическими лицами, по независящим от работодателя причинам, но работу по выполнению которых осуществляли работники;
- в связи с обеспечением занятости (на случай необоснованного отказа в приеме на работу);
- проведения проверки при современном риск-ориентированном подходе (если, например, работодатель допустил нарушения трудового законодательства, которые могут привести к наступлению его ответственности);
- неосторожности работника, послужившей причиной несчастного случая на производстве с другим работником.

События, не отнесенные к основаниям обязательного страхования ответственности работодателя, следует обозначить как те, которые работодатель вправе страховать в добровольном порядке.

Важно разработать механизм внедрения обязательного страхования ответственности работодателя, который предусматривал бы участие государства и работодателей в формировании сумм страховых взносов и порядка их взыскания. В частности, установление страховых сумм в размере 0,1–0,2 % от начисленной заработной платы для работодателя будет не столь обременительно, но позволит создать начальный капитал для дальнейших выплат сотрудникам при наступлении страховых рисков. Либо эти суммы можно предусмотреть в числе отчислений, обязательных для работодателя. Например, в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ он должен осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Часть этих средств можно направить на оплату обязательного страхования ответственности работодателя, тем более что стороны вправе на уровне соглашений и коллективных договоров увеличить объем финансирования.

Механизм обязательного страхования ответственности должен предусматривать и источники выплат работникам при наступлении страховых событий. В частности, формирование страховых взносов и, следовательно, источник выплат страховых возмещений работникам необходимо предоставить в виде специализированного финансово-кредитного учреждения (фонда) (целесообразно даже передача этих полномочий Фонду социального страхования). Думается, что только при таких обстоятельствах государство сможет гарантировать выплаты страховых сумм строго в соответствии с целями, на которые они предназначаются. В противном случае идея обязательного страхования ответственности работодателей не будет действенной на практике, поскольку страховые организации при наличии у них исключительных полномочий на обязательное страхование не смогут обеспечить справедливость и своевременность выплаты страховых сумм при наступлении страховых событий (вспомним хотя бы реализацию норм об обязательной гражданско-правовой ответственности владельцев автотранспортных средств, когда страховые компании стали диктовать условия выплаты страховых сумм и породили массу исков в суд).

В то же время можно предложить разделение бремени страхования ответственности работодателя: страховые взносы на обязательное страхование необходимо будет осуществлять в специализированное финансово-кредитное учреждение (фонд), а на добровольное – в страховые организации. Сумма таких взносов в фонд, как мы уже говорили, должна быть фиксированной, а в страховую организацию – варьировать в зависимости от объема заработной платы сотрудников.

В подобном случае будет соблюден баланс интересов работников, работодателей и государства в области защиты трудовых прав работников и работодателей. При наступлении страхового события (например, банкротства работодателя) сотрудники получат страховую выплату в твердой сумме из специального фонда и в «плавающей» сумме – из страховой организации (при наличии добровольного страхования ответственности работодателя). Возможно, экономически целесообразно предусмотреть применение франшизы при добровольном страховании ответственности работодателя в сумме, которую выплатил бы фонд при обязательном страховании (если бы имело место событие, застрахованное как в обязательном порядке, так и в добровольном).

Предложенный механизм обязательного страхования ответственности работодателя представляется справедливым и обеспечивающим равенство прав работников. Кроме того, введение такого вида страхования позволит практически сразу выплачивать суммы сотрудникам при наступлении страховых случаев, исключая их обращение в суд, судебные издержки, длительное время ожидания рассмотрения дела и наличие в связи с этим у работодателей дополнительных выплат и т. д.

При наступлении страховых рисков работники смогут претендовать на определенные суммы, невзирая на отсутствие денежных средств на счете (счетах) работодателя. Интерес во внедрении данного способа защиты присутствует не только у работника, но и у государства и работодателя. Так, государство сможет гарантировать защиту трудовых прав сотрудников на заработную плату и иные им причитающиеся суммы, а работодатель не понесет дополнительных затрат в связи с невыплатой заработной платы.

В заключение хотелось бы отметить, что ратификация части конвенции № 173 о принятии Россией обязательств, вытекающих из раздела II конвенции «Защита требований трудящихся посредством привилегии» [11], несомненно, стала прорывом в защите трудовых прав работников, но

все же не полностью способствует их реальной защите. С учетом тенденции развития системы страхования ответственности работодателей представляется целесообразным ратифицировать и раздел III конвенции «Защита требований трудящихся при помощи гарантийных учреждений».

При встрече научно-педагогических работников с представителями Министерства труда и социальной защиты РФ, которая состоялась в период проведения международной научно-практической конференции «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьих Гусовских чтений) 29.06–02.07.2017 г., обсуждались перспективы повторного рассмотрения вопроса о возможности введения обязательного страхования ответственности работодателя в случае его неплатежеспособности (за неделю до мероприятия эта проблема нашла отражение в поступивших в министерство материалах). Незатратный в целом для работодателя способ защиты, думается, даст возможность исключить значительное количество трудовых разногласий, снизить судебные издержки, связанные с рассмотрением трудовых споров по этим вопросам, и повысить авторитет власти.

Таким образом, Стратегия экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. позволяет прогнозировать развитие законодательства в области страхования ответственности работодателя в двух направлениях: обязательном и добровольном. Полагаем, что первое направление наиболее перспективно, поскольку при минимальных затратах будет способствовать реальной защите трудовых прав работников и интересов работодателей, второе возможно реализовать только при стабильной экономической ситуации в стране. Если обязательное страхование ответственности работодателя – это ближайшая перспектива, уже находящая отражение в проектах нормативных правовых актов, то массовость добровольного страхования ответственности работодателей – одна из отдаленных перспектив, которая только начинает формироваться.

Ссылки и примечания:

1. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-03-00037.
2. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ : федер. закон от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2017. № 25. Ст. 3594.
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ : федер. закон от 1 июля 2017 г. № 139-ФЗ // Там же. № 27. Ст. 3936.
4. О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 : в ред. от 17 июня 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Голева Е.В. Договор страхования ответственности директоров и менеджеров хозяйственных обществ в праве Англии и России: сравнительный анализ : монография. М., 2014. 290 с.
6. О Фонде социального страхования РФ : постановление Правительства РФ от 12 февр. 1994 г. № 101 : в ред. от 10 авг. 2016 г. // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1994. № 8, ст. 599 ; Собрание законодательства РФ. 2016. № 33. Ст. 5197.
7. Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1969/57> (дата обращения: 09.08.2017) ; Employers' Liability (Compulsory Insurance) Regulations 1998 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/2573/contents/made> (дата обращения: 09.08.2017) ; Employers' Liability (Compulsory Insurance) (Amendment) Regulations 2004 [Электронный ресурс]. URL: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2004/2882/pdfs/uksi_20042882_en.pdf (дата обращения: 09.08.2017) ; Employers' Liability (Compulsory Insurance) (Amendment) Regulations 2008 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2008/1765/contents/made> (дата обращения: 09.08.2017).
8. Страхование ответственности работодателя [Электронный ресурс]. URL: http://lawfirmuk.net/businessinuk_employer_liability (дата обращения: 09.08.2017).
9. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 г. [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 13 мая 2017 г. № 208. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41921> (дата обращения: 09.08.2017).
10. Доклад об осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения за 2016 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Доклад_2016_для_разм.pdf (дата обращения: 09.08.2017) ; О результатах работы в 2009 г. по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] : доклад Федеральной службы по труду и занятости. URL: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/Doclad_itog_2009.pdf (дата обращения: 09.08.2017).
11. О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя : конвенция Международной организации труда № 173 : вступила в силу в РФ 20 авг. 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 34. Ст. 4428 ; О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (конвенции № 173) : федер. закон от 1 мая 2012 г. № 39-ФЗ // Там же. 2012. № 19. Ст. 2273.