

*Фазлиева Анастасия Эдуардовна*

*Студент магистратуры*

*ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»*

*Кафедра гражданского права и процесса*

*Россия, г. Иркутск*

## **ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВИНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ В ДЕЛАХ О ВОЗМЕЩЕНИИ ВРЕДА ЗДОРОВЬЮ СОТРУДНИКА**

***Аннотация:** Статья посвящена исследованию конкретных проблем определения вины работодателя в делах о возмещении вреда здоровью сотрудника. Отмечается, что вина может быть выражена в действиях или бездействии работодателя, нарушающих требования охраны труда и техники безопасности. В данном исследовании проанализированы случаи судебной практики, которые охватывают такие вопросы, как составление акта расследования несчастного случая, компенсация морального вреда работнику, если работодатель не обеспечил безопасные условия труда, возмещение вреда работнику, состоящему в фактических трудовых отношениях с работодателем.*

***Ключевые слова:** вина, работодатель, возмещение вреда, трудовые правоотношения, трудовые споры, вред здоровью.*

***Annotation:** The article is devoted to the study of specific problems of determining the employer's guilt in cases of compensation for harm to the health of an employee. It is noted that the fault may be expressed in the actions or omissions of the employer, violating the requirements of occupational safety and health. This study analyzes cases of judicial practice that cover such issues as drawing up an accident investigation report, compensation for moral damage to an employee if the*

*employer did not provide safe working conditions, and compensation for harm to an employee who is in an actual employment relationship with the employer.*

**Keywords:** *guilt, employer, compensation for harm, labor relations, labor disputes, harm to health.*

Право на жизнь и здоровье является неотъемлемым правом каждого человека, гарантированным Конституцией РФ<sup>1</sup>. Вопросы возмещения вреда здоровью также регулируются международными соглашениями, ратифицированными РФ. Хотя вред здоровью не может быть полностью компенсирован, потерпевший имеет право на возмещение имущественных потерь, связанных с утратой заработка и дополнительными расходами на лечение. В случае смерти гражданина, право на возмещение потерь имеют члены его семьи.

Ключевая обязанность работодателя заключается в том, чтобы обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ)<sup>2</sup>.

Кроме того, работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред (ст. 22 ТК РФ). А. Я. Петров указывает, что данная обязанность является следствием неисполнения или ненадлежащего исполнения работодателем обязанности по обеспечению безопасных условий труда. На опасных производствах к работодателю предъявляются повышенные требования по обеспечению безопасных условий труда. А. Я. Петров отмечает, что невыполнение данных требований может повлечь за собой серьезные последствия для работника и, соответственно, более строгую ответственность для работодателя<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 08.06.2025)

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 08.06.2025)

<sup>3</sup> Петров А. Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2023. – С. 518.

Р.А. Курбанов пишет, что расследование несчастного случая является важным этапом, так как оно позволяет установить причины произошедшего, виновных лиц и принять меры по предотвращению подобных случаев в будущем. Результаты расследования, как правило, используются для обоснования требований работника о возмещении вреда<sup>4</sup>.

Неправильно составленный акт расследования несчастного случая может повлиять на установление вины работодателя. Рассмотрим пример судебной практики. Суть спора состоит в том, что компания отказалась признать происшествие несчастным случаем на производстве и составить акт Н-1, что препятствовало получению страховых выплат супругой погибшего. Апелляционным определением Новгородского областного суда от 24.05.2023 № 33-935/2023 исковые требования супруги погибшего работника были удовлетворены, суд обязал компанию оформить акт о несчастном случае на производстве. Таким образом, в данной ситуации видится, что суд правильно применил нормы ТК РФ и учел, что работник в момент происшествия выполнял трудовые обязанности, хотя и совершил действия, не предусмотренные должностной инструкцией<sup>5</sup>.

Определение Новгородского областного суда от 24.05.2023 № 2-11-18-33-935 подчеркивает, что работодатель не может просто отказать в оформлении акта о несчастном случае, ссылаясь на нарушение работником инструкций или правил, поскольку необходимо учитывать все обстоятельства произошедшего, особенно связь происшествия с выполнением трудовых обязанностей.

Возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении трудовых обязанностей, осуществляется в рамках системы обязательного социального

---

<sup>4</sup> Курбанов Р.А. Трудовое право: учебник для вузов / Р.А. Курбанов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – С. 306.

<sup>5</sup> Определение Новгородского областного суда от 24.05.2023 № 2-11-18-33-935 [Электронный ресурс]. URL: [https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_law.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/88412864/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_law.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/88412864/) (дата обращения: 10.06.2025).

страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 216<sup>1</sup> ТК РФ).

Статья 1085 ГК РФ определяет состав возмещаемого вреда при причинении увечья или ином повреждении здоровья, а именно:

- утраченный заработок (доход);
- дополнительно понесенные расходы, связанные с повреждением здоровья (лечение, лекарства, протезирование, уход, санаторно-курортное лечение). Необходимо отметить, что данные расходы возмещаются, если потерпевший нуждается в них и не имеет права на их бесплатное получение<sup>6</sup>.

Вина может быть выражена в действиях или бездействии работодателя, нарушающих требования охраны труда и техники безопасности. Необходимо доказать, что именно действия или бездействие работодателя привели к повреждению здоровья, то есть между последствиями, в виде вреда здоровью и действиями (бездействиями) работодателя должна быть причинно-следственная связь.

Вина работодателя является обязательным условием для привлечения его к ответственности за вред, причиненный работнику, поскольку это вытекает из общих принципов гражданского права, в частности принципа виновной ответственности. В том случае, если вина работодателя не установлена, он не обязан возмещать вред.

Таким образом, просто факта причинения вреда здоровью недостаточно для взыскания компенсации. А.Я. Петров пишет, что необходимо установить, что этот вред возник в результате виновных действий или бездействия работодателя, которые нарушали нормы охраны труда и техники безопасности. Кроме того, степень вины работодателя может влиять на размер возмещения вреда. Автор подчеркивает, что хотя в большинстве случаев возмещается весь причиненный вред, в некоторых ситуациях суд может

---

<sup>6</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_9027/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/) (дата обращения: 10.06.2025)

учитывать степень вины работодателя при определении размера компенсации морального вреда или других видов возмещения<sup>7</sup>.

Стоит отметить, что доказательство вины работодателя зачастую тесно связано с доказательством причинно-следственной связи между действиями или бездействием работодателя и возникшим вредом. Необходимо показать, что именно виновное поведение работодателя привело к травме, заболеванию или иному вреду.

А. Я. Петров указывает, что в случае смерти работника или повреждения его здоровья в результате несчастного случая на производстве, члены семьи работника имеют право на компенсацию морального вреда от работодателя, не обеспечившего безопасные условия труда. Компенсация выплачивается за нарушение их неимущественных прав и нематериальных благ. Также автор отмечает, что моральный вред компенсируется в денежной форме, а размер компенсации определяется соглашением сторон трудового договора<sup>8</sup>.

В случае спора, факт причинения морального вреда и размер компенсации определяются судом, независимо от возмещения имущественного ущерба (статья 237 ТК РФ).

Как следует из Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 33 от 15 ноября 2022 г. «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда», при рассмотрении исковых требований о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью работника, суд должен установить, были ли обеспечены работодателем безопасные условия труда.

Бремя доказывания того, что работодатель обеспечил безопасные условия труда и отсутствует его вина в необеспечении безопасности жизни и здоровья работников, лежит на работодателе. Это относится и к случаям, когда

---

<sup>7</sup> Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика: учебник для вузов / А. Я. Петров. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – С. 317.

<sup>8</sup> Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика: учебник для вузов / А. Я. Петров. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – С. 317.

вред причинен действиями (бездействием) другого работника или третьего лица<sup>9</sup>.

Относительно компенсации морального вреда интересен следующий случай судебной практики, в котором работодатель не обеспечил безопасные условия труда своей работнице. Рассмотрим более детально определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2022 № 88-12138/2022 по делу 2-514/2021<sup>10</sup>. Сотрудница получила травму глаза на производстве из-за отлетевшего предмета из печи. Несчастный случай был квалифицирован комиссией как производственный, с установлением вины работника в 80%. Истица требовала компенсации морального вреда (1500 тыс. руб.) и расходов на доверенность. Основной аргумент истицы был в том, что работодатель не обеспечил безопасные условия труда, и на сотрудницу оказывалось давление. Ответчик указывал на грубую неосторожность сотрудницы и нарушение ею инструкций по охране труда. Суд первой инстанции частично удовлетворил требования истицы, посчитав достаточным компенсации морального вреда в размере 600 тыс. руб. из-за грубой неосторожности работницы. Апелляционная инстанция не согласилась в таким решением и увеличила размер компенсации морального вреда до 1 млн руб. Основаниями такого решения стало утрата трудоспособности сотрудницей, первый день работы истицы на новом, опасном участке, кроме того, выполняемая ею работа была не предусмотрена трудовым договором. Суд отмети в решении плохую организацию работы работодателем, а также отсутствие контроля за действиями сотрудницы. Апелляционная инстанция посчитала, что грубая неосторожность работницы не является основанием для

---

<sup>9</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 33 от 15 ноября 2022 г. «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» [Электронный ресурс]. URL: [https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202211/17/Postanovlenie\\_Plenuma\\_Verhovnogo\\_Suda\\_Rossijskoj\\_Federacii\\_ot\\_15\\_noabra\\_2022\\_goda\\_No\\_33\\_eAf.pdf](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202211/17/Postanovlenie_Plenuma_Verhovnogo_Suda_Rossijskoj_Federacii_ot_15_noabra_2022_goda_No_33_eAf.pdf) (дата обращения: 10.06.2025)

<sup>10</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2022 № 88-12138/2022 по делу 2-514/2021 [Электронный ресурс]. URL: [https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_law.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/86667175/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_law.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/86667175/) (дата обращения: 10.06.2025)

полного отказа в компенсации морального вреда. Кассационная инстанция также согласилась с мнением апелляции.

Ключевой вывод из данного решения суда сводится к тому, чтобы была установлена взаимная вина, как работницы, так и работодателя. Со стороны работника, это, прежде всего, грубая небрежность. Со стороны работодателя – необеспечение безопасных условий труда, плохая организация работы, допуск работницы к опасной работе без надлежащего обучения и контроля. Стоит отметить, что грубая неосторожность работника учитывается при определении размера компенсации морального вреда, но не является основанием для полного отказа в ней.

Работодатель, в свою очередь, несет ответственность за создание безопасных условий труда и надлежащую организацию работы, особенно при работе с опасным оборудованием. Как отметил суд, допуск сотрудницы к работе, не предусмотренной трудовым договором, без соответствующего обучения и контроля, является нарушением трудового законодательства.

Кроме того, размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств дела, степени вины сторон, характера и степени причиненных работнику физических и нравственных страданий.

Рассмотренный пример судебной практики свидетельствует о том, что даже при наличии грубой неосторожности работника, работодатель несет ответственность за вред, причиненный работнику, если он не обеспечил безопасные условия труда и не организовал работу должным образом.

Сложными для доказывания вины работодателя являются случаи, когда сотрудник фактически исполняет трудовые обязанности и трудовой договор между работником и работодателем отсутствует. Примером такой ситуации является решение Коркинского городского суда Челябинской области от 17.01.2022 по делу № 2-9/2022<sup>11</sup>. Данный случай является типичным примером

---

<sup>11</sup> Решение Коркинского городского суда Челябинской области от 17.01.2022 по делу № 2-9/2022 [Электронный ресурс]. URL:

переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор через судебное разбирательство. Работодатели часто используют гражданско-правовой договор для уклонения от обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, но суды внимательно изучают фактические отношения между сторонами. Суть спора состоит в том, что сотрудница банка попала в аварию по дороге на работу, но работодатель отказался признавать это несчастным случаем на производстве и выплачивать компенсацию, ссылаясь на наличие гражданско-правового договора, в данном случае договора присоединения на выполнение работ. Суд удовлетворил требования истицы частично. Трудовые отношения были признаны судом таковыми, однако были снижены суммы компенсаций за лечение. При этом суд посчитал, что компенсацию морального вреда необходимо выплатить полностью в связи с отсутствием грубой неосторожности истицы. В данном случае суд в своем решении, прежде всего, опирался на статью 57 ТК РФ. Суд, верно, переквалифицировал гражданско-правовой договор в трудовой договор, исходя из фактических обстоятельств и признаков трудовых отношений. И, в данной ситуации, банк несет ответственность за несчастный случай на производстве, произошедший с сотрудницей, а также обязан выплатить ей соответствующие компенсации.

Из проведенного исследования мы видим, что при наличии причинно-следственной связи между вредом для здоровья и действиями (бездействиями) работодателя, суд чаще всего встает на сторону работника, даже в таких случаях, когда трудовые отношения носят фактический характер. Были проанализированы случаи судебной практики, которые охватывают такие вопросы, как неправильное составление акта расследования несчастного случая, компенсация морального вреда работнику, если работодатель не обеспечил безопасные условия труда, возмещение вреда работнику,

---

[https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_law.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/76954853/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_law.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/76954853/) (дата обращения: 10.06.2025)

состоящему в фактических трудовых отношениях с работодателем. Стоит отметить, что привлечение работодателя к ответственности за виновное причинение вреда выполняет важную превентивную функцию, поскольку это стимулирует работодателей принимать меры для обеспечения безопасности и охраны труда работников, чтобы предотвратить подобные случаи в будущем.

### **Использованные источники**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 08.06.2025)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 08.06.2025)
3. Петров А. Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2023. – 776 с.
4. Курбанов Р.А. Трудовое право: учебник для вузов / Р.А. Курбанов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 328 с.
5. Определение Новгородского областного суда от 24.05.2023 № 2-11-18-33-935 [Электронный ресурс]. URL: [https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_la\\_w.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/88412864/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_la_w.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/88412864/) (дата обращения: 10.06.2025).
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС Консультант плюс

[Электронный ресурс]. URL:  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_9027/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/) (дата обращения:  
10.06.2025)

7. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 33 от 15 ноября 2022 г. «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» [Электронный ресурс]. URL:  
[https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202211/17/Postanovlenie\\_Plenuma\\_Verhovnogo\\_Suda\\_Rossijskoj\\_Federacii\\_ot\\_15\\_noabra\\_2022\\_goda\\_No\\_33\\_eAf.pdf](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202211/17/Postanovlenie_Plenuma_Verhovnogo_Suda_Rossijskoj_Federacii_ot_15_noabra_2022_goda_No_33_eAf.pdf) (дата обращения: 10.06.2025)

8. Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика: учебник для вузов / А. Я. Петров. – М.: Издательство Юрайт, 2025. – 376 с.

9. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2022 № 88-12138/2022 по делу 2-514/2021 [Электронный ресурс]. URL:  
[https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_la\\_w.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/86667175/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_la_w.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/86667175/) (дата обращения: 10.06.2025)

10. Решение Коркинского городского суда Челябинской области от 17.01.2022 по делу № 2-9/2022 [Электронный ресурс]. URL:  
[https://1jur.ru/?utm\\_source=law.ru&utm\\_medium=refer&utm\\_campaign=refer\\_la\\_w.ru\\_content\\_link\\_native\\_middle&utm\\_term=28284&utm\\_content=art#/document/98/76954853/](https://1jur.ru/?utm_source=law.ru&utm_medium=refer&utm_campaign=refer_la_w.ru_content_link_native_middle&utm_term=28284&utm_content=art#/document/98/76954853/) (дата обращения: 10.06.2025)