

О специальной оценке условий труда

В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и внесении изменений в положения статьей 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ вступивших в силу с 01.01.2014 года начали возникать спорные ситуации в части предоставления работникам задействованных во вредных и (или) опасных условиях труда гарантий и компенсаций, условия труда которых были подтверждены результатами аттестации рабочих мест.

Многие работодатели при наличии у работников вредных и (или) опасных условий труда подтвержденных действующими результатами аттестации рабочих мест предоставляют гарантии и компенсации в соответствии с вступившими в силу нормами Трудового кодекса РФ, а действовавшие на момент утверждения результатов аттестации рабочих мест нормативные акты, регулирующие данный вопрос, не принимают во внимание.

Основанием такого порядка предоставления гарантий и компенсаций являются положения статьи 27 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в соответствии с которой для целей установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций, используются результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу данного Федерального закона порядком.

Насколько правомерно и обоснованно использование такой практики применения действующих результатов аттестации рабочих мест при установлении работникам, задействованным во вредных и (или) опасных условиях труда необходимых гарантий и компенсаций в рамках Трудового кодекса РФ давайте разберем на примере конкретных судебных дел.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 по делу N 33-1220-2014; Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2014 года по делу № 33-4862;

Работник обратился в суд с иском к организации с требованием о возложении обязанности по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска не менее семи календарных дней, заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом положений Постановления Правительства РФ N 870 от 20 ноября 2008 года (сокращенный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней), взыскании компенсации за сверхурочную работу, взыскании недополученной заработной платы с учетом тарифной ставки применяемой при 36 часовой рабочей неделе и компенсации морального вреда.

Решением суда первой инстанции требования Истца были удовлетворены.

Ответчик в обоснование своей Апелляционной жалобы указывал на то, что суд, возлагая на него обязанность в заключении с работником дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом положений Постановления Правительства РФ N 870 от 20 ноября 2008 года, не применил положения статьей 92 и 117 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ.

Положения абзаца 5 части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ, в указанной редакции, а также ФЗ от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», действующие с 01 января 2014 года, предусматривают сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени опасности или опасным условиям труда.

Внесенные в законодательство изменения допускают использование для предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, результатов аттестации рабочих мест, проведенной ранее.

Поскольку согласно карте аттестации рабочего места Истца установлена 1 степень вредности условий труда (класс вредности 3.1.), Ответчик полагал, что основания для возложения обязанности по заключению дополнительного соглашения об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и дополнительного отпуска отсутствовали.

Тем не менее, позиция суда апелляционной инстанции в данной ситуации была иная:

В соответствии с положениями статьи 92 Трудового кодекса РФ (в редакции, действовавшей до 01 января 2014 года) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливалась: для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно положениям вышеуказанной нормы в редакции, действующей с 01 января 2014 года, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

В силу статьи 117 Трудового кодекса РФ (в редакции, действовавшей до 01 января 2014 года) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлялся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Частью 1 статьи 117 Трудового кодекса РФ в редакции, действующей с 01 января 2014 года, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Согласно пункту 1 Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, установлены следующие компенсации: сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней; повышение оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

По смыслу приведенных положений Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870, основанием для предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда является результат оценки условий труда работника, в качестве вредных и (или) опасных, осуществленной в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда.

По результатам аттестации рабочего места Истца, рабочее место аттестовано с классом условий труда 3.1. (вредные).

В связи вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ пунктом 1 Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 года за работу, связанную с вредными условиями труда, работодателем производилась оплата труда в повышенном размере на 4%. При этом ни дополнительный отпуск, ни сокращенная продолжительность рабочего времени не предоставлялись.

При разрешении данного спора, суд пришел к выводу, что требования Истца об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска подлежат удовлетворению, поскольку в нарушение требований трудового законодательства Истцу, как работнику, занятому на работе с вредными условиями труда, компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870, предоставлялись не в полном объеме.

Данные выводы содержит и правовая позиция Верховного Суда РФ, изложенная в решении от 14 января 2013 года по делу № АКПИ12-1570, а так же правовая позиция Конституционного Суда РФ, приведенная в определении от 7 февраля 2013 года № 135-О.

Так же суд Апелляционной инстанции посчитал, что доводы Ответчика основаны на неправильном толковании норм материального права, а именно:

Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в связи с принятием которого внесены изменения в Трудовой кодекс РФ вступил в силу с 01 января 2014 года.

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест предусмотрено проведение специальной оценки условий труда. В соответствии с правовым регулированием, действующим с 01 января 2014 года, объем, предоставляемых компенсаций является различным в зависимости от установленной степени вредности, ранее компенсации предоставлялись работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, независимо от степени вредности.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» для целей, определенных статьей 7 данного Федерального закона (в том числе и для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций), используются результаты аттестации рабочих мест, проведенной в

соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

В силу положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

При таких обстоятельствах, установив, что по состоянию на 01 января 2014 года, объем фактически реализуемых в отношении Истца компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на его здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, был менее гарантированного нормами Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, суд пришел к верному выводу о необходимости восстановления трудовых прав Истца.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что в случае если на настоящий момент работники задействованы во вредных и (или) опасных условиях труда подтвержденных действующими результатами аттестации рабочих мест, то размер и порядок предоставления таким работникам необходимых гарантий и компенсаций осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (до внесения изменений от 01.01.2014 года) и положениями Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 года N 870, а именно в виде: сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ; ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска — не менее 7 календарных дней и повышенной оплаты труда — не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Предоставление гарантий и компенсаций в порядке и размерах определенных действующей редакцией Трудового кодекса РФ возможно только на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда»