

Адриановская Татьяна Леонидовна

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
Северо-Кавказского филиала Российского
государственного университета правосудия

Баева Светлана Сергеевна

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
Северо-Кавказского филиала Российского
государственного университета правосудия

КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТЯЖЕЛЫЕ РАБОТЫ, РАБОТЫ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Аннотация:

Статья посвящена проблемным вопросам, связанным с предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Авторы анализируют изменения в трудовом законодательстве в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда», возможность сокращения рабочего времени или его замены денежной компенсацией.

Ключевые слова:

компенсации, тяжелые работы, вредные условия труда, опасные условия труда, рабочее время, отпуск, условия труда, оплата труда.

Adrianovskaya Tatiana Leonidovna

PhD in Law, Assistant Professor,
State and Legal Disciplines Department,
North Caucasus branch of
Russian State University of Justice

Baeva Svetlana Sergeyevna

PhD in Law, Assistant Professor,
State and Legal Disciplines Department,
North Caucasus branch of
Russian State University of Justice

COMPENSATION FOR HEAVY WORKS, WORKS IN HARMFUL AND (OR) DANGEROUS AND OTHER SPECIAL LABOUR CONDITIONS

Summary:

The article deals with the issues concerned with the compensation to employees engaged in heavy work or work in harmful and (or) dangerous working conditions. The authors analyse the changes in the labour laws associated with the adoption of the federal law "Concerning Special Assessment of Working Conditions", the possibility of reducing labour hours, or its replacement with financial recompense.

Keywords:

compensation, hard work, harmful labour conditions, hazardous job, working hours, vacation, working conditions, remuneration.

Изменения действующего законодательства призваны совершенствовать правовое регулирование отношений. Когда работник трудится на работах, признанных тяжелыми, или работах, где имеются вредные и (или) опасные условия труда, это, безусловно, сказывается на его здоровье и трудоспособности и должно быть компенсировано. Право на компенсацию в указанных случаях предусмотрено в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), в ст. 219. Работодателю предоставлена возможность улучшать положение таких работников, устанавливая дополнительные компенсации, кроме установленных действующим трудовым законодательством. Такое установление зависит от финансового положения организации, от экономических факторов. Дополнительные компенсации требуется обязательно зафиксировать в коллективном договоре организации, в локальном нормативном акте, что даст возможность распространить их на всех работников.

В Трудовом кодексе имеется несколько статей, регулирующих не только порядок, но и условия предоставления компенсаций (ст. 92, 117 и 147). Их предоставление работникам является обязательным для работодателя.

Справедливым вариантом предоставления компенсаций считается сокращение рабочего времени. Продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю, если условия труда по их специальной оценке относятся к категории вредных (3-й или 4-й степени) или опасных.

При соблюдении процедуры согласования закон допускает увеличение продолжительности рабочего времени до его нормы, то есть до 40 часов в неделю. При таких условиях работнику с его обязательного письменного согласия будет выплачиваться денежная компенсация. Процедура замены части рабочего времени, продолжительность которого увеличена, денежной компенсацией предусмотрена законом. Если рабочее время увеличивается, это должно фиксироваться в отраслевом (межотраслевом) соглашении, коллективном договоре. В этих же актах предусматривается порядок предоставления, размеры компенсации, условия ее предоставления работнику. Согласие работника является обязательным и оформляется дополнительным соглашением к его трудовому договору.

На наш взгляд, замена части рабочего времени денежной компенсацией, несомненно, ущемляет трудовые права работника, что не только противоречит общим принципам охраны труда, но и может повлечь негативные последствия. Кризисное положение экономики, инфляция делают привлекательными для работника предоставленные возможности работать меньше и получать дополнительные суммы. Вполне возможно, что подобная ситуация может продолжаться определенное время, но в будущем возможны и весьма вероятны снижение трудоспособности, профессиональные болезни.

Обращаясь к п. 4 ст. 14 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [1] (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ), выясняем, что вредные условия труда 4-й степени – это такие условия труда, когда в процессе осуществления трудовой функции на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых могут привести к появлению либо развитию различных, а главное – тяжелых форм профессиональных заболеваний, что сопровождается потерей общей трудоспособности. Опасными же условиями труда (4-й класс) закон определяет такие условия, когда при осуществлении трудовой функции на работника воздействуют различные вредные и (или) опасные для него производственные факторы, причем они имеют воздействие в течение всего рабочего дня, смены, могут создать реальную угрозу для безопасности и жизни работника. Данные факторы имеют крайне негативные последствия: высокий риск развития профзаболевания в острой форме (п. 5 ст. 14 Федерального закона № 426-ФЗ). Из сказанного вполне очевидно, что на практике сделать условия труда полностью безопасными для жизни и здоровья работника вряд ли представляется возможным. В этой ситуации имеется высокий риск, если часть рабочего времени заменить денежной компенсацией.

Ученые отмечают [2, с. 27–32] что возможность замены рабочего времени денежной компенсацией в данном случае противоречит международным нормам [3, с. 17–67]. Европейский комитет по социальным правам [4] указывает, что денежная компенсация не может считаться в данной ситуации адекватной мерой [5].

Изменения законодательства коснулись также дополнительных отпусков, полагающихся работнику за работу с вредными либо опасными условиями труда.

Когда (по специальной оценке условий труда) установлена вредность 2, 3 или 4-й степени или установлена опасность, работнику в качестве соответствующей компенсации положено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ). В качестве определенной гарантии в законе устанавливается его минимальная продолжительность – 7 календарных дней. Если продолжительность такого дополнительного компенсационного отпуска составляет более 7 дней, то эта превышающая минимум часть может быть заменена при соблюдении определенных процедур денежной компенсацией. Обязательным считается получение письменного согласия от работника, которое оформляется как отдельное соглашение к его трудовому договору.

Т.А. Сошникова [6, с. 5–11] отмечает, что при безобразно низкой оплате труда российских работников возможность получить дополнительную денежную компенсацию заинтересует многих. При этом стремление законодателя вместо реальных гарантий предоставить денежные компенсации не может дать положительный эффект и способствовать укреплению здоровья трудящихся. Немаловажной видится и необходимость сохранения генофонда.

Компенсацией в определенном смысле может считаться также оплата труда работников, работающих с вредными и (или) опасными воздействиями, она устанавливается в соответствии с требованиями ТК РФ в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). В качестве гарантии законом предусматривается минимум повышения оплаты труда: 4 % тарифной ставки (оклада), которые исчисляются исходя из оплаты работ с нормальными условиями. Современные технологии делают безопасными многие рабочие места. Если на рабочих местах обеспечена безопасность, то этот факт должен быть подтвержден результатами обязательной специальной оценки или заключением проведенной государственной экспертизы условий такого труда. Гарантии, а также и компенсации в подобном случае не устанавливаются.

Практически все организации по требованию закона проводили в свое время положенную по закону аттестацию рабочих мест. Часть из них оказались в ситуации, когда, только закончив аттестацию, были вынуждены проводить специальную оценку, установленную новым законом. До 01.01.2014 в организации уже была проведена аттестация рабочих мест, по ее результатам сотрудникам выплачиваются компенсации «за вредность». Минтруд подтвердил [7], что результаты уже проведенной аттестации считаются действительными в течение определенного срока (пять лет). Исчисление срока происходит с момента завершения аттестации. Таким образом, в данном случае результаты будут считаться законными и действительными до конца 2018 г.

Что касается компенсаций, то до проведения, в соответствии с законом, специальной оценки условий труда в каждой организации работнику положено предоставлять компенсации,

которые уже были установлены законом до 1 января 2014 г. Дата заключения работником трудового договора при этом не имеет значения (до 01.01.2014 или после этой даты).

Судебная практика [8] при рассмотрении дел руководствуется следующими положениями. В основу рассмотрения дел данной категории положен принцип недопущения ухудшения положения работника. То есть считается недопустимым при применении на практике компенсационных мер, которые направлены на нейтрализацию или ослабление всех негативных воздействий вредных и (или) опасных факторов, ухудшение, а равно уменьшение или снижение размеров компенсаций. То есть те компенсации, которые имел работник до вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ, не могут уменьшаться после его вступления в законную силу [9]. Имеются в виду негативные воздействия как производственной среды, так и самого трудового процесса. Данное правило действует, если сохраняются те условия труда, которые стали основанием для назначения компенсационных мер.

Еще одним немаловажным фактором является применение нормативного акта, который был принят еще в советский период. Это Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда (далее – Список). В соответствии со Списком работникам, работающим на таких работах, положены дополнительный отпуск и сокращенное рабочее время. Список был утвержден в советский период постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 [10].

Верховный суд РФ дал специальные разъяснения касательно применения Списка в решении от 14.01.2013 [11]. Все наименования должностей, а также профессий, указанные в Списке, должны соответствовать наименованиям в трудовом договоре с работником, если работы являются вредными или опасными (по результатам проведенной аттестации). Если Список предусматривает более высокие компенсации, то он имеет приоритет до принятия специального закона, который полностью урегулирует данные вопросы. Если будут обеспечены безопасность и надлежащие условия труда на рабочих местах (что подтвердится результатами аттестации), Список не должен применяться как противоречащий законодательству России (ст. 423 ТК РФ), то есть компенсации для работников в этом случае не устанавливаются.

Работодатели допускают нарушения трудового законодательства, не всегда возможно обеспечить полную безопасность рабочих мест. В отдельных случаях вообще не проводится положенная по закону специальная оценка рабочих мест (ранее – аттестация). Пример из практики. Прокурор города Армавира [12] в порядке ст. 45 ГПК РФ обратился в суд с иском к ответчику – ООО «Метрополис». В исковом заявлении он просил признать противоречащими закону бездействия работодателя, который не проводил положенную по закону аттестацию рабочих мест. Прокуратура г. Армавира проводила проверку для выявления нарушений законодательства в ООО «Метрополис». Были выявлены различные нарушения в сфере охраны труда. Так, работодатель организации не проводил положенную аттестацию рабочих мест, которая включала гигиеническую оценку, оценку с точки зрения травмобезопасности, вопросы обеспеченности работников средствами для индивидуальной защиты. Таким образом, в организации нарушались права работников, в том числе на безопасность, причем не только работающих в настоящее время, но и тех, кто в дальнейшем мог быть принят на работу в организацию.

К компенсациям за вредность и опасность работы следует отнести также медицинские осмотры (периодические и профилактические), которые должны оплачиваться работодателем (ст. 213 ТК РФ), а также выдачу работникам молока и специального лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ), которая производится бесплатно для работника. Во избежание разночтений и в качестве гарантии для работников установлены не только нормы, но и условия выдачи молока, а также других допустимых продуктов за работу с вредными условиями труда. Определен также порядок компенсационной выплаты, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н [13]. Компенсационная выплата вместо получения молока в натуре и других допустимых пищевых продуктов должна быть произведена в размере, который эквивалентен их стоимости.

Денежная компенсация должна выплачиваться работникам с определенной периодичностью, не реже одного раза в месяц, а ее размер должен соответствовать, быть адекватным стоимости молока (иных продуктов) в розничной торговой сети, которая имеется на момент выплаты такой компенсации.

На практике допускаются нарушения требований закона. Так, проверка, которую проводила государственная инспекция труда в ООО «ИКЕА ДОМ», позволила выявить нарушения прав работников, которые работают на вредных и (или) опасных работах. Работодатель не устанавливал для них сокращенное рабочее время, чем нарушал требования ст. 92 ТК РФ. В ходе судебного рассмотрения дела нашли свое подтверждение факты нарушений работодателем закона. В своих решениях суды указывают, что нарушение требований по охране труда влечет для работодателя административную ответственность, которая предусмотрена КоАП РФ (ст. 5.27) [14].

Учитывая безусловную важность безопасности работы, особенно там, где на работника воздействуют негативные факторы, следует, на наш взгляд, предусмотреть повышенные меры ответственности для работодателя. В большинстве случаев уплата штрафа не способствует принятию срочных мер со стороны работодателя по соблюдению прав работников. В связи с этим предполагается, что потребуются более серьезные меры для обеспечения соблюдения закона.

Ссылки и примечания:

1. О специальной оценке условий труда : федер. закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.
2. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. Апрель.
4. Европейский комитет по социальным правам – контрольный орган Совета Европы, уполномоченный осуществлять контроль за соблюдением положений Европейской социальной хартии и давать им толкование.
5. ECSR. Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006. § 416.
6. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления // Адвокат. 2014. № 10.
7. Разъяснение Минтруда России в связи с введением специальной оценки условий труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/131> (дата обращения: 10.11.2015).
8. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.05.2014 № 33-1316 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» : федер. закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6986.
10. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день [Электронный ресурс] : постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (ред. от 29.05.1991). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Решение Верховного суда РФ от 14.01.2013 № АКПИ12-1570 // Бюллетень Верховного суда РФ. 2013. № 10.
12. Решение № М-293/2014 2-554/14 2-554/2014-М-293/2014 2-554/2014 от 13 февраля 2014 г. Армавирского городского суда Краснодарского края [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/HSEhMg5WNh6m/> (дата обращения: 12.11.2015).
13. Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов : приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (ред. от 20.02.2014) // Российская газета. 2009. № 92. 22 мая.
14. Решение Ленинградского областного суда от 03.06.2014 № 7-785/2014 ; Решение Свердловского областного суда от 15.05.2014 по делу № 72-346/2014 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References and notes:

1. 'On a special assessment of working conditions: Feder. Law of 28.12.2013 № 426-FZ (ed. by 07.13.2015)' 2013, *SZ the Russian Federation*, no. 52 (part 1), art. 6991.
2. Lyutov, NL & Gerasimova, ES 2014, 'Questions of compliance with international norms of the Russian legislation in the field of occupational health and safety', *Employment in Russia and abroad*, no. 3.
3. 'The European Social Charter (revised) (adopted in Strasbourg 03/05/1996)' 2010, *Bulletin of international agreements*, no. 4, April.
4. The European Committee of Social Rights – the Council of Europe monitoring body authorized to monitor compliance with the provisions of the European Social Charter and the interpretation.
5. ECSR. Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Complaint No. 30/2005, decision on the merits of 6 December 2006. § 416.
6. Soshnikova, TA 2014, 'Some problems of legal regulation of holidays and their order', *Lawyer*, no. 10.
7. *Clarification of the Ministry of Labour of Russia in connection with the introduction of a special assessment of working conditions* 2015, retrieved 10 November 2015, <<http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/131>>.
8. *Appeals definition of the Murmansk Regional Court of 14.05.2014 № 33-1316* 2014, Access from legal system "Consultant".
9. 'On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation in connection with adoption of the Federal Law "On special assessment of working conditions": Feder. Law of 28.12.2013 № 421-FZ' 2013, *SZ the Russian Federation*, no. 52 (part 1), art. 6986.
10. *Approval of the List of production facilities, workshops, professions and positions with hazardous working conditions, work in which entitles you to additional leave and shorter working hours: a decree USSR State Committee, the Presidium of the All of 25.10.1974 № 298 / I-22 (ed. by 29.05.1991) 1991*, Access from legal system "Consultant".
11. 'The decision of the Supreme Court of the Russian Federation from 14.01.2013 № АКПИ12-1570' 2013, *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*, no. 10.
12. *Decision number M-293/2014 2-554/14 2-554/2014 ~ M-293/2014 2-554/2014 of 13 February 2014 the Armavir Town Court of the Krasnodar Territory* 2014, retrieved 10 November 2015, <<http://sudact.ru/regular/doc/HSEhMg5WNh6m/>>.
13. 'On approval of the rules and conditions of free issue of workers employed in jobs with hazardous working conditions, milk or other equivalent food products Procedure for payment of compensation in the amount equivalent to the cost of milk or other equivalent food products and the list of occupational hazards, under the influence which is a preventive measure we recommend the use of milk or other equivalent food products: the order of the Health Ministry of Russia 16.02.2009 № 45H (ed. by 02.20.2014)' 2009, *Russian newspaper*, no. 92, May 22.
14. *The decision of the Leningrad Regional Court of 03.06.2014 № 7-785/2014; Resolution of the Sverdlovsk Regional Court of 05.15.2014 in the case № 72-346/2014* 2014, Access from legal system "Consultant".