

О ПРАВОВЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРИМЕНЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА К РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Сафонова Екатерина Александровна

Студент Тюменского государственного университета (Тюмень),
e-mail: safokatya@mail.ru

Автор анализирует изменения в трудовом законодательстве, связанные с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», оценивает возможность сокращения рабочего времени или его замены денежной компенсацией. Рассматриваются проблемы предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечения гарантий, касающихся рабочего времени и времени отдыха таких работников, с учетом последних новелл законодательства. Автор выдвигает предложения по совершенствованию трудового законодательства и практики его применения.

Ключевые слова: специальная оценка, условия труда, охрана труда, работодатель, работник, вредные условия труда

ON THE LEGAL PROBLEMS OF THE SPECIAL ASSESSMENT OF WORKING CONDITIONS OF THE WORKERS WHO WORK IN HARMFUL AND (OR) DANGEROUS WORKING CONDITIONS

Safonova Ekaterina

Tyumen State University (Tyumen),
e-mail: safokatya@mail.ru

The author analyzes the changes in the labour laws concerning the enactment of the Federal Law «On the Special Assessment of Working Conditions», considers the possibility of reduction of labour hours or its replacement for payment. She examines the problems of compensating the workers, who work in harmful and (or) dangerous working conditions, and providing guarantees concerning their work hours and leisure time, by taking into account the last changes of the legislation. The author formulates proposals on improvement of the labour legislation and its application.

Key words: special assessment, working conditions, labour protection, employer, employee, harmful labour conditions

Сегодня законодательство об охране труда претерпевает существенные изменения. Наиболее яркие из них связаны с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда является одной из самых важных процедур по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, поскольку она позволяет перейти в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками, которая успешно реализуется во многих зарубежных странах, и тем самым достичь целей, поставленных в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента РФ от 9 ок-

тября 2007 г. № 135¹. Кроме того, специальная оценка условий труда становится основным инструментом принятия работодателем решения о предоставлении работнику гарантий и компенсаций, касающихся работы с вредными и (или) опасными условиями труда².

Государство стремится создать такие условия охраны труда, которые минимизировали бы уровень профессиональных рисков³. В связи с этим основная цель специальной оценки условий труда – привести к единообразию существовавшие до этого процедуры оценки рабочих мест. Подобная унификация позволит работодателю проводить исследование рабочих мест своих работников единожды, а также существенно сократит финансовые расходы на эти цели⁴. Однако остались нерешенными вопросы, касающиеся влияния результатов специальной оценки условий труда на размер гарантий и компенсаций работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, особенно в части их рабочего времени и времени отдыха.

Статья 92 Трудового кодекса РФ в прежней редакции закрепляла, что для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени должна составлять не более 36 ч в неделю. Сегодня, после принятия Федерального закона «О специальной оценке условий труда», ситуация изменилась: уменьшился круг лиц, на которых распространяется положение о сокращенной продолжительности рабочего времени. Теперь она устанавливается по результатам специальной оценки условий труда для тех работников, которые заняты на работах с вредными условиями труда 3-й и 4-й степени или опасными условиями труда. В результате работники, работающие в условиях труда, отнесенных к 1-й и 2-й степени вредности, лишились права на сокращение рабочего времени, хотя они тоже испытывают на себе воздействие вредных производственных факторов.

Очевидно, что новые правила установления сокращенной продолжительности рабочего дня предполагают существенное ухудшение правового положения некоторых работников. Как указывает Е. А. Чудова, даже не обладая специальными знаниями в области измерения и оценки воздействия конкретных факторов окружающей среды на здоровье человека, из буквального толкования нормы права можно сделать вывод, что работа во вредных условиях труда 1-й и 2-й степени требует более длительного, чем до начала следующего дня, восстановления функционального состояния организма работника. Этим и обуславливается необходимость установления сокращенной продолжительности рабочего дня для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда всех без исключения классов⁵.

Данные нормативные положения характеризуются не только внутренним противоречием, они идут вразрез с нормами международного права, в частности с Европейской социальной хартией⁶. Так, п. 1 ст. 2 Хартии предусматривает обязанность

¹ СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

² Скачкова Г. С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 27–31.

³ Жижоев Н. С. К вопросу о правовых проблемах применения специальной оценки условий труда на подземных работах // Рос. юстиция. 2015. № 12. С. 22–24.

⁴ Зайцева Л. В. Специальная оценка условий труда // Перспективы развития нефтегазодобывающей отрасли Тюменской области: сб. науч. трудов / под ред. А. А. Авраменко. Тюмень, 2014. С. 83.

⁵ Чудова Е. А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 50–53.

⁶ Европейская социальная хартия (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Бюл. междунар. договоров. 2010. № 4. С. 17–67. Ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ.

государств по обеспечению прогрессирующего снижения еженедельной продолжительности рабочего времени с учетом соображений производительности труда и иных факторов, среди которых называются характер работы и риски в отношении безопасности и здоровья, которым подвергаются работники.

Изменения коснулись и порядка ежегодного оплачиваемого отпуска для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). В частности, дополнительный отпуск в размере не менее семи календарных дней теперь полагается не всем работникам данной категории, а только тем, чьи условия труда по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени вредности либо опасным условиям труда. Это в свою очередь означает, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1-й степени, что существенно ухудшает их правовое положение. В данном контексте возникает вопрос: почему законодатель предусмотрел право на дополнительный отпуск для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 2-й степени, но отказал им в предоставлении права на сокращенное рабочее время? Полагаем, что данные нормы существенно противоречат ст. 2 ТК РФ, отражающей принципы обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей.

Помимо прочего, некорректными представляются и положения ч. 4 ст. 117 ТК РФ: ею предусматривается возможность замены части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Подобную компенсацию нельзя считать удовлетворительным способом профилактики наступления профессиональных рисков, а частое применение указанной нормы может привести к увеличению риска производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Необоснованным также следует считать введение в ст. 94 ТК РФ нормы, закрепляющей возможность на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с письменного согласия работника увеличивать максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены). Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, особенно сильно ощущают на себе влияние вредных факторов окружающей среды на рабочем месте, что сказывается на их здоровье. Соответственно такому работнику необходимо более длительное восстановление функционального состояния организма. Но вместо того чтобы установить для всех указанных работников дополнительные гарантии в части предоставления дополнительного отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, ограничения длительности ежедневной рабочей смены, законодатель, напротив, предусматривает возможность ее увеличения, что сводит восстановительную функцию правовых норм, касающихся предоставления гарантий в области рабочего времени и времени отдыха, к минимуму.

Некоторые специалисты в сфере трудового права считают, что данные нормы введены законодателем в целях защиты от потери зарплаты работников, работающих во вредных и опасных условиях труда. Так, разработчики проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования трудового законодательства в области охраны труда)» (внесен в Госдуму

30 января 2015 г.) предложили добавить в ТК РФ статью о компенсации потери заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в связи с установлением им сокращенного рабочего дня и дополнительного отпуска за работу в указанных условиях¹. С таким подходом трудно согласиться, поскольку в данном случае заработная плата не должна снижаться по той причине, что сокращенное время для работников отдельных категорий – это норма, а не отступление от нее. Указание разработчиков проекта на риск потери заработной платы работником в связи с предоставлением ему дополнительного отпуска видится и вовсе безосновательным, поскольку данный отпуск оплачивается.

Интересна складывающаяся в судебной практике позиция по вопросу о преемственности между результатами аттестации рабочих мест по условиям труда и результатами специальной оценки условий труда для целей предоставления работникам компенсаций в виде сокращенной продолжительности рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. В частности, суды при решении подобных вопросов часто указывают на тождественность классов (и степеней) условий труда, несмотря на то что их показатели и содержательная характеристика теперь различны.

Суды, исходя из ч. 4 ст. 27 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», признают не имеющими правового значения предположения о том, что класс вредности, установленный по итогам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, фактически может не соответствовать классу вредности, определенному по результатам специальной оценки условий труда. Такое мнение, к примеру, отражено в решениях Свердловского областного суда. Суд указывает, что в силу положений ч. 3 ст. 15 Федерального закона 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“» при реализации положений ТК РФ о компенсационных мерах в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры – снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами, фактически реализуемыми в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте². Аналогичная позиция встречается и в решениях Верховного Суда РФ³, Московского апелляционного суда⁴ и др.

В результате в судебной практике наметились две тенденции. С одной стороны, сформировалась специальная процедура пересмотра ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, обеспечивающая сохранение прав работников. С другой – сложилась ситуация, при которой работники, фактически занятые на работах с одинаковыми условиями труда, имеют право на разные виды и размеры гарантий и компенсаций. За работниками, условия труда которых по результатам аттестации были

¹ URL: <http://regulation.gov.ru/projects#№pa=20212>.

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 7 апреля 2015 г. по делу № 33-5102/2015 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

³ Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.11.1976 № 38/27с: решение Верховного Суда РФ от 14 октября 2014 г. № АКПИ14-918 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 28 ноября 2014 г. по делу № 33-37384/14 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

признаны вредными и (или) опасными до введения в действие Федерального закона «О специальной оценке условий труда», сохраняется полный пакет гарантий и компенсаций (даже несмотря на то что по результатам специальной оценки условия труда на их рабочем месте могли бы быть отнесены к вредным условиям труда 1-й или 2-й степени). При этом работники, в том числе вновь принимаемые на работу или принимаемые на новые рабочие места с аналогичными условиями труда, отнесенными по результатам специальной оценки к 1-й или 2-й степени вредности, лишаются прав на те же гарантии и компенсации. На наш взгляд, такая ситуация входит в противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников.

Подводя итог, отметим, что применение норм Федерального закона «О специальной оценке условий труда» влечет снижение уровня гарантий и компенсаций для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Право работника на предоставление гарантий и компенсаций теперь обусловлено результатами специальной оценки условий труда. Следовательно, перед законодателем стоит задача решить рассмотренные проблемы и модернизировать правовые нормы разд. 10 ТК РФ. Полагаем, что следует вернуться к пересмотру ст. 92, 94, 117 ТК РФ и исключить из них нормы, ухудшающие положение работников, работающих во вредных условиях труда 1-й и 2-й степени, по сравнению с ранее существовавшими правилами. Также целесообразно дополнить ст. 92 ТК РФ следующим положением: «Сокращение рабочего времени не влияет на размер заработной платы и не является основанием для снижения тарифной ставки (оклада) работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 271 настоящего Кодекса».

Представляется, что подобные изменения системы правового регулирования охраны труда должны иметь комплексный характер. В противном случае реформирование может не обеспечить оптимальное осуществление мер охраны труда.

Библиография

Апелляционное определение Московского городского суда от 28 ноября 2014 г. по делу № 33-37384/14 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 7 апреля 2015 г. по делу № 33-5102/2015 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

Джиоев Н. С. К вопросу о правовых проблемах применения специальной оценки условий труда на подземных работах // Рос. юстиция. 2015. № 12.

Европейская социальная хартия (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Бюл. междунар. договоров. 2010. № 4.

Зайцева Л. В. Специальная оценка условий труда // Перспективы развития нефтегазодобывающей отрасли Тюменской области: сб. науч. трудов / под ред. А. А. Авраменко. Тюмень, 2014.

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования трудового законодательства в области охраны труда): проект федерального закона // URL: <http://regulation.gov.ru/projects№№pa=20212>.

О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.11.1976 № 38/27с: решение Верховного Суда РФ от 14 октября 2014 г. № АКШ14-918 (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

Скачкова Г. С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2.

Чудова Е. А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2.

Bibliography

Apellyacionnoe opredelenie Moskovskogo gorodskogo suda ot 28 noyabrya 2014 g. po delu № 33-37384/14 (dokument opublikovan ne byl) // SPS «Konsul'tantPlyus».

Dzhioev N. S. K voprosu o pravovykh problemakh primeneniya special'noj ocenki uslovij truda na podzemnykh rabotax // Ros. yusticiya. 2015. № 12.

Evropejskaya social'naya xartiya (Strasburg, 3 maya 1996 g.) // Byul. mezhdunar. dogovorov. 2010. № 4.

Zajceva L. V. Special'naya ocenka uslovij truda // Perspektivy razvitiya neftegazodobyvayushhej otrasli Tyumenskoj oblasti: sb. nauch. trudov / pod red. A. A. Avramenko. Tyumen', 2014.

O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii (v chasti sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatel'stva v oblasti ohrany truda): proekt federal'nogo zakona // URL: <http://regulation.gov.ru/projects/№№па=20212>.

O special'noj ocenke uslovij truda: Federal'nyj zakon ot 28 dekabrya 2013 g. № 426-FZ // SZ RF. 2007. № 42. St. 5009.

Ob otkaze v udovletvorenii zayavleniya o priznanii nedejstvuyushhim Postanovleniya Goskomtruda SSSR, Sekretariata VCSPS ot 25.11.1976 № 38/27s: reshenie Verxovnogo Suda RF ot 14 oktyabrya 2014 g. № AKPI14-918 (dokument opublikovan ne byl) // SPS «Konsul'tantPlyus».

Skachkova G. S. Oxrana truda i special'naya ocenka ego uslovij // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2014. № 2.

Chudova E. A. Nekotorye problemy primeneniya zakonodatel'stva o special'noj ocenke uslovij truda // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2015. № 2.

Apellyacionnoe opredelenie Sverdlovskogo oblastnogo suda ot 7 aprelya 2015 g. po delu № 33-5102/2015 (dokument opublikovan ne byl) // SPS «Konsul'tantPlyus».