**Выплаты «за вредность»**

Подобная гарантия закреплена в ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), которая устанавливает, что оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Следует отметить, что вредные условия на конкретном рабочем месте для конкретного работника определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда (ранее — аттестации). В результате проведения специальной оценки условий труда рабочему месту присваивается соответствующий класс вредности и (или) опасности: 1-й — оптимальный, 2-й —допустимый, 3-й — вредный или 4-й — опасный.

В соответствии с присвоенным классом работодатель определяет: необходимость выплаты повышенной заработной платы, размер повышенной заработной платы в случае отнесения условий труда на рабочем месте к вредным.

Поскольку работодатели не всегда готовы нести дополнительные затраты на выплату заработной платы, они всячески стараются уменьшить класс вредности на конкретном рабочем месте.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работник должен быть ознакомлен с результатами оценки условий труда его рабочего места. Кроме того, работник вправе не согласиться с результатами проведённой работодателем оценки, обжаловав её результаты в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также — в суде.

Зачастую основной причиной несогласия работников с результатами специальной оценки является её последствие — получение заработной платы без учёта действительной степени вредности, то есть без причитающейся работнику доплаты.

Следует подробно рассмотреть споры между работником и работодателем, причиной которых явились невыплата работодателем повышенной заработной платы работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

Одним из таких споров является гражданское дело № 33-12292/2014, рассмотренное Свердловским городским судом 16 сентября 2014 г.

Из материалов дела следует, что работник обратился в суд с иском с требованием признать за ним право на оплату труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, признать за ним право на установление сокращённой продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Причиной подачи подобного иска послужило наличие занимаемой им должности в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утверждённом Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22. Также работник утверждал, что результаты аттестации, проводимой на его рабочем месте, устарели, в связи с чем у работодателя нет достаточных оснований отнесения его должности ко 2-му (второму) классу вредности — допустимому, который не предусматривает выплату повышенной заработной платы и сокращённой рабочей недели.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований работника. Суд апелляционной инстанции, изучив материалы дела, также отказал в удовлетворении апелляционной жалобы работника. Причинами отказа в удовлетворении требований работника послужили: 1) пропуск работником предусмотренного ст. 392 ТК РФ срока для обращения в суд для защиты своих нарушенных прав, 2) недоказанность работником утверждений о наличии вредных условий труда на его рабочем месте.

Следует более детально разобрать причины отказа. Пропуск срока для обращения в суд за защитой своих нарушенных прав не является пресекательным, ограничивающим работника в праве на иск, то есть в праве на защиту своих нарушенных прав в судебном порядке. В случае установленного ст. 392 ТК РФ трёхмесячного срока суды рассматривают дело по существу, но в случае отказа в удовлетворении исковых требований вправе сослаться на пропуск работником указанного срока. Данное правило является общим для всех трудовых споров.

Другое основание для отказа в удовлетворении требований работника представляется как наиболее весомое, послужившее в качестве действительной причины отказа в удовлетворении требований работника.

Работник ссылался, что занят на вредных условиях труда, так как его должность включена в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утверждённый Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22, а также на то, что результаты проводимой в организации аттестации устарели.

Сам факт отнесения должности работника к так называемой «списочной» не является основанием для присвоения его рабочему месту категории вредности. Единственным основанием для присвоения класса вредности является специальная оценка условий труда (ранее — аттестация рабочего места). Обстоятельство утраты действия предыдущих результатов аттестации рабочего место не может являться поводом для присвоения рабочему месту повышенного класса вредности, позволяющего работнику получать повышенную заработную плату. В то же время подобным доказательством в рамках анализируемого спора могло бы стать заключение эксперта, которым была бы определена классность рабочего места. В связи с тем, что ни одна из сторон не обжаловала результаты аттестации, а также не были заявлены ходатайства о проведении соответствующей экспертизы, установить наличие вредности на рабочем месте иным способом невозможно. В этой связи решение суда представляется верным.

Ещё одним интересным делом является гражданское дело № 33-44606, рассмотренное Московским городским судом 12 ноября 2014 года.

Из материалов дела следует, что прокурором было подано исковое заявление в защиту интереса неопределённого круга лиц, условия труда которых, по мнению прокурора, являются вредными, в связи с чем работникам положена сокращённая рабочая неделя и выплаты повышенной заработной платы.

Причиной подачи подобного искового заявления послужили результаты проводимой у работодателя аттестации рабочих мест, согласно которой на рабочих местах обозначенных работников был присвоен класс условий труда 3.1, 3.2 (вредные).

Суд первой инстанции согласился с доводами прокурора и удовлетворил его требования в полном объёме.

Суд апелляционной инстанции, не согласившись с решением нижестоящего суда, отменил указанное решение, отказав прокурору в удовлетворении его иска в полном объёме.

В качестве мотивов для отмены решения суд вышестоящей инстанции указал, что суд первой инстанции неправильно применил нормы материального права, а именно положения Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которыми установлены правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, а также внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливающие размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно указанным нормативным правовым актам, результаты аттестации, произведённой до даты вступления закона о специальной оценке условий труда, применимы в течение пяти лет, за исключением ряда изъятий.

Суд первой инстанции ошибочно пришёл к выводу о том, что при установлении до дня вступления в силу указанных выше федеральных законов по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3-го класса любой степени вредности работник имеет право на получение компенсаций в размерах, не ниже ранее установленных Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870.

В настоящем же споре условия труда на указанных в исковом заявлении прокурора рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 1-й и 2-й степени (подклассы 3.1 и 3.2), то есть не предоставляющим льгот в виде компенсации и сокращённой продолжительности рабочего времени.

Таким образом, судом была проведена неправильная квалификация обстоятельств дела, неверно определены номы закона, которыми следовало руководствоваться суду при вынесении решения по делу.

Анализ данного дела позволяет сделать вывод о том, что для выплаты дополнительной заработной платы работникам на вредных и опасных условиях труда необходимо присвоение рабочему месту определённой категории вредности, предоставляющей возможность для начисления соответствующей повышенной выплаты.

В этой связи единственным условием начисления дополнительной повышенной заработной платы является присвоение рабочему месту 3-го или 4-го класса вредности по результатам специальной оценки условий труда (ранее — аттестации).

Следует проанализировать ещё одно гражданское дело № 33-3733-2014, рассмотренное Мурманским областным судом 26 ноября 2014 г. Данное дело является образцовым, так как в результате рассмотрения иска работника о взыскании с работодателя выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда суд удовлетворил требования работника.

Как и в аналогичных делах, по результатам проведённой у работодателя аттестации рабочих мест рабочему месту истца был присвоен 3-й (третий) класс вредности, который предоставлял работнику право на выплату повышенной заработной платы, а также на сокращённую рабочую неделю в 36 часов.

Работодатель не реализовал свою обязанность по выплате повышенной заработной плате и сокращению рабочей недели.

Суд первой и апелляционной инстанций удовлетворил требования работника, взыскав с работодателя невыплаченную заработную плату.

Подводя итог, следует отметить, что вредные и (или) опасные условия труда — правовая категория, определяемая не работником и работодателем, а независимой и профессиональной организацией, имеющей соответствующую аккредитацию. Подробный перечень требований к организации, уполномоченной проводить специальную оценку условий труда, определён в ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В зависимости от присвоенного уполномоченной организацией класса вредности работодателем разрешается вопрос о выплате повышенной заработной платы и предоставлении сокращённой рабочей недели.

По спорам между работниками и работодателями решающую роль при вынесении решения будут иметь результаты проведённой у работодателя специальной оценки условий труда или действующие до 31 декабря 2018 года результаты аттестации. Иными доводами суд, как показал анализ практики, не отдаёт должного внимания.

Единственным аргументом сторон в процессе доказывания может послужить ссылка на результаты экспертизы.

В конце следует отметить, что, помимо судебных способов защиты по данной категории дел, работники вправе прибегнуть и к административным методам. С 2015 года в действие вступила ст. 5.27.1. Кодекса об административных правонарушениях, устанавливающая повышенные штрафы для юридических лиц, несвоевременно осуществивших проведение специальной оценки условий труда.

В целом, следует отметить, что, ввиду усиления с 2015 года административной ответственности организаций за нарушение правил охраны труда работников, работодатели всячески будут избегать споров по анализируемой в настоящей статье категории дел.

*Список, используемых материалов Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ*

*Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»*

*Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»*

*Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда.*

*Апелляционное определение Свердловского городского суда по делу № 33-12292/2014 от 16 сентября 2014 г.*

*Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-44606 от 12 ноября 2014 года.*

*Апелляционное определение Мурманского областного суда по делу № 33-3733-2014 от 26 ноября 2014 г*

Журнал Трудовое право, №3 март 2015 г.

Автор: Кукуев Сергей Юрьевич, практикующий юрист