



**ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
от 28 марта 2013 г. N АПЛ13-102

Апелляционная коллегия Верховного Суда Российской Федерации в составе:  
председательствующего Федина А.И.,  
членов коллегии Манохиной Г.В., Пирожкова В.Н.,  
при секретаре К.Ю.,  
с участием прокурора Масаловой Л.Ф.

рассмотрела в открытом судебном заседании в апелляционном порядке гражданское дело по заявлению открытого акционерного общества "Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс" (далее - ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК) о признании частично недействующими пункта 1 постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" и абзаца первого пункта 1, абзаца первого пункта 4 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20, по апелляционной жалобе ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК на решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013 г., которым в удовлетворении заявленного требования отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Федина А.И., объяснения представителей заявителя Б. и Г., поддержавших доводы апелляционной жалобы, выслушав объяснения представителей Министерства труда Российской Федерации К.В. и Р., возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы, выслушав заключение прокурора Масаловой Л.Ф., полагавшей апелляционную жалобу необоснованной, Апелляционная коллегия Верховного Суда Российской Федерации

установила:

ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК обратилось в Верховный Суд Российской Федерации с заявлением о признании недействующими пункта 1 постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (далее - Госкомтруд СССР) и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (далее - Президиум ВЦСПС) от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, которым утвержден согласованный с Министерством здравоохранения СССР уточненный Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, а также Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее - Инструкция), утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20, в части, предусматривающей, что дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день предоставляются рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее - Список), утвержденному постановлением Государственного комитета Советов Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 (абзац первый пункта 1); право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день имеют рабочие, инженерно-технические работники и служащие, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи (абзац первый пункта 4).

В обоснование своих требований заявитель сослался на то, что указанные положения нормативных актов бывшего Союза ССР противоречат статьям 10, 12, 116, 117, 209, 219 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлению Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда" (далее - постановление от 20 ноября 2008 г. N 870), которыми изменены принципы и порядок определения круга работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Основанием для установления ежегодного дополнительного отпуска,

сокращенного рабочего дня и их продолжительности признана занятость работника на работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, установленных по результатам аттестации рабочих мест, а не перечень профессий, должностей, производств и работ, поименованных в Списке. Ссылается на нарушение оспариваемыми положениями прав и законных интересов ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК как работодателя и участника предпринимательской деятельности, поскольку на него в нарушение требований законодательства Российской Федерации возлагается обязанность предоставлять компенсацию за работу во вредных условиях труда в случаях, когда по результатам аттестации рабочих мест не установлено неблагоприятного воздействия на здоровье работника каких-либо вредных факторов.

Решением Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013 г. в удовлетворении заявленного требования отказано.

Не соглашаясь с решением суда в части, ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК в апелляционной жалобе сослалось на отсутствие единообразия в правоприменительной практике относительно определения круга лиц, имеющих право на получение компенсаций за вредные условия труда.

По мнению заявителя, выводы суда первой инстанции не согласуются с положениями ст. 10 Конституции Российской Федерации, ст. 3, 8, 92, 117, 121, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления от 20 ноября 2008 г. N 870 и ущемляют законные интересы работников, работодателей и государства в целом.

В апелляционной жалобе ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК просит решение изменить в части, исключив из мотивировочной части текст: "...при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных Постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870. Вместе с тем в случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Список, поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 Постановления от 20 ноября 2008 г. N 870, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда."

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, Апелляционная коллегия Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения.

В соответствии со статьей 423 Трудового кодекса Российской Федерации впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с этим Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат данному Кодексу.

В силу части второй статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации в ранее действовавшей редакции перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Поскольку указанные перечни не были приняты, на основании статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации при определении круга работников, имеющих право на компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на территории Российской Федерации применялись акты бывшего Союза ССР - Список и Инструкция, оспариваемые по настоящему делу.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" изменены основания предоставления работникам указанных компенсаций.

Согласно статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции указанного Федерального закона ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с

неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (часть первая); минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть вторая).

Аналогичный порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени и повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотрен статьями 92, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации, реализуя предоставленные ему федеральным законодателем полномочия, приняло постановление от 20 ноября 2008 г. N 870, которым установило работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации: сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации; 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 (пункт 1); поручило Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6-месячный срок после вступления в силу данного постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

Ввиду изложенного Верховный Суд Российской Федерации правильно указал в обжалованном решении, что действующее законодательство признает основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н, устанавливает требования к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, оформлению и использованию результатов аттестации, предусматривая комплексную оценку условий труда на рабочем месте с учетом класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки соответствия условий труда гигиеническим нормативам.

Гигиенические критерии оценки факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса и гигиеническая классификация условий труда по показателям вредности и опасности определяет "Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" (далее - Руководство), утвержденное Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29 июля 2005 г. и применяемое согласно его пункту 1.2 с целью аттестации рабочих мест по условиям труда.

Руководство, исходя из степени отклонения фактических уровней физических, химических, биологических и иных факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, подразделяет условия труда по степени вредности и опасности на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников разделяют на 4 степени вредности (классы 3.1 - 3.4).

Разрешая дело, Верховный Суд Российской Федерации обоснованно исходил из того, что при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности работник независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в Списке, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870.

Поскольку до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 постановления от 20 ноября 2008 г. N 870, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что в случаях, когда по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, подлежит применению Список.

С учетом изложенного обоснованным является и вывод суда о том, что положения нормативных

правовых актов бывшего СССР, определяющие право работников на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно Списку, могут применяться в определенных случаях в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и что оснований для признания их недействительными нет.

Суд первой инстанции правомерно отклонил довод ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК о том, что оспариваемыми положениями на заявителя возлагается обязанность предоставлять компенсации за работу во вредных условиях труда в случаях, когда по результатам аттестации рабочих мест не установлено неблагоприятного воздействия на здоровье работника каких-либо вредных факторов.

В силу части четвертой статьи 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

В соответствии с положениями приведенной нормы и статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации, если по результатам аттестации рабочих мест установлены оптимальные (1 класс) или допустимые (2 класс) условия труда, относящиеся к безопасным согласно пункту 4.2 Руководства, положения Списка и Инструкции не могут применяться, как противоречащие законодательству Российской Федерации.

Отказывая заявителю в удовлетворении требований, Верховный Суд Российской Федерации обоснованно исходил из того, что оспариваемые положения нормативных актов бывшего Союза ССР не нарушают права и законные интересы ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК.

Ссылка в апелляционной жалобе заявителя на то, что Верховный Суд Российской Федерации подменил собой Правительство Российской Федерации, установив размеры компенсаций для работников с вредными условиями труда, является необоснованной.

Как следует из обжалованного решения, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что при установлении по результатам аттестации рабочих мест 3 класса любой степени вредности работник независимо от наличия его профессии, должности в Списке, имеет право на соответствующие компенсации в размерах, не ниже установленных постановлением от 20 ноября 2008 г. N 870, а в случаях, если по данной профессии, должности Списком предусмотрены более высокие компенсации, подлежит применению Список. Данный вывод суда является обоснованным, поскольку, как отмечено выше, до настоящего времени не принят нормативный правовой акт, предусмотренный пунктом 2 указанного постановления, позволяющий дифференцировать виды и размеры компенсаций в зависимости от степени вредности условий труда.

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в определении от 7 февраля 2013 г. N 135-О, отсутствие соответствующего нормативного правового акта не освобождает работодателей от обязанности по предоставлению названных компенсаций всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрены Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Довод в апелляционной жалобе ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК о том, что во исполнение обжалованного решения суда всем работникам, на рабочих местах которых установлен по результатам аттестации 3 класс условий труда любой степени вредности, полагается предоставление всех трех видов компенсаций за вредные условия труда, что повлечет дестабилизацию в указанной сфере и негативные социально-экономические последствия для государства в целом, является несостоятельным. Для реализации поручения, названного в пункте 2 постановления от 20 ноября N 870, работодатель, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации, может самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Необоснованной является и ссылка заявителя в апелляционной жалобе на то, что суд восполнил отсутствие приказа Министерства труда Российской Федерации собственным регулированием правоотношений в сфере определения размеров компенсаций за вредные условия труда, поскольку она не соответствует действительности.

Ссылка на пункт 4 ст. 2 Европейской социальной хартии (пересмотренной) (принята в Страсбурге 3

---

мая 1996 г.), предусматривающей либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда, не может послужить поводом к отмене решения, поскольку суд, как орган государственной власти, при установлении несоответствия норм национального законодательства нормам международных договоров обязан применять именно тот документ, который предоставляет наибольшую защиту прав работника.

При таком положении оснований для отмены решения суда первой инстанции, предусмотренных частью 4 статьи 330 ГПК РФ, не установлено.

Руководствуясь статьями 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Апелляционная коллегия Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Верховного Суда Российской Федерации от 14 января 2013 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу открытого акционерного общества "Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс" - без удовлетворения.

Председательствующий  
А.И.ФЕДИН

Члены коллегии  
Г.В.МАНОХИНА  
В.Н.ПИРОЖКОВ