



УКД 4414

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА В КОРПОРАЦИЯХ

Костич Ирина Владимировна

магистрант 3 курса юридического факультета Северо-Западного филиала ФГБОУВО
«Российский государственный университет правосудия», г. Санкт-Петербург

Аннотация. Настоящая статья посвящена вопросам теоретических и практических аспектов правового регулирования проведения специальной оценки условий труда в корпорациях. Проведен анализ ее эффективности, исследован механизм регулирования и внедрения специальной оценки условий труда в корпорациях. Рассмотрены проблемы применения результатов специальной оценки условий труда в корпорациях на основе анализа судебной практики.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, корпорация, аттестация рабочих мест, компенсация, эффективность.

Безусловно механизм СОУТ направлен на соблюдение прав трудящихся, однако говорить о том, то это работающий на одну сторону механизм излишне преждевременно. Так, предпосылками для внедрения СОУТ в корпорациях стала необходимость минимизации финансовых рисков работодателей, связанных с травматизмом на производстве. Механизм СОУТ позволяет идентифицировать потенциальные риски путем выявления и учета вредных и опасных факторов, тем самым спрогнозировать их влияние на человека и изменение в будущем.¹

Кроме того, данный механизм позволил работодателям менять расходы в зависимости от уровня вреда на конкретной выполняемой сотрудником работе или же вообще исключить такие расходы, если в процессе оценки наличие вредных или опасных факторов не выявлено.² Что в конечном итоге не отталкивает работодателей от проведении оценки, как раньше отталкивало от проведения аттестации ввиду дешевизны штрафа³ в сравнении с расходами на аттестацию, а наоборот – стимулирует их. А в результате выигрывают обе стороны – и работник и

¹ Корж В.А. Специальная оценка поможет снизить издержки // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда. URL: <http://eisot.ru>.

² Шестаков И. Новая оценка условий труда. Для кого она обязательна уже сейчас, и кто может подождать до 2018 года // Юрист компании. URL: <http://www.lawyercom.ru>.

³ Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях. Часть первая / Р.В. Амелин, А.В. Колоколов, М.Д. Колоколова и др.; под общ. ред. Л.В. Чистяковой. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2019. Т. 1. 1343 с.



работодатель. Интересы первого соблюдаются ввиду изменения условий труда и дополнительных пенсионных взносов, интересы второго – путем дезинтеграции расходов.

Более того, нормы ст. 92 ТК РФ в части, лишаящей работников, занятых во вредных условиях труда 1 и 2 степени, права на сокращенную продолжительность рабочего дня, противоречат действующему законодательству. Так, согласно ст. 219 ТК РФ гарантии и компенсации работникам не назначаются только в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда.

Из действующей классификации условий труда (ст. 14 426-ФЗ) следует, что вредные условия 1 и 2 степени включают в себя, в частности, воздействие на работников опасных производственных факторов. Представляется, что в рамках закрепленной в законе классификации вредные условия труда любой степени не могут относиться к категории безопасных.

Аналогичным образом стоит рассматривать изменения, связанные с правовым регулированием дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Такой отпуск предоставляется теперь только тем 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 (ст. 117 ТК РФ). Это значит, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 1 степени.⁴

В контексте обозначенной проблемы особый интерес представляет формирующаяся судебная практика. Так, следует обратить внимание на ряд схожих апелляционных определений Московского городского суда и проанализировать ситуацию на примере одного из них.

В Апелляционном определении от 28 ноября 2014 г. по делу № 33-37384/14 Московский апелляционный суд обозначил свою позицию по вопросу 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 (ст. 92 ТК РФ) и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ).

В ч. 4 ст. 27 426-ФЗ прямо предусмотрено, что, по общему правилу, результаты

⁴Абалдуев В.А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? // Материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы». –2013.– №5.–С. 40.



аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 1 января 2014 г., могут быть использованы для целей установления гарантий и компенсаций в течение пяти лет после проведения такой аттестации.

В свою очередь, суд подчеркнул, что предположения о том, будто класс вредности, установленный при ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, может не соответствовать классу вредности, определенному по результатам специальной оценки условий труда, не имеет правового значения. Таким образом, суд указал на тождественность классов (и степеней) условий труда, несмотря на то что их формулировки претерпели изменения.⁵

Верховный Суд РФ, применяя нормы названной статьи в решении от 14 октября 2014 г. № АКПИ14-918, пришел к выводу, что гарантии и компенсации работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах.⁶ Таким образом, пересмотр ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, в том числе в виде сокращенной продолжительности рабочего времени, возможен в отношении определенной группы работников только по результатам проведения специальной оценки условий труда и только в случае их улучшения.

С одной стороны, рассматриваемыми переходными положениями предусмотрена специальная процедура пересмотра ранее предоставляемых гарантий и компенсаций, обеспечивающая сохранение прав работников.

С другой стороны, законодатель допускает ситуацию, при которой работники, фактически занятые в одинаковых условиях труда, имеют право на разные виды и размеры гарантий и компенсаций, что входит в противоречие с принципами обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, равенство прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ).

Таким образом, судебная практика пошла по пути признания результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 1 января 2014 г., но влияние такого признания на сохранение уровня гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, представляется весьма ограниченным.⁷

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 28 ноября 2014 г. по делу N 33-37384/14 // СПС КонсультантПлюс, 2020

⁶ Решение Верховного Суда РФ от 14.10.2014 № АКПИ14-918 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.11.1976 N 38/27с»14 // СПС КонсультантПлюс, 2020

⁷ Абалдуев В.А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? // Материалы XIV Ежегодной международной научно-



Однако, как видно, для работодателей внедрение механизма СОУТ повлекло, помимо возникновения самой обязанности ее проводить и нести дополнительные расходы, еще и появление новых судебных споров, что вряд ли можно рассматривать в качестве положительного фактора или признака эффективности нового законодательства.⁸

Кроме того, стоимость такой оценки для работодателей не так уж и мала, то есть является существенным расходом. К примеру, если проанализировать предложения на рынке услуг, а, как известно, СОУТ проводится с привлечением сторонней специализированной организации на основании гражданско-правового договора, то можно обнаружить, что в зависимости от региона и количества рабочих мест в организации, расходы работодателя могут составлять от 1200 и выше руб. за оценку одного рабочего места. То есть средняя горнодобывающая или нефтегазовая компания несет расходы на СОУТ, исчисляемые миллионами рублей.

В целом же само по себе намерение законодателя развивать институты защиты прав работников похвально. Однако стоит понимать, что подход не должен быть односторонним и защищать только интересы одного из участников правоотношений.

Стоит учитывать и интересы работодателей. Причем учитывая, значимость большинства сфер деятельности с опасными или вредными условиями труда для государства в целом и для пополнения бюджета в частности, возложение расходов по СОУТ только на работодателя не представляется таким уже логичным.

Список литературы:

1. Абалдуев В.А. Специальная оценка условий труда: смена терминологии или новое направление государственной политики? // Материалы XIV Ежегодной международной научно-практической конференции юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы». – 2013. – № 5. – С. 40.
2. Корж В.А. Специальная оценка поможет снизить издержки // Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда. URL: <http://eisot.ru>.

практической конференции юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы». – 2013. – № 5. – С. 40.

⁸Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. –2015. – № 2. –С. 50 - 53.



3. Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 2. – С. 50 - 53.
4. Шестаков И. Новая оценка условий труда. Для кого она обязательна уже сейчас, и кто может подождать до 2018 года // Юрист компании. URL: <http://www.lawyercom.ru>.