Приложение 1

к письму от \_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**АНАЛИЗ ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ, ИЗЛОЖЕННОЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ**

**ОТ 7 ФЕВРАЛЯ 2013 Г. N 135-О**

Цель настоящего анализа – содействие Конституционному Суду в лучшем понимании правовых проблем действующего трудового законодательства и подзаконных нормативных актов, регулирующих сферу трудовых отношений, несовершенство и противоречивость которых являются главными причинами неустойчивой позиции и противоречивых решений Верховного Суда РФ по делам, связанным с «компенсациями» и ошибочности правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в определении от 7 февраля 2013 г. N 135-О.

**КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ НЕОДНОЗНАЧНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ПРАВОВОЙ
ПОЗИЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ, ИЗЛОЖЕННОЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ
ОТ 7 ФЕВРАЛЯ 2013 Г. № 135-О**

По нашему мнению, правовая позиция Конституционного суда РФ, изложенная в п.2.4. Определения от 7 февраля 2013 г. N 135-О, содержит следующие неоднозначные положения, вводящие в заблуждение:

**а)** необоснованное (ошибочное) установление эквивалентности формально не связанных положений статьи 117 Трудового кодекса РФ и пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870, содержащих различные правовые нормы, соответственно: дополнительный отпуск в составе системы оплаты труда и дополнительный отпуск в виде некоей «компенсации». Это может быть ошибочно истолковано как требование предоставления **законодательно установленной** «компенсации» в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью **не менее 7 дней**, что повлечет за собой массовые налоговые правонарушения;

**б)** необоснованное (ошибочное) мнение, что в правовой системе России существуют (определены) однозначно понимаемые понятия «вредные условия труда» и «опасные условия труда», равно как и процедуры, необходимые для их установления на основе действующих нормативных правовых актов;

**в)** необоснованное утверждение, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен предоставляться ВСЕМ работникам, занятым на работах так называемыми вредными и (или) опасными условиями труда. Например, в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ «на работах с вредными условиями труда (*всем или не всем?,* прим. АНО «ИБТ») работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты». Однако, эта норма не содержит общеобязательного действия по отношению ко ВСЕМ работникам, занятым с «вредными условиями труда» поскольку «нормы и [главное!, прим. ИБТ] УСЛОВИЯ бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». По аналогии с Постановлением №870 Правительство РФ перепоручило уточнение нормы о бесплатной выдаче молока Минздравсоцразвития России, которое в свою очередь, издало соответствующий приказ от 16 февраля 2009 г. № 45н.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н дискриминирующими факторами при реализации этой нормы установлены строго определенные виды вредных производственных факторов (ограниченный перечень), по которым учитывается наличие «вредных условий труда» для целей бесплатной выдачи молока, а также ограничивается минимальное время воздействия этих факторов – не мене 50% смены.

Таким образом, не ВСЕ работники, занятые в так называемых «вредных условиях труда» получили возможность для реализации своего законодательного права на «молоко за вредность», и, следовательно, не все работники, занятые в так называемых «вредных» условиях труда, могут изначально рассчитывать на дополнительный оплачиваемый отпуск до принятия соответствующего подзаконного нормативного правового акта;

**г)** необоснованное (ошибочное) мнение, что соответствие профессии работника советскому «Списку производств, цехов, профессий и должностей с **вредными** условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» означает наличие на рабочем месте «**вредных** условий труда», в смысле, соответствующем современным российским правовым условиям;

**д)** ошибочное мнение, что термин «работы в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса» эквивалентен термину «работы во вредных условиях труда»;

 **е)** необоснованное (ошибочное) мнение, что наличие «вредных условий труда» (ошибочно названных «работой в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса») подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

**ОБОСНОВАНИЕ ОШИБОЧНОСТИ ПРАВОВОЙ ПОЗИЦИИ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ, ИЗЛОЖЕННОЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ
ОТ 7 ФЕВРАЛЯ 2013 Г. № 135-О**

1. **Неоднозначные положения мотивировочной части определения, обусловленные несовершенством и противоречивостью нормативных положений Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений**

Мотивировочная часть, являющаяся основанием правовой позиции Конституционного Суда РФ по жалобе гражданина П.И. Силантьева, по нашему мнению, содержит ряд неоднозначных положений, которые привели в итоге и к определению ошибочной, на наш взгляд, правовой позиции Суда.

Важность внимательного отношения к анализируемой правовой позиции Конституционного Суда РФ (КС РФ) обусловлена не только ее влиянием на правоприменительную практику, но и на общее состояние трудовых отношений, социально-экономическое состояние и развитие страны, состояние инвестиционного климата.

* 1. О связи класса 3.2 (вредные условия труда), установленного по
	результатам аттестации рабочих мест, с видами и размерами
	компенсаций (абз.2, п.1 Определения)

Действительное состояние нормативной правовой и методической базы аттестации рабочих мест по условиям труда таково, что ее результаты **не могут** использоваться для реализации законодательных и иных правовых норм, не могут служить для целей государственного регулирования и, соответственно, могут использоваться только для внутренних нужд работодателя. Ссылки на нормы постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 и иные правовые нормы, включая положения Трудового кодекса РФ, предусматривающие предоставление неких «компенсаций» на основании результатов аттестации рабочих мест на текущий момент являются безосновательными.

**Отнесение условий труда к классу 3.2. (вредный второй степени) по результатам аттестации рабочих мест к «вредным условиям труда», упоминаемым в трудовом праве, в настоящее время никакого правового отношения не имеет.**

Назначение П.И. Силантьеву повышенного размера оплаты труда на 4 процента тарифной ставки на основе результатов аттестации рабочих мест это не результат выполнения правового требования, а проявление доброй воли работодателя, возможно, обусловленное не вполне грамотным коллективным договором.

Эта ошибка повлекла за собой последствия: необоснованное признание аттестационной комиссией наличия на рабочем месте П.И. Силантьева так называемых «вредных» условий труда спровоцировало вполне логичное желание работника получить и все остальные незаслуженные преференции по постановлению Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870.

В настоящее время – это чрезвычайно опасная для страны в целом массовая, набирающая силу практика, которая грозит масштабными социальными конфликтами, не разрешаемыми правовыми средствами. Доля рабочих мест с так называемыми «вредными условиям труда» непрерывно растет и, причем, в некоторых регионах уже приближается к 100%.

**При таком развитии событий, в ближайшем будущем все рабочие места в России могут стать «вредными», что исключает возможность реализации работниками гарантий, предусмотренных ч.3 ст. 37 Конституции России. Главная причина этого тренда - постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870.**

К сожалению, Верховный Суд РФ и Конституционный Суд РФ своими судебными актами также не способствуют внятному и убедительному решению усиливающихся проблем в области так называемых «вредностей» и «компенсаций».

Подробный анализ проблем, связанных с реализацией антиконституционного принципа «компенсаций за работу во вредных условиях труда», представлен в Приложении 2.

* 1. О конституционности системы компенсаций за так называемые «вредные» условия труда (п.2 Определения)

Согласно Конституции Российской Федерации, действительно, каждый гражданин имеет право на труд **в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены** (статья 37, часть 3). Однако, дальнейшее утверждение о том, что у каждого имеется право на «**безопасные условия труда»** из предыдущего суждения логически не следует.

Ни Конституция России, ни какие-либо другие правовые акты не разъясняют, что это такое – «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены». В сфере промышленной, пожарной, радиационной безопасности – «безопасность» - это состояние, при котором отсутствует недопустимый риск для жизни и здоровья человека.

В Трудовом кодексе РФ содержится определение «безопасных условий труда», внимательное прочтение которого позволяет сделать вывод о том, что это состояние (безопасные условия труда) - это состояние при котором ПОЛНОСТЬЮ отсутствует риск для жизни и здоровья работника, а такое состояние принципиально недостижимо при любом уровне развития общества. Поэтому «безопасные условия труда» в определении ст.209 Трудового кодекса РФ принципиально недостижимы, а сама норма является декларативной.

Если же исходить из тезиса, что «вредные условия труда» это отсутствие «безопасных условий труда», то уже сейчас абсолютно все рабочие места в Российской Федерации являются «вредными» со всеми вытекающими отсюда гарантиями и компенсациями.

В прилагаемом отчете (Приложение 2) вполне логично и убедительно (на наш взгляд) показано, что возможное введение в правовое поле понятия «вредные условия труда»: а) либо ничего не меняет (любая работа – «вредная»), б) либо это определение вводится в смысле «работа во вредных условиях труда не допускается» (соответственно, без каких-либо компенсаций), в) либо это определение будет противоречить Конституции России.

Таким образом, по нашему мнению, все нормы Трудового кодекса РФ, содержащие тезис о допустимости работы в так называемых «вредных условиях труда», в смысле, предполагающем установление **компенсаций за вред здоровью** работника – противоречат Конституции России (ч.3, ст.37), препятствуя реализации прав работника на выбор рабочего места, соответствующего требованиям безопасности и гигиены.

Обращаем также внимание Конституционного Суда РФ, что в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 Трудового кодекса РФ) определено «установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда». Это направление нельзя оценивать иначе, как государственную мотивацию к сохранению «очевидно небезопасных» условий труда). Это направление государственной политики явным образом противоречит Конституции России (статья 37, часть 3), но весьма успешно реализуется, обусловливая непрерывный рост числа занятых в так называемых «вредных условиях труда».

**Нет сомнения в том, что уже в ближайшие 10-12 лет, как только Президент России, Государственная Дума, Конституционный Суд РФ обратят внимание на безобразное, совершенно неадекватное нашему времени состояние трудового законодательства, одним из первых шагов по его реформированию будет исключение всех позорных норм, содержащих тезис о допустимости «вредных условий труда».**

* 1. О правомерности решения Верховного Суда Российской Федерации, который в решении от 14 января 2013 года N АКПИ12-1570

Обосновывая свое решение от 14 января 2013 года N АКПИ12-1570 Верховный Суд неправомерно сослался на нормативно-методический документ Роспотребнадзора Руководство Р 2.2.2006-05 ««Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом России 29.07.05).

Этот документ не является официально изданным и зарегистрированным нормативным правовым актом, в связи с чем, общеобязательных предписаний не содержит. Действующий Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н) прямого указания на необходимость (или, хотя бы, возможность) использования этого документа для целей аттестации рабочих мест по условиям труда не содержит.

Руководство Р 2.2.2006-05, действительно, **может** использоваться, в том числе, и для достижения **некоторых** (второстепенных) целей аттестации рабочих мест по условиям труда, однако это применение по смыслу формулировок п.п. 1.2, 1.9 Руководства предполагается добровольным. Текст Руководства Р 2.2.2006-05 (п.1.10) также содержит ссылку на возможность разработки аналогичных отраслевых документов для отдельных видов производств, работ, профессий, имеющих выраженную специфику (работники плавсостава, водители автотранспорта, работники железнодорожного транспорта, вахтовые методы труда и др.). Этим положением подтверждается отсутствие претензий Руководства Р 2.2.2006-05 на его общеобязательное применение.

В связи с изложенным, установление в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда классов 3.1…3.4 или 4 по Руководству Р 2.2.2006-05 (при отсутствии других, а именно – правовых, документов, устанавливающих классификацию условий труда по степени «вредности») никакого отношения к установлению «вредных условия труда» в смысле норм трудового права не имеет, безусловным основанием для установления **гарантий**, предусмотренных ст.ст. 92, 117, 147 или **компенсаций**, о которых идет речь в ст.219 Трудового кодекса РФ не является.

Более того, Руководство Р 2.2.2006-05 было издано еще до того, как «Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ изменены основания предоставления работникам указанных компенсаций». Руководство заведомо не предполагалось для использования в целях **государственного** регулирования **трудовых** отношений.

В Приложении 2 приводится детальное обоснование неправомерности применения Руководства Р 2.2.2006-05 для целей государственного регулирования, в частности – для обоснования назначения или отмены так называемых «компенсаций».

1. **О недостаточной неоднозначности и сомнительности правовой
позиции Конституционного суда, выраженной в определении от 7 февраля 2013 г. N 135-О**
	1. Использование в качестве гипотез правовых норм терминов «вредные (опасные) условия труда» и «тяжелые работы».

На самом деле, до настоящего времени широко используемые термины «тяжелые работы», «вредные (опасные, тяжелые, особые, отличающиеся от нормальных, особые температурные, связанные с загрязнением и пр.) условия труда» в правовой базе Российской Федерации не определены, не имеют содержания, критериев, методик, процедур для их установления. Аттестация рабочих мест по условиям труда также (см. Приложение 2).

Их применение в качестве гипотез правовых норм или обоснования судебных решений является неправомерным.

* 1. Неправомерное установление эквивалентности: а) положения статьи 117 Трудового кодекса РФ о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и б) нормы, содержащейся в постановлении Правительства РФ от 20.11.2008 №870 «…» (далее – «Постановление № 870») о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в виде некоторой «компенсации».

Статья 117 Трудового кодекса РФ говорит только и исключительно о том, что 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». Ст.117 Трудового кодекса РФ не называет этот отпуск «компенсацией» (поскольку, в соответствии со ст. 164 Трудового кодекса РФ, «компенсация» – возмещение вреда в денежной форме).

Постановление № 870 – неправомерно (вступая в противоречие со ст.164 Трудового кодекса РФ) называет эту меру «компенсацией», проявляя чрезмерную свободу подзаконного нормотворчества, Трудовой кодекс РФ не предусматривает такого вида «компенсации» как «предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска». То же самое следует отметить и в отношении ст. 92 (о сокращенном рабочем дне) и ст. 147 (о повышении оплаты труда).

Статья 219 Трудового кодекса РФ действительно обусловливает право работников на **компенсации**, **установленные в соответствии с настоящим Кодексом**, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором с занятостью «на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Перечень сторон, имеющих право определять виды компенсаций, обусловленных занятостью работников «на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда», определен последним абзацем ч.1. ст. 219 Трудового кодекса РФ. Правительства РФ среди этих сторон нет. Правительство РФ уполномочено устанавливать только **размеры** компенсаций (ч.2, ст. 219).

Правительство РФ, вводя норму об установлении «компенсаций» в виде дополнительного отпуска, сокращенного рабочего дня или повышения оплаты труда, вторгается в компетенцию законотворческого органа, причем не только в части трудового законодательства, но в части налогового законодательства, поскольку действительные «компенсации», в отличие от перечисленных «гарантий» (преференций, льгот?) налогами не облагаются.

Таким образом, на самом деле:

а) перечисленные в ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ «меры» (стимулирующие, предупредительные, реабилитационные, или др.) не являются «компенсациями» в смысле ст.164 Трудового кодекса РФ;

б) «в соответствии с настоящим Кодексом» (ст. 164) право на компенсации (т.е. **денежные выплаты**, установленные в целях **возмещения** работникам **затрат**, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами) **гарантируется всем** без исключения работникам (см., например, ст. 165 Трудового кодекса РФ), без каких-либо дополнительных дискриминационных условий. Статья 219 Трудового кодекса РФ в этом смысле явным образом противоречит ст. 164 Трудового кодекса РФ;

в) перечень видов и условий назначения «компенсаций», которые имеются в виду в ст.219 Трудового кодекса, Трудовым кодексом РФ не определены. Правительство РФ не уполномочено устанавливать виды компенсаций в смысле ч.1. ст.219 Трудового кодекса РФ (только размеры).

**Нормы, предусмотренные статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ, не имеют прямого отношения ни к правам работника, предусмотренным ст. 219 Трудового кодекса РФ, ни к нормам Постановления № 870 в части предоставления так называемых «компенсаций». Называть эти нормы «компенсациями» - неправомерно.**

Кроме этого, предоставление перечисленных в п.1. Постановления № 870 т.н. «компенсаций» даже в минимальном размере в строгом соответствии со ст. 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса РФ обусловлено обязательным учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Насколько нам известно, Российская трехстороння комиссия по этому вопросу консенсуса до сих пор не достигла. Следовательно, наличие прав работников на получение **даже минимальных** размеров компенсаций, предусмотренных Постановлением № 870, следует обусловливать обязательным учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений хотя бы относительно видов и минимальных размеров компенсаций.

Ни один суд в своем решении по многочисленным спорам, обусловленным постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 №870, не обратил внимания на существенный факт, касающийся соблюдения общепризнанной структуры правовой нормы, а именно: Постановление № 870 не содержит указания на адресата правовой нормы, содержащейся в п.1 указанного постановления. Это уникальный случай в нормотворческой деятельности, особенно, для актов такого уровня как постановление Правительства РФ. Указание на адресата этой (точно такой же!) нормы содержится только в п.2 Постановления №870 – Министерство здравоохранения и социального развития РФ. Трудовой кодекс РФ, также не содержит прямого указания на то, что именно работодатели **обязаны** **обеспечивать** **(финансировать)** эти «гарантии» (например, по аналогии с предоставлением гарантии на досрочное пенсионное обеспечение).

# В то же время, например, приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н «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» указание на адресата содержит (п.12), поскольку адресат этой нормы, предусмотренной ст. 222 Трудового кодекса РФ, законодательно не определен: «Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на работодателя». Здесь вопросов нет.

**Таким образом, в решениях судов ссылки на постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 целесообразно исключить, поскольку:**

использование в Постановлении № 870 термина «**компенсации**» применительно к установлению сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого, повышения оплаты труда противоречит ст. 164 Трудового кодекса РФ и является неправомерным;

**условия** предоставления «компенсаций», перечисленные в п.1 Постановления № 870 (вредные условия труда, опасные условия труда, особые условия труда, тяжелые работы), даже для их предоставления в **минимальных** размерах уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (п.2) до сих пор не определены. Не определены также условия (критерии) отнесения «различных видов работ» к «**нормальным**  условиям труда» (п.2 Постановления № 870) для установления «повышенных» (относительно «нормальных» условий) размеров оплаты труда;

**адресат** правовой нормы, содержащейся в п.1 Постановления № 870, явным образом не определен ни Трудовым кодексом РФ, ни самим Постановлением №870;

**учет мнения Российской трехсторонней комиссии** по регулированию социально-трудовых отношений как в отношении минимальных размеров так называемых «компенсаций», так и в отношении стороны, ответственной за обеспечение перечисленных в Постановлении № 870 так называемых «компенсаций», уполномоченным федеральным органом исполнительной власти не реализован (уже почти 5 лет).

В подтверждение того, что Постановление № 870 отличается исключительно низким нормативным качеством, можно привести еще один менее значимый, но не менее показательный довод: в качестве процедуры, якобы подтверждающей право работника на так называемые «компенсации», названа «аттестация рабочих мест». Однако, такая процедура, действительно существовавшая в бывшем СССР, в современной России отсутствует. В соответствии с Трудовым кодексом РФ в России установлена процедура «аттестации рабочих мест **по условиям труда**». Возможно, действительно, в Постановлении №870 имелась в виду некоторая иная процедура, отличная от «аттестации рабочих мест **по условиям труда**»? Или такие «мелочи» для нормативных правовых актов не являются существенными?

**Таким образом, Конституционный Суд РФ, своим определением от 7 февраля 2013 г. N 135-О вводит в заблуждение работодателей:**

провоцируя работодателей на налоговые правонарушения, связанные с ошибочной трактовкой дополнительного оплачиваемого отпуска (так же как и повышенного размера оплаты труда) в качестве законодательно установленной «компенсации», которая не подлежит налогообложению в соответствии с п.3 ст.217 Налогового кодекса РФ. На самом деле, в соответствии с п.7 ст. 255 Налогового кодекса РФ оплата дней отпуска работника в пределах продолжительности, установленной **законодательством** (включая различные виды дополнительных отпусков ст. ст. 115, 116, 117, 120 Трудового кодекса РФ), рассматривается в структуре **заработной платы** как **доход** работника, который подлежит налогообложению в общем порядке. **Это не «компенсация»!** Более того, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (по каким-либо произвольным основаниям, не связанным с системой оплаты труда и не предписанных законодательством) не рассматривается налоговыми органами даже в составе расходов для целей исчисления налога на прибыль организации;

вынуждая работодателей нести не предусмотренные законодательством дополнительные расходы, связанные с **обеспечением** так называемых «компенсаций», условия предоставления которых до сих пор не определены. До сих пор сторона, ответственная за **обеспечение** (финансирование) этих «гарантий-компенсаций», не определена (не согласована в Российской трехсторонней комиссии). Возможно, этой стороной будет определено Правительство РФ или профсоюзы?

в наиболее тяжелом состоянии находятся руководители бюджетных учреждений: убедительное юридическое обоснование «компенсаций» фактически отсутствует, высшие органы управления от комментариев и указаний благоразумно отказываются, работники требуют «компенсаций» и пишут жалобы, а идти навстречу просьбам трудящихся - весьма рискованно, т.к. это действие с большой долей вероятности будет признано нецелевыми расходами в «особо крупных размерах», со всеми вытекающими отсюда последствиями.

**По нашему мнению, Конституционный Суд РФ, своим определением от 7 февраля 2013 г. N 135-О вводит в заблуждение также и работников (их представителей),** которые понимают это решение Конституционного Суда:

 как безусловное право работников, в отношении которых каким-либо образом (в настоящее время – произвольным, случайным) установлена (на самом деле – «формально записана») занятость в так называемых «вредных (опасных)» условиях труда, на **все виды** так называемых «компенсаций» (хотя бы в минимальном размере), неправомерно предусмотренных Постановлением № 870;

как признание безусловной обязанности именно работодателей нести расходы, связанные с обеспечением этих «компенсаций»;

как основание для отстаивания ими и их представителями (профсоюзами) **антиконституционного** права на работу в условиях труда, «не отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

Изложенная позиция Конституционного Суда РФ провоцирует дальнейшее обострение социальных противоречий как между работниками и работодателем (администрацией), так и между самими работниками, обусловленных непомерным раздуванием темы «компенсации вредных условий труда», не имеющей аналогов в цивилизованном мире и практически забытой даже в России к концу 90-х годов.

Абсолютно нелепая попытка якобы решить проблему Списков бывшего СССР через процедуру аттестации рабочих мест по условиям труда, а теперь, еще более нелепым образом – посредством Федерального закона «О специальной оценке условий труда» безусловно приведет к тому, что Списки действительно станут не нужны. При таком подходе абсолютно все работники Российской Федерации спустя очень непродолжительное время получат свои «компенсации» за «вредные условия труда» в предельных размерах и необходимость в Списках отпадет.

Большинство руководителей, специалистов и даже многие рабочие понимают, что «вредные условия труда» на 9 из 10 «вредных рабочих мест» - это фикция. И уровень притязаний большинства работников на «компенсации» за вредность ограничивается исключительно их совестью (при том, что **доказать отсутствие** «вредных условий труда» - **практически невозможно**).

Выводы:

1. Наличие в трудовом законодательстве термина «вредные условия труда», предполагающего возмещение вреда, нанесенного здоровью работника (компенсацию), следует признать недопустимым, противоречащим ч.3. ст.37 Конституции России.
2. Целесообразно рекомендовать Правительству России **отменить** постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 как содержащее множество юридико-лингвистических ошибок, допускающее чрезмерную свободу нормотворчества, изданное в развитие норм Трудового кодекса РФ, противоречащих Конституции России (ч.3 ст.37), до сих пор не подкрепленное нормативной правовой и методической базой для его реализации, т.е. не отражающее реально существующие отношения. По самой меньшей мере, слово «компенсации» из текста постановления следует исключить.
3. Целесообразно уточнить позицию Конституционного Суда таким образом, чтобы подтвердить невозможность применения постановления Правительства РФ от 20.11.2008 №870 до тех пор, пока не будет принят нормативный правовой акт, устанавливающий **адресата (адресатов)** содержащихся в нем норм и **условия** их реализации – критерии отнесения условий труда к «вредным (опасным, иным особым)», а работ – к «тяжелым».
4. Рискованно безоговорочно доверять мнению тех лиц, которые уже доказали свою некомпетентность, доведя национальную сферу трудовых отношений до этого безысходного состояния, которые непосредственно подготовили постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 в таком неудовлетворительном виде. Эти лица анонимны и безответственны, чего нельзя сказать о Конституционном Суде РФ, который является последней, высшей инстанцией в осуществлении правосудия.

Надеемся, что наш анализ и предложения окажут помощь Конституционному Суду РФ в формировании безусловно правовой и всеми однозначно понимаемой позиции в крайне запутанной проблеме «вредностей и компенсаций».

Директор АНО «ИБТ», ктн, доцент А.Г. Федорец