

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 10 ноября 2021 г. по делу N 33-16875/2021

Дело N 2-213/2021

66RS0060-01-2021-00109-66

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе председательствующего Ивановой Т.С., судей Сорокиной С.В. и Мурашовой Ж.А. при ведении протокола помощником судьи К. рассмотрела в открытом судебном заседании 10.11.2021 гражданское дело

по иску Ш.Н.ВА. к Государственному автономному учреждению здравоохранения Свердловской области "Шалинская центральная городская больница" о взыскании компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе истца на решение Шалинского районного суда Свердловской области от 09.08.2021.

Заслушав доклад судьи Сорокиной С.В., объяснения представителя ответчика Р., судебная коллегия

установила:

Ш.Н.ВА. обратилась в суд с иском, в обосновании которого указала, что на основании трудового договора от 04.03.2020 была принята на должность врача-трансфузиолога в ГБУЗ СО "Шалинская ЦГБ". Данная должность была вновь организованной, в связи с чем в соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 17](#) Федерального закона N 426-ФЗ работодатель в течение 12 месяцев должен был произвести специальную оценку условий труда ее рабочего места. Однако в установленный законом срок работодатель данную обязанность не исполнил. Отсутствие специальной оценки условий труда, непринятие мер к ее организации лишило истца права на дополнительные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Просила суд возложить на ответчика обязанность произвести в срок не позднее одного месяца со дня принятия решения специальную оценку условий труда по должности врач-трансфузиолог, предоставить истцу дополнительный оплачиваемый отпуск за период с 04.03.2020 по 04.03.2021, взыскать компенсацию морального вреда, с учетом уточнения требований в размере 300000 руб.

Определением суда от 09.08.2021 принят отказ истца от требований о возложении обязанности произвести специальную оценку условий труда по должности врача-трансфузиолога, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск за период с 04.03.2020 по 04.03.2021, производство по гражданскому делу в указанной части прекращено.

Решением Шалинского районного суда Свердловской области от 09.08.2021 иск Ш.Н.ВА. о компенсации морального вреда оставлен без удовлетворения.

В апелляционной жалобе истец Ш.Н.ВА. решение суда просит отменить, принять по делу новое решение, которым удовлетворить заявленные ею требования. В обоснование жалобы указывает на допущенные ответчиком нарушения трудового законодательства, непроведение в период ее работы специальной оценки условий труда, и как следствие наличие оснований для взыскания компенсации морального вреда.

В заседании суда апелляционной инстанции представитель ответчика Р. просил в удовлетворении апелляционной жалобы отказать, решение суда первой инстанции оставить без изменения.

Истец Ш.Н.ВА. в судебное заседание не явилась, о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы надлежащим образом извещена (путем направления почтового извещения), о причинах неявки не уведомила, с ходатайством об отложении рассмотрения дела не обращалась.

На основании [ч. 3 ст. 167](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам считает возможным рассмотреть дело при данной явке лиц.

Проверив законность и обоснованность обжалуемого решения, согласно требованиям [ст. 327.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, исходя из доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, установлено судом первой инстанции, в период с 04.03.2020 по 10.06.2021 стороны состояли в трудовых отношениях, на основании трудового договора от 04.03.2020 истец была принята на работу в ГАУЗ СО "Шалинская ЦГБ" на должность врача-трансфузиолога.

По условиям трудового договора Ш.Н.ВА. установлена заработная плата в размере 30475 руб., включая должностной оклад 26500 руб., районный коэффициент 3975 руб.; 36-часовая рабочая неделя, режима работы: пн. - пт.: с 08-00 час. до 16-12 час., перерыв на обед с 13-00 час до 14-00 час.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь нормами права, регулируемыми спорные правоотношения, установил, что ответчиком был нарушен предусмотренный законом срок проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте врача-трансфузиолога, вместе с этим указал на отсутствие бездействия со стороны ответчика, указав, что работодателем выполнялись мероприятия по организации проведения специальной оценки труда. Учитывая, что 10.06.2021 трудовые отношения между сторонами были прекращены по инициативе работника, в период с 19.04.2021 по 07.05.2021 истец находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске, право на дополнительный отпуск могло возникнуть после 07.05.2021 в случае установления при проведении специальной оценки условий труда вредных и неблагоприятных условий труда рабочего места истца, суд пришел к выводу об отсутствии нарушения трудовых прав Ш.Н.ВБ. и как следствие оснований для взыскания в ее пользу компенсации морального вреда.

Судебная коллегия с приведенными судом выводами не соглашается, полагая, что они не соответствуют обстоятельствам дела и нормам права, регулирующим спорные правоотношения.

Обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, является одним из принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений ([абзац пятый статьи 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статьей 209](#) Трудового кодекса Российской Федерации определено, что охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия ([часть 1 названной статьи](#)).

Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов ([часть 5 статьи 209](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно [статье 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, на полную и достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Указанному праву работника корреспондирует обязанность работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, исполнять иные обязанности, предусмотренные, в том числе, законодательством о специальной оценке условий труда ([статьи 22, 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Так, в силу [абзаца одиннадцатого части 2 статьи 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ) работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, регулируются Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", вступившим в силу с 1 января 2014 года (далее также - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ).

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников ([часть 1 статьи 3](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах ([часть 2 статьи 3](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ).

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться, в том числе, для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников; информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях; обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты; осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников; установления работникам предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации гарантий и компенсаций; установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте ([статья 7](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ).

К числу случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда [частью 1 статьи 17](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ отнесены, в том числе, ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Согласно требованиям [части 2 статьи 17](#) Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", внеплановая оценка условий труда в указанном случае, проводится в течение 12 месяцев.

Условия труда на рабочем месте, а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте являются обязательными для внесения в трудовой договор ([статья 57](#) ТК РФ).

Из материалов дела следует, а также не оспаривалось ответчиком, должность врача-трансфузиолога, на которую была принята истец, являлась вновь организованным рабочим местом, до заключения трудового договора с истцом такая должность в штатном расписании ответчика отсутствовала. Изложенное возлагало на ответчика обязанность по проведению специальной оценки условий труда в течение 12 месяцев (с 04.03.2020 по 03.03.2021). Однако данная обязанность ни в течение 12 месяцев, ни на дату увольнения истца (10.06.2021) ответчиком исполнена не была.

Вопреки выводам суда первой инстанции издание ответчиком приказа от 09.02.2021 о назначении комиссии по специальной оценке условий труда, подготовка технического задания, начиная с 13.04.2021 инициирование процедуры закупки на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда, не исключают бездействия ответчика, поскольку возложенная на него законом обязанность провести специальную оценку условий в предусмотренный законом срок, исполнена им не была. Доводы ответчика о том, что обязанность по проведению специальной оценки условий труда возникла только 03.03.2021, по истечении 12-месячного срока с даты приема Ш.Н.ВА. на работу, основаны на неправильном толковании закона, исходя из содержания которого работодатель должен провести специальную оценку условий труда на вновь организованном рабочем месте до истечения 12-месячного срока.

Указанное бездействие работодателя повлекло нарушение трудовых прав Ш.Н.ВА. в части ее информирования об условиях труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся гарантиях и компенсациях.

В соответствии со [ст. 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, судебная коллегия в соответствии со [ст. 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации полагает подлежащими удовлетворению требования истца о взыскании компенсации морального вреда.

Определяя размер подлежащей взысканию в пользу Ш.Н.ВА. компенсации морального вреда судебная коллегия учитывает конкретные обстоятельства дела, значимость для истца нематериальных благ, нарушенных ответчиком, а именно ее права на труд в условиях, отвечающим безопасности и гигиены, с реализацией которого связана возможность реализации работником ряда других социально-трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др. В рамках рассмотрения настоящего дела установлено, что ответчиком при заключении трудового договора, не определены условия труда на рабочем месте, в установленный законом срок специальная оценка условий труда не проведена. Принимая во внимание указанные обстоятельства, а также требования разумности и справедливости, судебная коллегия полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 15000 руб. Оснований для взыскания суммы компенсации морального вреда в большем размере, в том числе в размере 300000 руб., о чем настаивает истец, судебная коллегия, исходя из обстоятельств дела, отсутствия наступления негативных последствий в результате допущенного работодателем нарушения, не усматривает.

Таким образом, решение, суда первой инстанции подлежит отмене, с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении иска Ш.Н.ВА. о компенсации морального вреда.

В соответствии со [ст. 103](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 300 руб.

Руководствуясь [ст. ст. 320, 327.1, 328, 329, 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Шалинского районного суда Свердловской области от 09.08.2021 отменить, принять по делу новое решение, которым иск Ш.Н.ВА. к Государственному автономному учреждению здравоохранения Свердловской области "Шалинская центральная городская больница" о взыскании компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с Государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области "Шалинская центральная городская больница" в пользу Ш.Н.ВА. компенсацию морального вреда 15000 руб., отказав во взыскании суммы компенсации в остальной части.

Взыскать с Государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области "Шалинская центральная городская больница" в доход местного бюджета государственную пошлину 300 руб.

Председательствующий
Т.С.ИВАНОВА

Судьи
С.В.СОРОКИНА

