



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 34-КГ18-22

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

1 апреля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего
судей

Пчелинцевой Л.М.,
Кириллова В.С. и Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 1 апреля 2019 г. гражданское дело по иску Кленикова Сергея Ивановича к акционерному обществу «Апатит» о взыскании компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием,

по кассационной жалобе представителя Кленикова С.И. по доверенности Бубнова Г.Н. на решение Кировского городского суда Мурманской области от 12 декабря 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 27 февраля 2018 г., которыми исковые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Кириллова В.С., выслушав объяснения представителя Кленикова С.И. адвоката Бубнова Г.Н., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «Апатит» Сергиянского М.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Клеников С.И. 7 ноября 2017 г. через своего представителя по доверенности Бубнова Г.Н. обратился в суд с иском к акционерному обществу

«Апатит» (далее – АО «Апатит») о взыскании денежных средств в возмещение вреда, причиненного полученным профессиональным заболеванием.

В обоснование исковых требований Клеников С.И. ссылался на то, что он работает в Кировском филиале АО «Апатит» на Центральном участке Восточного рудника в должности машиниста самоходной машины.

В соответствии с актом о случае профессионального заболевания от 17 мая 2017 г. № 22 Кленикову С.И. установлено профессиональное заболевание – ██████████ ██████████ 1-2 степени (общая вибрация). Непосредственной причиной заболевания послужил длительный стаж работы в условиях воздействия на организм вредных производственных факторов. В результате профессионального заболевания ему противопоказано трудиться в условиях воздействия вибрации, физических перегрузок, при пониженной температуре воздуха.

Согласно справке, выданной 25 июля 2017 г. федеральным казенным учреждением «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Мурманской области» Бюро медико-социальной экспертизы № 4 смешанного профиля, Кленикову С.И. установлена утрата профессиональной трудоспособности в размере 30% на срок с 30 июня 2017 г. по 1 июля 2018 г.

В соответствии с пунктом 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016-2018 годы (далее также – Отраслевое тарифное соглашение) работнику полагается к выплате возмещение вреда в связи с полученным профессиональным заболеванием в размере 30% от заработка работника за два года.

20 сентября 2017 г. Клеников С.И. обратился в АО «Апатит» с заявлением о выплате возмещения вреда, связанного с профессиональным заболеванием, в соответствии с пунктом 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения, но в добровольном порядке ответчиком вред не возмещен.

Уточнив исковые требования, Клеников С.И. просил взыскать с АО «Апатит» компенсацию морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, в сумме 595 115,67 руб.

Решением Кировского городского суда Мурманской области от 12 декабря 2017 г. исковые требования Кленикова С.И. удовлетворены частично. С АО «Апатит» в пользу Кленикова С.И. взыскана компенсация морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, в размере 100 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 27 февраля 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. от 23 августа 2018 г. в передаче кассационной жалобы представителя Кленикова С.И. по доверенности Бубнова Г.Н. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано.

В повторной кассационной жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, представитель Кленикова С.И. по доверенности Бубнов Г.Н. выражает несогласие с определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 августа 2018 г. и указанными выше судебными постановлениями, просит их отменить.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы по запросу заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации Нечаева В.И. от 26 октября 2018 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 14 февраля 2019 г. определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 августа 2018 г. отменено, кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации истец Клеников С.И., надлежаще извещенный о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явился, о причинах неявки не сообщил. На основании статьи 385 ГПК РФ Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё АО «Апатит», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального права, допущенные судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Клеников С.И. с 1994 года состоял в трудовых отношениях с производственным объединением «Апатит» (в настоящее время – АО «Апатит»), последняя занимаемая должность – машинист самоходной машины на участках открытых работ в бригаде технологического транспорта на участке Центральный Восточного рудника Службы открытых работ Кировского филиала АО «Апатит».

Стаж работы Кленикова С.И. в условиях воздействия вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов составил более 26 лет.

В ноябре 2016 года по результатам обследования в клинике Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека Научно-исследовательской лаборатории федерального бюджетного учреждения науки «Северо-Западный научный центр гигиены и общественного здоровья» Кленикову С.И. впервые установлен основной диагноз (██████████ ██████████ 1-2 степени) и выявлено профессиональное заболевание, которое обусловлено длительным воздействием вредного производственного фактора (общая вибрация). По данному профессиональному заболеванию противопоказана работа в контакте с вибрацией, физическими перегрузками, при пониженной температуре воздуха, рекомендуется рациональное трудоустройство.

Согласно акту о случае профессионального заболевания от 17 мая 2017 г. № 22 профессиональное заболевание у Кленикова С.И. возникло в результате длительной работы в течение 26 лет 10 месяцев во вредных производственных условиях в АО «Апатит». Непосредственной причиной заболевания послужила общая вибрация. Ранее профессиональное заболевание не устанавливалось, вины работника в возникновении профессионального заболевания не имеется.

Федеральным казенным учреждением «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Мурманской области» Бюро медико-социальной экспертизы № 4 смешанного профиля на основании акта о профессиональном заболевании от 17 мая 2017 г. № 22 Кленикову С.И. определена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 30% на срок с 30 июня 2017 г. до 1 июля 2018 г. Дата очередного освидетельствования назначена на 30 июня 2018 г. (справка серии ██████████ от 25 июля 2017 г. № ██████████).

20 сентября 2017 г. Клеников С.И. обратился в АО «Апатит» с письменным заявлением о выплате ему в соответствии с пунктом 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения возмещения вреда здоровью, связанного с профессиональным заболеванием, в размере 30 % от заработка за два года, предшествовавших установлению профессионального заболевания.

В ответ на данное заявление Кленикова С.И. письмом исполнительного директора Кировского филиала АО «Апатит» от 9 ноября 2017 г. с учетом стажа работы Кленикова С.И. на предприятии, характера профессионального заболевания, степени утраты профессиональной трудоспособности ему предложена выплата компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, в размере 90 000 руб.

Обратившись в суд с настоящим иском, Клеников С.И. в обоснование своих требований ссылался на положения пункта 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016-2018 годы, предусматривающие гарантированные минимальные суммы выплат потерпевшему работнику в возмещение вреда в связи с профессиональным заболеванием в размере 30% от заработка работника за два года, которые, по мнению истца, ответчик не исполнил.

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования Кленикова С.И., суд первой инстанции исходил из того, что полученное истцом

профессиональное заболевание находится в причинно-следственной связи с выполнением им работы и условиями труда в АО «Апатит» (длительное воздействие на организм вредных неблагоприятных производственных факторов). Ввиду того, что работодателем не были обеспечены безопасные условия труда, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для возложения на работодателя обязанности по компенсации работнику (Кленикову С.И.) морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием.

При определении размера компенсации морального вреда суд сослался на статью 237 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой 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 размер его возмещения определяются судом.

Поскольку между сторонами не было достигнуто согласие о компенсации морального вреда в размере и порядке, установленных положениями Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016-2018 годы, иными локальными нормативными актами работодателя порядок осуществления выплат с целью возмещения работнику морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, не установлен и дополнительных (добровольных) страховых программ от несчастных случаев, финансируемых работодателем, не имеется, суд пришел к выводу о том, что при разрешении спора подлежат применению положения статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации и статей 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, и не усмотрел оснований для взыскания компенсационных выплат в размерах, установленных указанным Отраслевым тарифным соглашением.

Учитывая, что в результате профессионального заболевания Клеников С.И. испытывает физические страдания, связанные с причинением вреда здоровью, и нравственные страдания по причине наличия самого заболевания, а также объем и характер причиненных ему физических и нравственных страданий, принимая во внимание тот факт, что степень утраты профессиональной трудоспособности установлена Кленикову С.И. не бессрочно, не привела к инвалидности и не лишила его возможности трудиться в более комфортных условиях, руководствуясь принципами разумности и справедливости, суд первой инстанции определил размер компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, в размере 100 000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих возникшие отношения.

Трудовые отношения и иные отношения, непосредственно с ними связанные, регулируются трудовым законодательством (Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством об охране труда, иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права), а также соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами.

В соответствии с частью 1 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (часть 4 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства (часть 8 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

В части 2 статьи 46 Трудового кодекса Российской Федерации приведены взаимные обязательства сторон, которые могут быть включены в соглашение, в числе которых вопросы гарантий, компенсаций и льгот работникам.

В соответствии с частями 1 и 2 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении: всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением; работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения; органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств (часть 3 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях 3 и 4 статьи 48 Трудового кодекса (часть 5 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (часть 6 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования (часть 8 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (часть 9 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 49 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что изменение и дополнение соглашения производится в порядке, установленном данным кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

Как указано в части 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Таким образом, если возможность работодателя и представительного органа работников (иного представителя работников) обратиться к сторонам отраслевого соглашения предусмотрена соглашением и у работодателя имеются причины, по которым работодатель не имеет возможности выполнять обязательства, предусмотренные распространяющимся на данного работодателя соглашением, работодатель совместно с представительным органом работников вправе обратиться к сторонам, заключившим соглашение, с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Исходя из приведенных выше положений Трудового кодекса Российской Федерации, подлежащих применению к спорным отношениям сторон, в отраслевых соглашениях и коллективных договорах могут устанавливаться условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли (промышленности), подлежащие применению работодателями при возникновении обстоятельств, оговоренных в отраслевом соглашении и коллективном договоре.

Из преамбулы Отраслевого тарифного соглашения по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2016 - 2018 годы следует, что оно заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами: от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и направлено на обеспечение стабильной эффективной деятельности организаций химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, защиту социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достойного уровня их жизни, регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и работниками.

В пункте 1.1 Отраслевого тарифного соглашения установлено, что сторонами соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Российского профессионального союза работников химических отраслей промышленности;
- работодатели в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса» (далее также – Союз).

В пункте 1.3 Отраслевого тарифного соглашения указано, что оно заключено на 2016 - 2018 годы, вступает в силу с 1 января 2016 г. и действует по 31 декабря 2018 г. включительно.

Соглашение распространяется:

- на работодателей химического комплекса Российской Федерации любых организационно-правовых форм и форм собственности, являющихся членами Союза. Прекращение членства организации в Союзе не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Союз в период действия настоящего Соглашения, обязан выполнять предусмотренные в нем обязательства;

– на работодателей, не являющихся членами Союза, заключившего данное соглашение, которые уполномочили Союз от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в этом пункте. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

На основании пунктов 6.1 и 6.1.1 Отраслевого тарифного соглашения работодатели в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами или локальными нормативно-правовыми актами предприятий предоставляют работникам следующие льготы и компенсации, в числе которых гарантии и компенсации за утрату профессиональной трудоспособности при исполнении работником трудовых обязанностей и в случае его смерти.

В силу пункта 6.1.2 Отраслевого тарифного соглашения работодатели осуществляют возмещение вреда (сверх размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации) работникам в связи с их трудовым увечьем или профессиональными заболеваниями, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, а также семьям работников в связи с гибелью работников в результате несчастных случаев на производстве, связь с производственной деятельностью которых подтверждена материалами актов специального расследования. Под возмещением вреда понимается компенсация в денежной форме потерпевшему работнику или его семье морального вреда, нравственных и физических страданий, связанных со смертью или стойкой (не менее 1 года) потерей трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве.

Порядок, правила, процедуры и сроки осуществления выплат с целью возмещения вреда при обстоятельствах, определенных в пункте 6.1.2 названного соглашения, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной (объединенной) профсоюзной организации предприятий, либо дополнительными (добровольными) страховыми программами, финансируемыми работодателями (пункт 6.1.3 Отраслевого тарифного соглашения).

В соответствии с пунктом 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения возмещение вреда по обязательствам, предусмотренным пунктом 6.1.2 этого соглашения, производится одним из двух способов:

- 1) в организациях, где действуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев, финансируемые работодателями, – страховой компанией выплачивается сумма в виде страхового возмещения;

2) в организациях, где отсутствуют дополнительные (добровольные) страховые программы от несчастных случаев, – работодатели выплачивают возмещение из собственных средств.

Установлены следующие гарантированные минимальные суммы выплат потерпевшему работнику или членам семьи в случае его смерти:

- при смертельном исходе – заработок работника за два года;
- при установлении I группы инвалидности – 75% от заработка работника за два года;
- при установлении II группы инвалидности – 50% от заработка работника за два года;
- при установлении III группы инвалидности – 30% от заработка работника за два года;
- при получении профессионального заболевания – 30% от заработка работника за два года;
- полное возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

Как предусмотрено в пункте 1.5 Отраслевого тарифного соглашения, положения соглашения являются обязательными для применения в организациях, указанных в пункте 1.3 соглашения, при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров, а также при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

В течение срока действия соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, но вправе в установленном законом порядке инициировать внесение изменений и дополнений, не уменьшающих уровень социальной защищенности работников (пункт 1.6 Отраслевого тарифного соглашения).

Из положений Отраслевого тарифного соглашения следует, что оно распространяется на работодателей химического комплекса Российской Федерации и работодателей, не являющихся членами Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса», заключивших данное соглашение. Названные работодатели осуществляют возмещение вреда (компенсацию в денежной форме потерпевшему работнику или его семье морального вреда, нравственных и физических страданий) работникам в связи с их трудовыми увечьями или профессиональными заболеваниями, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей. Порядок выплаты работникам организаций, на которых распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения, с целью возмещения вреда и его размер определены названным выше Отраслевым тарифным соглашением, в его пунктах 6.1.2 и 6.1.4, где установлены гарантированные минимальные суммы выплат потерпевшему работнику, которые выплачиваются работодателем при наступлении конкретных обстоятельств, перечисленных в этих пунктах.

Таким образом, в случае присоединения организации к Отраслевому тарифному соглашению и наступления необходимых условий, предусмотренных пунктом 6.1.2 Отраслевого тарифного соглашения (установление инвалидности, профессионального заболевания, смерть работника), работодатель выплачивает работнику гарантированные минимальные суммы в возмещение вреда здоровью, определенные в пункте 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой 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.

Соответственно, работник может обратиться с требованием о компенсации морального вреда, причиненного вследствие утраты им профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, непосредственно к работодателю, который обязан возместить вред работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Если соглашение сторон трудового договора о компенсации морального вреда, причиненного работнику утратой профессиональной трудоспособности в связи с профессиональным заболеванием, отсутствует или стороны не достигли соглашения по размеру компенсации морального вреда, то работник имеет право обратиться в суд для разрешения такого спора.

В настоящем случае такой спор о размере компенсации морального вреда возник между работником Клениковым С.И. и работодателем АО «Апатит».

Однако при разрешении спора положения Трудового кодекса Российской Федерации и Отраслевого тарифного соглашения, хотя и были процитированы судебными инстанциями в судебных постановлениях, они были неправильно ими истолкованы и применены к спорным отношениям сторон.

Судом установлено, что коллективным договором Кировского филиала АО «Апатит» на 2017-2020 годы порядок осуществления выплат с целью возмещения работнику морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, не установлен, дополнительных (добровольных) страховых программ от несчастных случаев, финансируемых работодателем, не имеется.

Из материалов дела усматривается, что представитель ответчика в судебных заседаниях суда первой инстанции не участвовал, представил письменные возражения на исковое заявление Кленикова С.И. (л.д. 67-69), из которых суд первой инстанции сделал вывод о том, что ответчик не оспаривает факт присоединения АО «Апатит» к Отраслевому тарифному соглашению, поэтому суд первой инстанции пришел к выводу о распространении на АО «Апатит» действия Отраслевого тарифного соглашения и его положений, а именно пунктов 6.1.2 и 6.1.4, на основании которых работодатель обязан был выплатить Кленикову С.И. гарантированные минимальные суммы в

возмещение вреда здоровью, определенные в пункте 6.1.4 Отраслевого тарифного соглашения, однако им этого сделано не было.

Суд первой инстанции с учетом вывода о факте присоединения АО «Апатит» к Отраслевому тарифному соглашению не имел права изменять установленный Отраслевым тарифным соглашением минимальный размер компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального права не устранил.

Вследствие неправильного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также устанавливающих гарантии, компенсации и льготы работникам конкретной отрасли (промышленности), суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводам, не основанным на законе.

С учётом изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Кировского городского суда Мурманской области от 12 декабря 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 27 февраля 2018 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Кировский городской суд Мурманской области.

Председательствующий

Судьи