МУРМАНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

Судья Кальгина Е.С. N 33-859-2017

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

город Мурманск 05 апреля 2017 года

Судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда в составе:

председательствующего Самойленко В.Г.

судей Кузнецовой Т.А.

Эдвардса Д.В.

при секретаре Т.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С., Ф., П.Ю., К., П.Е. к Государственному областному автономному учреждению здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" о признании права на дополнительный оплачиваемый отпуск,

по апелляционной жалобе С., Ф., П.Ю., К., П.Е. на решение Мончегорского городского суда Мурманской области от 24 января 2017 года, которым постановлено:

"В иске С., Ф., П.Ю., К., П.Е. к Государственному областному автономному учреждению здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" о признании права на дополнительный оплачиваемый отпуск - отказать".

Заслушав доклад председательствующего, возражения относительно доводов апелляционной жалобы представителя Государственного областного автономного учреждения здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" Н., полагавшего решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда

установила:

С., Ф., П.Ю., К., П.Е. обратились в суд с иском к Государственному областному автономному учреждению здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" (далее по тексту - ГОАУЗ "МЦРБ") о признании права на дополнительный оплачиваемый отпуск.

В обоснование иска указано, что они являются работниками Мончегорской центральной районной больницы. С. и Ф. состоят в трудовых отношениях с ответчиком в должности врача-психиатра участкового психиатрического кабинета, П.Ю. - в должности медицинского психолога психиатрического кабинета, К., П.Е. - в должности участковой медсестры психиатрического кабинета. В декабре 2014 года по психиатрической службе проведена специальная оценка условий труда (далее - СОУТ) в соответствии с Федеральным законом N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", по результатам чего был определен 2 (допустимый) класс условий труда, поскольку в методиках СОУТ отсутствует фактор психоэмоциональных перегрузок, который оценивался ранее при аттестации рабочих мест.

Указали, что условия труда по занимаемым ими должностям не изменились, однако, их право на дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 35 календарных дней ответчиком было отменено. Считая, что их трудовая деятельность осуществляется во вредных условиях труда, просили суд, уточнив требования, признать за ними право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

В судебном заседании истцы заявленные требования поддержали по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представитель ответчика Государственное областное автономное учреждение здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" просил в удовлетворении иска отказать.

Судом принято приведенное выше решение.

В апелляционной жалобе С., Ф., П.Ю., К. и П.Е. просят решение суда отменить и принять по делу новое решение, которым иск удовлетворить.

В обоснование жалобы указывают, что предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска медицинским работникам, оказывающим психиатрическую помощь, и его продолжительность устанавливается Правительством Российской Федерации. Перечень медицинских учреждений и работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью от 14 до 35 календарных дней, установлен постановлением Правительства Российской Федерации N 482 от 06 июня 2013 года.

В связи с этим считают, что положения статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации, на которых основан вывод суда в решении об отказе в удовлетворении иска, не подлежат применению, поскольку для указанной в постановлении Правительства Российской Федерации N 482 от 06 июня 2013 года категории медицинских работников специальной нормой установлено предоставление дополнительного отпуска в связи со спецификой их работы с определенным контингентом больных.

Поскольку результаты проведенной оценки условий труда от \_ \_ года, и, как следствие, положения статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации при разрешении заявленного спора не подлежат применению, находят также не подлежащей применению статью 74 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве основания для изменения работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора, ухудшающие положение работников.

Ссылаются на то, что при разрешении заявленного спора судом не была учтена судебная практика, а именно вступившее в законную силу решение Оленегорского городского суда Мурманской области от 21 июня 2016 года по аналогичному спору, а также позиция Министерства здравоохранения Российской Федерации, изложенная в Разъяснениях N 16-6/3091454-4769 от 23 ноября 2015 года.

В судебное заседание суда апелляционной инстанции не явились: С., Ф., П.Ю., К., П.Е., извещенные о времени и месте рассмотрения дела в установленном законом порядке.

Руководствуясь положениями части 3 статьи 167 и части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истцов, поскольку их неявка не является препятствием к судебному разбирательству.

В соответствии со статьей 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе и возражениях относительно жалобы.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия находит решение суда законным и обоснованным.

В силу части 1 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Как установлено судом, и подтверждается материалами дела, истцы состоят в трудовых отношениях с ГОАУЗ "Мончегорская центральная районная больница" на основании трудовых договоров: С. с \_ \_ года в должности врача-психиатра участкового психиатрического кабинета; Ф. с \_ \_ года в должности врача-психиатра участкового психиатрического кабинета; П.Ю. с \_ \_ года в должности медицинского психолога психиатрического кабинета; К. с \_ \_ года по \_ \_ года в должности участковой медсестры психиатрического кабинета, с \_ \_ года по настоящее время медицинской сестрой участковой психиатрического кабинета отделения первичной специализированной медико-социальной помощи; П.Е. с \_ \_ года в должности участковой медсестры психиатрического кабинета.

Согласно статьи 11 части 6 Трудового кодекса Российской Федерации особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников установлены статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, в части 3 которой предусмотрено, что отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статьей 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 N 3185-1 (в ред. Федерального закона от 27.07.2010 N 203-ФЗ) "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" установлены гарантии медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи. Согласно части 1 данной нормы медицинские и иные работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, определяется Правительством Российской Федерации.

В связи с положениями приведенного законодательства Правительством Российской Федерации разработано и утверждено Постановление от 06.06.2013 N 482 (ред. от 23.06.2014) "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников".

Из трудового договора с Ф. (до заключения брака - Гадияк) от \_ \_ года (в редакции дополнительного соглашения от \_ \_ года) следует, что ей установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней за фактически отработанное время с вредными и (или) опасными условиями труда (пунктом 5.5).

Аналогичное условие (пункт 5.5) содержит и трудовой договор от \_ \_ года, заключенный работодателем с С.

Пунктом 5.5. трудового договора от \_ \_ года, заключенного с П.Ю., в редакции дополнительного соглашения к трудовому договору от \_ \_ года, работнику установлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за фактически отработанное время с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовым договором от \_ \_ года, заключенным с К., в пункте 5.5. регламентировано, что работнику, занятому на работе с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное в соответствующих условиях время. Аналогичное условие содержится и в пункте 5.5. трудового договора от \_ \_ года, заключенного с П.Е.

Из карт аттестации рабочего места по условиям труда в психиатрическом кабинете городской поликлиники МУ "Мончегорская ЦРБ" следует, что при проведении аттестации рабочих мест по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса в 2010 году по должности врача-психиатра и медицинского психолога психиатрического кабинета была дана общая оценка условий труда по классу 3.2 - вредные условия труда 2 степени; по должности медицинской сестры психиатрического кабинета установлена общая оценка условий труда по классу 3.1 - вредные условия труда 1 степени. Вредным фактором признана "напряженность труда".

Статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоит из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс. Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона N 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить, в том числе, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

С 01 января 2014 года Федеральным законом N 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, которыми процедура аттестации рабочих мест по условиям труда заменена процедурой специальной оценки условий труда и вопросы порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда урегулированы статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 "О специальной оценке условий труда" N 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года, введенным в действие с 01 января 2014 года.

В соответствии с частью 1 статьи 3 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" 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.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (часть 2 статьи 3 указанного Федерального закона).

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций (часть 6 статьи 7 Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 статьи 8 указанного Федерального Закона N 426-ФЗ). Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя (часть первая данной нормы). Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (часть 4 статьи 8).

Согласно статьи 14 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Так, допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

Статьей 13 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" определены вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда. Среди них, в целях проведения специальной оценки условий труда, исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса: 1) тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника; 2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, в том числе и для установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Статьей 22 частью 1 абзац 4 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (в ред. Федеральных законов от 25.11.2013 N 317-ФЗ, от 23.05.2016 N 149-ФЗ) предусмотрено, что размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда участвующим в оказании психиатрической помощи медицинским работникам медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, медицинским работникам из числа гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, а медицинским работникам медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти субъектов Российской Федерации, - в порядке, определяемом органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Из материалов дела следует, что картой N 24 специальной оценки условий труда врача-психиатра участкового психиатрического кабинета городской поликлиники Мончегорской центральной районной больницы, проведенной в декабре 2014 года, по оценке условий труда по вредным (опасным) факторам установлен итоговый класс (подкласс) условий труда 2 - допустимые условия труда. Исходя из строки 040 "гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте" указанной карты, основания для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для врача - психиатра участкового отсутствуют.

Картой N 25 специальной оценки условий труда медицинского психолога, проведенной в декабре 2014 года, также установлен итоговый класс (подкласс) условий труда 2 - допустимые условия. В строке 040 указанной карты, основания для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска отсутствуют.

Картой N 26 специальной оценки условий труда медицинской сестры участковой психиатрического кабинета городской поликлиники Мончегорской центральной районной больницы, также проведенной в декабре 2014 года, установлен итоговый класс (подкласс) условий труда 2 - допустимые условия, в строке 040 указанной карты, основания для установления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не установлены.

При этом, тяжесть и напряженность трудового процесса, определение которых дано в части 3 статьи 13 Федерального закона "О специальной оценке условий труда", не оценивались, поскольку как следует из объяснений представителя ответчика в суде апелляционной инстанции, данные факторы, как вредные и (или) опасные, на рабочих местах истцов отсутствуют.

Все работники (истцы) были ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда, о чем свидетельствуют их собственноручные подписи в картах. Работники не воспользовались предоставленным им законом правом в установленном законом порядке обжаловать результаты специальной оценки условий труда, как это предусмотрено положениями части 2 статьи 26 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Как следует из материалов дела, после проведения специальной оценки условий труда условия заключенных с истцами трудовых договоров были изменены в части предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска в связи с вредными и опасными условиями труда, компенсаций.

Дополнительными соглашениями от \_ \_ года, заключенными со С., П.Ю., К. и П.Е., из раздела 5 их трудовых договоров исключено указание на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ф. уведомлена об изменении существенных условий трудового договора с \_ \_ года в части исключения положения о предоставлении работнику в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное время.

Установив данные обстоятельства, имеющие значение для дела, оценив представленные сторонами доказательства в соответствии со статьей 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, проанализировав нормы материального права, подлежащие применении, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что требования истцов не подлежат удовлетворению ввиду отсутствия правового основания для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом суд правомерно исходил из того, что предоставление дополнительных гарантий, в частности, дополнительного отпуска, в связи с вредными условиями труда закон ставит в зависимость именно от результатов специальной оценки условий труда. Такая специальная оценка условий труда проведена работодателем в отношении условий труда истцов, и по ее результатам установлено, что условия их труда не относятся к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, при которых предоставляется дополнительный отпуск (часть 1 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

В свою очередь, довод апелляционной жалобы о том, что при разрешении дела применению подлежало только постановление Правительства Российской Федерации N 482 от 06 июня 2013 года, судебная коллегия находит необоснованным, поскольку данное постановление предусматривает перечень медицинских учреждений и работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, а также продолжительность данного отпуска, а не само правовое основание для его предоставления. Оно не может применяться самостоятельно, в отрыве от федерального законодательства в силу главенства Трудового кодекса Российской Федерации и приведенных федеральных законов (в том числе принятых в более поздний срок), над подзаконным нормативным правовым актом. На системный анализ применения данного законодательства, приведенного в решении, указывает и его содержание.

Доводы истцов в апелляционной жалобе о том, что в силу положений части 3 статьи 15 Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 421-ФЗ работодателем подлежали сохранению за ними льготы и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда в прежнем объеме, предоставляемые до 2014 года по результатам аттестации рабочих мест от 2010 года, основаны на неверном толковании норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

В соответствии с частью 3 статьи 15 Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции данного Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу указанного Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Для реализации в отношении конкретного работника положений указанной нормы необходимо наличие совокупности следующих юридически значимых обстоятельств:

занятость работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

фактическая реализация работодателем в отношении работника по состоянию на день вступления в силу названного Федерального закона компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда);

сохранение соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

В рассматриваемом случае после проведения специальной оценки условий труда такая составляющая, как занятость работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отсутствует. При этом суд правильно принял во внимание письменные возражения ответчика на иск о том, что улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте работников, и наличии у работодателя оснований для применения положений статьи 219 части 4 Трудового кодекса Российской Федерации.

Несостоятельна и ссылка истцов на решение Оленегорского городского суда Мурманской области от 21 июня 2016 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 31.08.2016 года, которым данное решение оставлено без изменения, а также на письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от N 16-6/3091454-4769 от 23 ноября 2015 года по следующим основаниям. Названные судебный акты приняты по делу по иску Государственного областного автономного учреждения здравоохранения "Мончегорская центральная районная больница" к Государственной инспекции труда в Мурманской области о признании незаконным предписания и не имеют преюдициального значения для рассмотрения данного гражданского дела, юридические прецеденты не являются официальным источником права в Российской Федерации, а представляют собой применение нормы права с учетом конкретных обстоятельств дела. Письмо Министерства здравоохранения, подписанное заместителем директора Департамента медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении, является ответом должностного лица на индивидуальное обращение гражданки К.Г.И. (не являющейся лицом, участвующим в настоящем гражданском деле) по изложенным в ее обращении обстоятельствам.

Судебная коллегия находит, что судом первой инстанции при разрешении дела не допущено нарушения или неправильного применения норм материального и процессуального права, и оснований, предусмотренных статьей 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены решения суда не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 193, 199, 327, 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Мурманского областного суда

определила:

решение Мончегорского городского суда Мурманской области от 24 января 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу С., Ф., П.Ю., К., П.Е. - без удовлетворения.