

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРОБЛЕМЫ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПО ТРУДОВОМУ
ПРАВУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН (НА
ПРИМЕРЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКЕ В ОДНОЙ
ЗАРУБЕЖНОЙ СТРАНЕ)

ЮУрГУ – 40.03.01–2017.013–1401–056– Ю-453

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
старший преподаватель.
_____ Шафиков А.М.
_____ 2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 453
_____ Шиндяев И.С.
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД В РОССИЙСКОМ ПРАВЕ И ЕГО ЗАРУБЕЖНЫЕ АНАЛОГИ.....	8
1.1 Моральный вред и его соотношение с другими видами вреда в российском праве.....	8
1.2 Аналоги морального вреда в зарубежном праве Германии	13
1.3 Сравнительно–правовой анализ института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве зарубежных стран и судебной практике	17
ГЛАВА 2 КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПРИЧЕННЕННОГО РАБОТНИКУ	34
2.1 Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве	34
2.2 Правовое регулирование компенсации морального вреда в российском законодательстве и законодательстве Германии.....	41
2.3 Проблемы оценки размера компенсации морального вреда.....	48
2.4 Проблемы компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях активного развития в Российской Федерации рыночных отношений среди приоритетных задач государством ставится защита и охрана конституционных прав граждан, их законных интересов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере трудовых отношений.

Один из актуальных вопросов трудового права, являющейся важной гарантией защиты прав и свобод граждан, является возмещение морального вреда. Зачастую работник помимо восстановления своих нарушенных трудовых прав, желает взыскать моральный вред за неправомерные действия работодателя. Возмещение морального вреда имеет самостоятельное юридическое значение, поскольку не преследует в качестве цели восстановление нарушенного права работника, а компенсирует причиненный моральный ущерб в виде денежного эквивалента, размер которого определяется в зависимости от степени тяжести и объемов нравственных страданий, вынужденных изменений, которые отразились на качестве жизни работника.

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации не содержит четкого и достаточного регулирования данного вопроса, поэтому возмещение морального вреда по трудовому законодательству является на сегодняшнем этапе развития актуальной проблемой.

Трудовой кодекс РФ стал предметом научного изучения и толкования. В то же время, практика применения Кодекса показывает, что между многими его положениями, отдельными статьями нет соответствующей стыковки, ряд определений до сих пор являются дискуссионными, положения ряда статей вызывают неоднозначные толкования. Это в полной мере относится к проблеме возмещения морального вреда.

На сегодняшний день Трудовой кодекс РФ не содержит всего необходимого правового инструментария, позволяющего трудовому

законодательству автономно от гражданского обеспечить регулирование отношений по компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работника. В научной литературе существует мнение, что для решения данной проблемы необходимо разрабатывать и совершенствовать специальные отраслевые средства защиты указанных прав работника путем формирования соответствующих институтов трудового права

Степень изученности темы. Среди трудов, посвященных изучению института морального вреда в трудовом праве, следует выделить работы таких российских авторов, как: С.С. Алексеев, М.И. Бару, А.С. Белоусова, С.А. Беляцкий, Л.Ю. Бугров, С.Ю. Головина, В.В. Ершов, С.А. Иванов, И.Я. Киселев, В.М. Корельский, Р.З. Лившиц, М.Н. Малеин, Е.Е. Мачульская, Н.Т. Михайленко, М.В. Молодцов, А.Е. Пашерстник, В.Д. Перевалов, Г.С. Скачкова, О.В. Смирнов, А.И. Ставцева, В.Н. Толкунова, А.Ф. Черданцев, В.Д. Шахов, А.М. Эрделевский и др. Однако, следует отметить, что все они были выполнены учеными–юристами главным образом до принятия Трудового кодекса Российской Федерации.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся между работником и работодателем в связи с причинением и возмещением морального вреда.

Предметом исследования являются нормы права, регламентирующие институт возмещения морального вреда в трудовом праве.

Цель выпускной квалификационной работы – исследовать проблемы компенсации морального вреда по трудовому праву РФ и предложить рекомендации по его совершенствованию с учетом зарубежного опыта.

Задачи работы:

1. Охарактеризовать моральный вред и его соотношение с другими видами вреда в российском праве;
2. Изучить аналоги морального вреда в зарубежном праве Германии;

3. Провести сравнительно–правовой анализ института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве зарубежных стран и судебной практике.

4. Раскрыть особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве;

5. Изучить правовое регулирование компенсации морального вреда в российском законодательстве и законодательстве Германии;

6. Вывить проблемы оценки размера компенсации морального вреда;

7. Проблемы компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя

Методологическую основу исследования составляют различные общенаучные и частные методы познания: диалектический, историко–правовой, логический, лингвистический, сравнительно – правовой, метод системного подхода и анализа.

Нормативной базой исследования явились Международно–правовые акты, Конституция Российской Федерации, законы и подзаконные нормативные правовые акты, а также материалы правоприменительной практики.

Научная новизна исследования состоит в том, что впервые с принятием Трудового кодекса РФ на основе системного анализа норм международного права и российского трудового законодательства исследуются правовые проблемы возмещения морального вреда работнику.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что обоснованные в ней выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права.

Практическое значение исследования заключается в сделанных автором предложениях об изменениях и дополнениях действующих норм трудового права. Эти предложения могут быть использованы в

нормотворческой и правоприменительной деятельности соответствующих компетентных органов.

Структура работа включает: введение, две главы, заключение и библиографический список.

ГЛАВА 1 МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД В РОССИЙСКОМ ПРАВЕ И ЕГО ЗАРУБЕЖНЫЕ АНАЛОГИ

1.1 Моральный вред и его соотношение с другими видами вреда в российском праве

В Российском законодательстве применяются два близких по содержанию термина: «вред» и «ущерб». Вред – это последствия всякого повреждения, порчи, убытка, вещественного или нравственного, всякое нарушение прав личности или собственности, а ущербом считается урон, убыток, трата, убыль, умаленье¹. В соответствии с толкованием, данным в словаре С.И. Ожегова, вред – это ущерб, порча, а ущерб – потеря, убыток, урон².

Таким образом, понятие «вред» является более широким по отношению к понятию «ущерб» и охватывает отрицательные последствия как материального, так и нематериального характера. Но понятие «ущерб» применяют чаще всего в отношении последствий имущественного характера.

В гражданском законодательстве понятие «вред» используется в основном для обозначения негативных последствий для жизни и здоровья человека, а также морального вреда (физических и нравственных страданий)³. Но, наряду с нематериальными, термин «вред» обозначает и негативные имущественные последствия.

В уголовно–процессуальном праве последствия преступления обозначаются как вред, который имеет следующие разновидности:

¹Салахова М.Г. К вопросу о сущности понятия вреда в юридической науке // Эволюция правовой науки: сборник статей Международной научно –практической конференции (23 июня 2014 г., г. Уфа). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 55

²Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. – М.: Темп, 2015. – С. 208

³Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая N 51 –ФЗ от 30 ноября 1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. – N 32. – Ст. 3301

физический, имущественный и моральный вред – для физических лиц; вред имуществу и деловой репутации – для юридических лиц (ст. 42 УПК РФ)¹.

Физический вред связан с причинением вреда здоровью. Под вредом здоровью человека понимается нарушение анатомической целостности и физиологической функции органов и тканей человека в результате воздействия физических, химических, биологических и психогенных факторов внешней среды².

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина³.

Для правильной квалификации деяния, выбора меры пресечения и в последующем для определения вида и размера наказания, назначаемого судом необходимо установить характер и размер вреда. Более того, это имеет значение для обеспечения его возмещения (компенсации), если потерпевшим будет заявлен гражданский иск, как в процессе предварительного расследования, так и на судебных стадиях уголовного судопроизводства.

Моральный вред – это вид вреда, который часто сопряжен с физическим вредом, но возможен и без него. Так, при психических

¹Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации № 138 –ФЗ от 14 ноября 2002 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532

²Черкунова А.В. О связи физических и нравственных страданий при компенсации морального вреда // Законность и правопорядок в современном обществе: сборник материалов VI Международной научно –практической конференции. – Новосибирск: Изд –во НГТУ, 2011. – С. 52

³Курдюмова А.А. К вопросу о современном понятии морального вреда // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы II Международной научной конференции (г. Пермь, январь 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 54

(нравственных) страданиях, которые возникают при угрозе убийством, не подкрепленной насилием. Моральный вред причиняется и в тех случаях, когда потерпевший не испытывает психических страданий, либо когда он не способен полностью понимать значение совершаемых с ним действий. Например, когда малолетний ребенок не понимает значения совершаемых с ним развратных действий: в данном случае страдает его психическое развитие, хотя он еще не в состоянии этого осознать. То есть, характер морального вреда также может различаться.

Размер имущественного вреда устанавливается исходя из стоимости и количества имущества, которое было похищено (повреждено, уничтожено). Для этого необходимо установить наименование, количество, стоимость, а в большинстве случаев – и иные характеристики похищенного, поврежденного или уничтоженного предмета. Так, например, когда предметом хищения является картина известного художника, следует определить, представляет ли она особую художественную, историческую или иную ценность.

Степень тяжести физического вреда определяется судебно-медицинской экспертизой.

Денежное выражение последствий причиненного физического вреда определяется на основании документов, подтверждающих факт прохождения лечения пострадавшим и его стоимость.

Размер морального вреда установить гораздо сложнее, чем размер имущественного и физического вреда. В ряде случаев он зависит от размера и характера физического вреда. Сложнее обстоит дело, когда моральный вред причиняется в отсутствие физического вреда: в этом случае возникают сложности при определении степени психических (нравственных) страданий, которые оцениваются судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других

конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий¹.

В совокупности нравственные и физические страдания составляют моральный вред, который при наличии других необходимых условий должен быть в соответствии со ст. 151 ГК РФ компенсирован в денежной форме². Для того, чтобы поддерживать свое существование и вести достойный образ жизни, потерпевший вынужден обращаться за платными услугами, и совершает иные связанные с состоянием здоровья расходы, которые необходимы ему для восстановления своего нарушенного права на полноценную и достойную человека жизнь (ст. 15 ГК РФ) и являются для потерпевшего реальным ущербом. Так, например, теряя прежнюю работу, он утрачивает прежний доход (упускает выгоду), который не утратил бы, если бы его здоровье не было нарушено. Из этого следует, что органический вред можно возместить путем возмещения морального и имущественного вреда, вызванных повреждением организма, то есть имеет место опосредованное возмещение вреда.

Некоторые авторы предлагают определить моральный вред как отрицательные последствия нарушения имущественных или неимущественных прав, выразившиеся в душевных переживаниях и страданиях, т. е. исключить из определения морального вреда физические страдания, т. к. «физические страдания (в форме физического вреда) – одно из оснований вреда морального»³.

То, что физический вред является одним из оснований вреда морального спора нет, однако понятие «физические страдания» не совпадает по своему содержанию с понятием «физический вред». Физические

¹Березовский И.О. Проблемы критериев, определяющих размер компенсации морального вреда // Российское правоведение: Трибуна молодого ученого: Сборник статей. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2014, Вып. 14. – С. 61.

²Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая N 51-ФЗ от 30 ноября 1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. – N 32. – Ст. 3301.

³Михно Е.А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. – С-Пб., 1998. – С. 81.

страдания – это одна из форм морального вреда, в то время как физический вред – это любые негативные изменения в организме человека, препятствующие его благополучному биологическому функционированию (т. е. нормальному, с медицинской точки зрения, протеканию всех психофизиологических процессов).

Как замечает А.М. Эрделевский, физический вред является вредом материальным с естественнонаучной точки зрения и вместе с тем нематериальным. Негативные изменения происходят в организме, т. е. в материальной сфере потерпевшего, под влиянием определенных внешних воздействий. Эти изменения, в свою очередь, приводят или могут привести к негативным изменениям в состоянии психического благополучия и (или) в имущественной сфере личности. Негативные изменения в состоянии психического благополучия могут выражаться в обоего рода страданиях (моральный вред), а негативные изменения в имущественной сфере – в расходах, связанных с коррекцией или функциональной компенсацией недостатков в организме потерпевшего, и утрате дохода (имущественный вред). Следовательно, любой физический вред, с точки зрения его возмещения, распадается на моральный вред и имущественный вред¹.

Если в результате дорожно–транспортного происшествия гражданин получает увечье, то оно представляет собой физический вред. Во время ДТП и позднее, во время лечения, он испытывает физическую боль, т. е. физические страдания. То, что гражданин стал инвалидом, чувство своей неполноценности причиняет ему нравственные страдания. В совокупности эти страдания будут составлять моральный вред. В то же время он вынужден тратить деньги на лечение, покупку протеза и т. д., т. е. производить расходы для восстановления своего нарушенного состояния. Такие расходы ст. 15 ГК РФ относит к реальному ущербу.

¹ Эрделевский А.М. Моральный вред: соотношение с другими видами вреда // Российская юстиция. – 1998. – N 6. – С. 19

В результате ДТП гражданин потерял высокооплачиваемую работу. Утраченный заработок будет составлять упущенную выгоду, т. е. неполученные доходы, которые он бы получил, если бы его право не было нарушено.

Таким образом, физический вред может быть компенсирован через компенсацию морального и возмещение имущественного вреда. Но так как форма компенсации морального вреда и возмещения имущественного вреда одинаковая (денежная), то отсюда и трудность в разграничении этих двух институтов. Разграничить их легче, если «исходить из того, что опосредованное через возмещение имущественного вреда возмещение физического вреда направлено на устранение или ослабление дисфункций организма или их внешних проявлений, в то время как компенсация морального вреда направлена на устранение или сглаживание переживаний и страданий, связанных с причинением вреда организму человека»¹.

Таким образом, следствием нарушения нематериального (неимущественного) блага становится неимущественный вред, который, в свою очередь, включает «физический вред» и «моральный вред».

1.2 Аналоги морального вреда в зарубежном праве Германии

Компенсация морального вреда в законодательстве Германии до недавнего времени регулировалась §847 Германского гражданского уложения (далее – ГГУ), и в доктрине называется «SchmerzeNsgeld» – «деньги за страдания» или «денежная компенсация за страдания» (далее – компенсация за страдания). Однако, в связи с тем что это название выработано германской правовой доктриной и судебной практикой, а в

¹ Эрделевский А.М. Моральный вред: соотношение с другими видами вреда // Российская юстиция. . – 1998. – N 6. – С. 21

самом тексте ГГУ оно отсутствует, Верховный суд Германии обычно упоминает о «так называемой компенсации за страдания»¹.

Непосредственно в тексте §847 ГГУ речь шла о выплате денежной компенсации за вред, который «не является имущественным», причем эта компенсация была предусмотрена данной нормой лишь для случаев, когда такой неимущественный вред наступал в результате неправомерного действия, причиняющего телесные повреждения или иной вред здоровью либо неправомерно ограничивающего свободу потерпевшего².

Под страданиями, подлежащими компенсации, в германском праве понимаются как физические, так и психические страдания. В связи с этим можно сделать вывод, что содержание морального вреда в российском праве и страданий в германском праве полностью совпадает. Иногда вместо термина «страдания» в германской юридической литературе употребляется термин «вред чувствам».

Компенсация за страдания тесно связана с неимущественным вредом, под которым германское право понимает умаление неимущественных прав и благ, принадлежащих личности. Как указывалось выше, выплата компенсации в случае причинения неимущественного вреда была предусмотрена в §847 ГГУ – специальной норме, регулирующей отношения, возникающие в связи с причинением такого вида вреда.

Общей же нормой, регулирующей отношения, возникающие в связи с причинением вреда, является §823 ГГУ:

– кто противоправно, умышленно или неосторожно посягает на чью–либо жизнь, телесную неприкосновенность, здоровье, свободу, право собственности или какое–либо иное право другого лица, тот обязан возместить причиненный этим вред.

¹ Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. – М.: Р.Валент, 2007. – С. 66

²Рогозина В.Г. Возмещение морального вреда: вопросы становления и развития института в российском и зарубежном праве // Юридическая наука и практика: история и современность: сборник материалов I Международной научно–практической конференции, 5 июня 2013 г. – Рязань: Концепция, 2013, Вып. 1. – С. 288

– равную обязанность несет и тот, кто нарушил закон, направленный на защиту других лиц. Если по содержанию такого закона возможно его невиновное нарушение, то обязанность возмещения причиненного вреда возлагается только при наличии вины.

Нарушение телесной неприкосновенности – это не только причинение вреда целостности тела, но и любое иное вмешательство во внешнюю неприкосновенность (например, сбривание волос с головы или тела). Под причинением вреда здоровью понимается нарушение физических и психических жизненных процессов в человеческом организме. Косвенным доказательством причинения вреда здоровью является, как правило, необходимость соответствующего лечения.

В соответствии с установившимся в практике германских судов принципом разрешения споров из причинения вреда «*miNimaNoNcuratpraetor*» («судья не заботится о мелочах») судебная практика делает изъятие в отношении ответственности за причинение незначительного телесного вреда, отказывая в таких случаях в компенсации за страдания, считая их при отсутствии особых обстоятельств совершенно незначительными¹. Ввиду отсутствия критерия «незначительности» вреда это приводит к трудностям при отграничении незначительного вреда от значительного (например, при решении вопроса о том, возникает ли у недисциплинированного ученика право на компенсацию за страдания при нанесении ему нескольких пощечин).

Под лишением свободы понимается ограничение физической свободы, заключение в тюрьму или применение наручников. Но и здесь также действует принцип, согласно которому незначительные ограничения свободы

¹Свечникова А.В. Компенсация морального вреда в российском и зарубежном законодательстве: многоаспектность проблемы // Предпринимательство и право: ориентиры и прогнозы развития в России и за рубежом: сборник научных трудов ученых, преподавателей, аспирантов, студентов, научных руководителей Международ. межвуз. науч.-практ. Конференции. – М.: Моск. ин-т предпринимательства и права, 2013. – Вып. 12. – Т. 2. – С. 420

(например, содержание под стражей в течение нескольких минут) не порождают право на компенсацию за причиненный вред [7].

С принятием второго закона об изменении законодательства о возмещении вреда от 19 июля 2002 г. §847 ГГУ исключен, а его содержание в основном вошло в §253 ГГУ.

Хотя ни в §823, ни ранее в §847 ГГУ, а сегодня в §253 ГГУ не указаны конкретно иные права и блага, нарушение которых порождает право на компенсацию за страдания, судебная практика путем толкования ст.1 и 2 Конституции ФРГ признала наличие иных правовых благ, которым предоставляется правовая защита путем компенсации за страдания, причиненные умалением этих благ.

В абз.1 ст.2 Конституции ФРГ установлено: «Каждый имеет право на свободное развитие своей личности, поскольку он не нарушает прав других и не идет против конституционного порядка или нравственного закона». Отсюда судебная практика делает вывод о наличии «всеобщего права личности»¹, которое, как было замечено учеными, «охватывает сферу личного самосовершенствования и самовыражения, нуждающуюся в правовой защите от вмешательства извне». Всеобщее право личности наполняется конкретным содержанием в виде тех неправомерных действий, которые судебная практика находит возможным отнести к нарушениям всеобщего права личности. При этом судебная практика опирается и на содержание §823 ГГУ.

¹Сычевская Т.В. Права человека в конституциях и национальных законодательствах на примере России и Германии (сравнительно-правовой анализ) // Права и свободы человека: проблемы реализации, обеспечения и защиты: материалы международной научно-практической конференции 5 –6 июня 2011 года. – Прага, Пенза: НИЦ "Социосфера", 2011. – С. 60.

1.3 Сравнительно–правовой анализ института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве зарубежных стран и судебной практике

В англо–саксонской правовой системе принято выделять такие категории, как исчисляемый и неисчисляемый вред. К исчисляемому относится тот вред, размер которого возможно подтвердить документально: чеками, счетами, свидетельствами и пр. Как правило, под исчисляемым вредом понимаются расходы на оплату медицинских услуг, психиатров, транспорт и т.п. Исчисляемый вред также подразделяется на прошлый (т.е. причиненный до разрешения спора) и будущий – при признании стороны виновной.

Категория, наиболее схожая с российским «моральным вредом», – нематериальный вред (Non–pecuniary damages). К нему относят эмоциональную боль, страдания, неудобства, перенапряжение, потерю ощущения радости жизни, ущерб профессиональной репутации, доверию окружающих, потерю здоровья и т.п.

1. Обратимся к американскому опыту.

Американские юристы придерживаются мнения, что компенсационные выплаты в связи с причинением морального вреда должны, во–первых, не носить чрезмерный характер и, во–вторых, соответствовать выплатам по аналогичным делам. Принято считать, что присужденные компенсации, превышающие сорок тысяч долларов, должны говорить о том, что эмоциональный или психологический вред, ставший результатом действий компании, имел постоянное или долгосрочное действие или был настолько катастрофичным, что последствия будут ощутимы и в отдаленном будущем. В этом аспекте особенно показательны разбирательства по взысканию компенсации морального вреда работникам, занятым на государственной службе.

27 сентября 2006 г. американским административным судом было вынесено решение по делу П. Лумис (Paul Loomis) против Департамента внутренних дел США¹. Работник был принят в 2002 г. на должность инспектора по безопасности перевозок аэропорта Палм Спрингз, Калифорния (PalmSprinGgs, CaliforNia). В 2004 г. г-н Лумис был отстранен от работы в связи с нарушением им порядка досмотра багажа (пропустил сумки для гольфа без проверки их специальным сканером). Г-н Лумис обратился в суд с иском о признании такого отстранения незаконным, отсутствием вины в его действиях, компенсации морального и материального вреда, расходов на представителя. В ходе судебного заседания было установлено, что истец порядок досмотра не нарушал, к нему были применены дискриминационные нормы в связи с конфликтом с руководством.

Ст. 102 Акта о гражданских правах 1991 г. устанавливает компенсационную выплату за любой материальный и моральный ущерб, в том числе эмоциональную боль, страдания, неудобства, ущерб репутации, утрату здоровья и пр. Согласно Акту такие компенсационные выплаты являются необходимой частью антидискриминационных мер².

Ст. 1981 а (b) (3) ограничивает размер выплат по возмещению морального вреда. Так, для работодателей, имеющих в штате более 500 работников и обязанных судом осуществить указанную выплату, верхний предел составляет 300 тысяч долларов США. Следует учитывать, что в эту сумму не включаются выплаты по заработной плате, упущенная выгода, выходное пособие и пр. Для того чтобы суд вынес решение, в котором обязывал бы работодателя выплатить компенсацию морального вреда, истец (работник) обязан доказать причинно-следственную связь между дискриминационными действиями работодателя и его личным ущербом;

¹Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 27

²Эйер Д.Б. Гражданские права в Соединенных Штатах // Верховенство права. Сборник: Перевод с английского. – М.: Прогресс, 1992. – С. 151.

содержание, природу, тяжесть и длительность (в том числе ожидаемую) такого ущерба.

Истец должен подкреплять свои требования объективными доказательствами, такими как его собственные показания, показания членов его семьи и друзей, документы из медицинских или психиатрических учреждений. Такие свидетельства должны описывать физические или поведенческие проявления ментального и эмоционального стресса.

В рассматриваемом деле истец потребовал компенсации морального вреда в размере 100 тысяч долларов, компенсации медицинских расходов в размере 10 тысяч долларов и 20 тысяч долларов в связи с потерей полной рыночной стоимости дома из-за его срочной продажи в результате последовавшей за увольнением безработицы. Кроме того, 255 долларов – проценты по кредиту и транзакционные издержки по ипотеке, возникшие в связи со срочной продажей; 1320 долларов за аренду помещения для хранения вещей; 40 долларов на медикаменты.

В ходе судебного заседания моральный вред истца был подтвержден собственными показаниями истца и показаниями его лечащего врача. Истец заявил, что в результате увольнения он страдал бессонницей, потерей аппетита, депрессией, сексуальной дисфункцией. Суд согласился с требованиями истца, однако в соответствии с аналогичными решениями назначил размер компенсации морального вреда в 45 тысяч долларов. Истец не представил документов, подтверждающих реальную рыночную стоимость проданного дома, счета за пользование помещением для хранения вещей и чек, подтверждающий стоимость медикаментов. Суд согласился с тем, что эти расходы подлежат компенсации, но вынужден был отклонить это требование истца. Требование о возмещении 255 долларов на банковские расходы поддержано.

Упущенная выгода работника в связи с незаконным увольнением, по мнению суда, составляет 11,875 долларов (исходя из его потерь по заработной плате на новом, менее оплачиваемом месте).

Расходы на представителя подлежат покрытию следующим образом: представитель истца требовал компенсации исходя из средней ставки юриста в Палм Спрингз в 375 долларов в час и 250 долларов в час его коллеги. Суд, однако, рассмотрев уровень почасовых ставок юристов в Лос-Анджелесе, пришел к выводу, что с учетом того, что в настоящем деле не требовалось проявлять новаторство и особую изобретательность, почасовая ставка в размере 250 долларов для юриста и 175 для его коллеги будут разумной компенсацией. Таким образом, после подтверждения целевого использования часов, юристам была присуждена компенсация 29 210 и 7 026 долларов, 1466 долларов за работу клерков и помощников и 1786,92 долларов на судебные расходы, в т.ч. копирование страницы текста по ставке 10 центов за страницу.

Еще одной важной составляющей данного судебного решения было определение о привлечении работников, нарушивших процедуру проведения расследования на предприятии и применявших дискриминирующие нормы к истцу, к специальным тренингам как минимум на 40 часов. Работодатель также обязывался разместить в общем доступе уведомление о вынесении судом рассматриваемого решения.

2. Далее обратимся к опыту Великобритании.

Одним из самых первых дел, слушавшихся в судах Великобритании по поводу компенсации морального вреда в связи с нарушением договора, было дело Эддис против Грамофон Ко Лтд. еще в 1909 г.¹ Примечательно, что решение по этому делу, вынесенное Палатой лордов, до сих пор служит

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 26

источником права, оно используется при вынесении решений современными судами в Королевстве.

Фабула этого дела такова. Г-н Эддис был менеджером компании в Калькутте с фиксированной частью заработной платы в размере 15 фунтов в неделю. Остальную часть составляли его комиссионные. В октябре 1905 г. он был за шесть месяцев предупрежден об увольнении. Сразу же ему был назначен преемник. Г-н Эддис в течение этих шести месяцев был фактически отстранен от выполнения своих обязанностей. В декабре он вернулся в Англию.

Г-н Эддис обратился в суд в 1906 г. с требованием о компенсации в связи с нарушением условий трудового договора. Мнение судьи: «В этом деле налицо нарушение условий договора. Если это не было незаконным увольнением, то в любом случае нарушением права истца выполнять свои трудовые функции в качестве менеджера и получать комиссию».

Судьи пришли к выводу, что для разрешения этого спора не имеет значения, имело место незаконное увольнение или нет. В любом случае условия договора грубо нарушены, поэтому ответчику надлежит компенсировать истцу как убытки по заработной плате, так и неполученные комиссионные в максимальном размере, при этом не имеет значения, каким именно образом был уволен работник.

Суд постановил выплатить г-ну Эддису 340 фунтов в связи с потерей в комиссионных и 600 фунтов компенсации в связи с незаконным увольнением. Спорным вопросом оставалась только компенсация страданий, вызванных способом увольнения. Решение суда, признающее клевету, повредившую репутации г-на Эддиса, основанием для иска в Промышленный трибунал, вызвало раскол среди английских юристов. Многие из них полагали, что поведение работодателя при проведении процедуры увольнения лишило г-на Эддиса возможности дальнейшего трудоустройства или, по крайней мере, шансов занимать руководящие и

высокооплачиваемые должности. Также многие юристы требовали признать, что из «правила Эддиса» должны быть исключения.

Эта практика была частично изменена в 2001 г. благодаря делу Джонсон против Юнисис Лтд от 2001 г., слушавшемуся в Палате лордов, Великобритания¹. С тех пор в понятие «нематериальные потери работника» включается следующее: психический вред, психиатрическое заболевание, диагностированное специалистом, «непсихиатрические» заболевания, горе, ярость, злость, неуверенность, ущерб семейной жизни и репутации, депрессия, разочарование, фрустрация, унижение, неудобства, невозможность продолжать успешно работать, потеря уверенности в себе, страдания, стресс, грусть и тревога. Некоторые суды принимают решения о взыскании компенсации, потому что полагают, что после решения по делу Джонсона они обязаны это делать, некоторые по той же причине не принимают таких решений. Присуждавшиеся компенсации варьируются от 2 50 фунтов стерлингов до 10 тысяч.

В своем иске работник Джонсон требует компенсации в связи со способом увольнения. Интересно, что при принятии решения суд руководствовался решением по делу Эддиса, рассмотренным выше.

Коллегия судей заключила, что вынесенное в 1909 г. решение лишало работника возможности обращаться с иском о компенсации нематериальных потерь и не учитывало, что работник может страдать от финансовых последствий незаконного увольнения.

С 1971 г. г–н Джонсон работал в компьютерной индустрии вплоть до 1994 г. В 1992 г. он стал директором компании. В течение многих лет он испытывал сильнейший стресс, связанный с профессиональной деятельностью, и его работодатели были в курсе его психологической нестабильности. В январе 1994 г. было проведено собрание, после которого

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 26

г-н Джонсон был уволен. Он обратился в суд с иском о незаконном увольнении, и в июле 1995 г. его иск был удовлетворен, его компенсация составила 11,691 фунт стерлингов.

Суды всех инстанций, рассматривавших дело, согласились с тем, что г-н Джонсон пережил сильнейший стресс, страдал психическим заболеванием, требовавшим серьезного лечения. Ему пришлось проходить курс гипнотерапии каждые три недели вплоть до января 1996 г. В 1996 г. он был дважды госпитализирован. Ему приходилось принимать лекарства от депрессии, алкогольной зависимости и пр. Несмотря на многочисленные попытки найти новую работу, г-н Джонсон оставался безработным.

В августе 1997 г. уволенный работник обратился в суд округа с иском о нарушении условий договора

компанией. Он требовал компенсации в размере 400,000 фунтов. Руководствуясь решением по делу Эддиса, г-ну Джонсону в удовлетворении иска было отказано. Апелляционная инстанция тоже вынесла отказ, руководствуясь тем же «правилом Эддиса».

Судьи Коллегии лордов нашли необходимым разъяснить, почему решение по делу Эддиса не может больше быть единственным ориентиром при вынесении решений по этой категории дел: в начале XX века юридическая философия основывалась на рыночном индивидуализме в контексте «права мастера и слуги». Идея о том, что положение слуги было строго подчиненным, выглядела в глазах современников естественной и неоспоримой. С 1909 г. в Британской правовой философии произошли серьезные изменения. Знания в области медицины, в частности психиатрии, с тех пор тоже сильно расширились. То, что ранее носило название «ущемленных чувств» (*injured feelings*) (как в деле Эддиса), теперь может считаться серьезным психиатрическим заболеванием. Эти аргументы

достаточное основание для изменения подхода к рассмотрению таких дел, внесению в трудовые договоры дополнительных условий для защиты от

грубых нарушений. Не стоит впредь приравнивать трудовые договоры к коммерческим. Однако, получив компенсацию за незаконное увольнение, работник не может претендовать еще и на компенсацию за способ увольнения, поскольку это может привести к двойному наказанию за одно и то же нарушения для работодателя, несмотря на то что такие нарушения со стороны работодателя могут быть квалифицированы как нарушения конфиденциальности.

22 мая 2003 г. Коллегия лордов – судей Трибунала по трудовым спорам Великобритании – вынесла решения сразу по трем делам: Доннахи (DuNNachie) против совета Кингстон–апон–Халл (KiNgstoN UpoN Hull City CouNcil); Вильямс(Williams) против Института Саутхемптона (SouthamptoN INstitute); Доусон (DawsoN) против жилищно–строительной ассоциации Стонхема (StoNham HousiNg AssociatioN)¹.

Судья объединил эти дела не по критерию схожести фабулы, а в связи с тем, что за два года после дела Джонсона это были единственные процессы, дошедшие до этой инстанции (заседания Палаты лордов по трудовым спорам), и они требовали тщательного коллегиального разбирательства.

Так, в деле Доннахи против Городского совета была назначена компенсация в размере 10 тысяч фунтов стерлингов, в деле Вильямс против Института Саутхемптона суд отказал в назначении компенсации в связи с отсутствием полномочий, в деле Доусон против Ассоциации суд первой инстанции назначил компенсацию в 8 тысяч фунтов за моральные страдания в размере, подтвержденном справкой врача. Однако эта сумма была снижена до 3200 фунтов (т.е. до 40 %) в связи с неоднозначностью причинно–следственной связи депрессии работника и его увольнением.

Прежде чем прийти к выводу о подсудности таких дел Трибуналу по трудовым спорам, коллегия судей не только изучала судебную практику

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 29

Великобритании, но и обратилась к зарубежной судебной практике стран англо–саксонской правовой семьи. Было выяснено, что в Австралии, например, компенсация нематериального вреда, связанного с незаконным увольнением, налагается Комиссией по производственным отношениям, в соответствии с Актом 1996 г. о трудовых отношениях. В Новой Зеландии работник может обратиться с иском о взыскании компенсации морального вреда в Трибунал по трудовым спорам, согласно Акту 1991 г. о трудовых договорах. Трудовой кодекс Канады разрешает работникам обращаться в суд в связи с незаконным увольнением, но для компенсации только экономических потерь.

Отвечая на вопрос, следует ли судьям Великобритании допускать иски о возмещении морального вреда, председательствовавший судья предложил следующий подход. Рекомендуются разделить понятие нематериальный вред на вред, появившийся из способа или факта увольнения, страдания незаконно уволенного сотрудника и «обычные» потери, такие как потеря заработной платы и возможных бонусов до трудоустройства на новое место. Таким образом, подобные иски условно можно подразделить на: 1) по внутренним причинам (психиатрические или другие заболевания, стресс, депрессия) и 2) по внешним причинам (потеря профессионального статуса, деловой репутации и пр.).

Судья исходил из мнения, что любой ущерб может быть только следствием нарушения условий договора (деликта). Так, в деле Доннахи было очевидным нарушение условий договора менеджером: на протяжении нескольких месяцев он оскорблял, вел себя агрессивно по отношению к г–ну Доннахи, в результате чего он был в состоянии тяжелейшего стресса, из–за чего отсутствовал на работе две недели. Но в любом случае работник имел возможность приступить к работе у другого работодателя без перерывов в занятости. Дело г–на Доннахи, по мнению судьи Трибунала, ничем не отличается от подобных дел, связанных с конструктивным увольнением.

Никакие медицинские справки не были истребованы судом, как и показания лечащего врача. Компенсация в размере 10 тысяч фунтов назначена судом вследствие нарушения работодателем условий договора, суд апелляционной инстанции оставил это решение в силе.

В деле Доусона дискуссионным был вопрос о том, что считать медицинским состоянием, имеющим влияние на трудоспособность работника. Выводы Трибунала таковы. 1) До дела Джонсона не существовало практики компенсации неэкономических потерь по искам о незаконном увольнении в Трибуналах по трудовым спорам. 2) Решение по делу Джонсона не влечет за собой изменения в законодательстве. 3) Компенсация неэкономических потерь может быть назначена только в случае, если такие потери были непосредственным следствием незаконного увольнения или иного нарушения условий договора. Таким образом, моральный ущерб от увольнения в целом не может быть предметом разбирательства в трудовых судах Великобритании до тех пор, пока «Парламент не примет решения расширить юрисдикцию таких судов». 4) Решение по апелляции работодателя об отмене всяких компенсационных выплат в пользу г-на Доусона и апелляции г-на Доусона об увеличении суммы компенсации. Лечащий врач г-на Доусона показал, что увольнение этого работника стало «последним ударом, погрузившим его в глубочайшую депрессию». Трибунал отклонил апелляцию г-на Доусона и удовлетворил апелляцию Ассоциации, отменив назначенную ранее компенсацию. 5) Решение по делам Доннахи и Вильямс оставить в силе.

Другое интересное дело, слушавшееся в британском Трибунале по трудовым спорам, было дело Бойл против Старшей школы Вирго Фиделис 23 января 2004 г.¹. В 2003 г. суд первой инстанции пришел к выводу о том, что г-н Бойл был незаконно уволен и обвинен в раскрытии производственной

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 30

тайны. Было установлено, что работник направлял письма в вышестоящие организации, в которых жаловался на обстоятельства и внутреннюю ситуацию в Школе. Такие действия работников называются в англо-саксонской системе права «whistle-blowiNg» (дословно «свистеть в свисток») и включают: жалобы работника в вышестоящие и надзорные органы, отказ от выполнения работ, противоречащих закону, сообщение о незаконных действиях организации в СМИ и некоторые другие действия.

Судом первой инстанции работнику были присуждены следующие компенсации: 750 фунтов стерлингов – базовая компенсация, 1,755 фунтов – компенсация потерь в заработной плате, 45 тысяч фунтов в качестве компенсации морального вреда, включающей 2,460 фунтов издержек г-на Бойла. Суд первой инстанции отклонил требования истца о наложении штрафных санкций на Школу.

Согласно Акту 1996 г. о Трудовых правах¹, ст. 47, действия работника должны квалифицироваться как «whistle-blowiNg». По мнению суда первой инстанции, действия работодателя в той ситуации были прямо противоположны тому, что должно было быть сделано, и привели к тяжелейшим последствиям для работника, его личных отношений, карьеры, карьерных перспектив и здоровья. В суд было представлено медицинское заключение, согласно которому г-н Бойл страдал клинической депрессией, вызванной именно поведением работодателя.

Основной спор в суде апелляционной инстанции состоял в том, было ли учтено общее депрессивное состояние работника и была ли его клиническая депрессия следствием именно поведения работодателя (ссылаясь на рассмотренное выше дело Доусона), а также по поводу того, что суд первой инстанции не смог отграничить неэкономический вред работника от общего морального вреда. Доводы работодателя об общем депрессивном

¹Яблокова И.А. От трудовых конфликтов к системе урегулирования трудовых споров (на примере Англии и России) // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: Сборник статей. – М.: Проспект, 2000. – С. 152.

состоянии работника суд не поддержал, т.к. были представлены необходимые медицинские документы.

Суд, ссылаясь на рассмотренное выше решение Трибунала по делам Доннахи, Вильямс и Доусон, пришел к выводу, что выплаты, компенсирующие моральный вред работнику, должны носить единообразный характер, т.е. быть приблизительно одного порядка и иметь одинаковые основания. Их следует отличать от компенсационных выплат за причинение психиатрического или подобного личного вреда. Для наиболее серьезных случаев апелляционный суд рекомендует придерживаться верхней планки при назначении компенсации в 15–25 тысяч фунтов. К таким случаям должны относиться те, где наблюдалось длительное психическое воздействие на работника, была выявлена явная дискриминация. Средний размер компенсации морального вреда должен составлять 5–15 тысяч фунтов. Компенсации в размере 500–5000 фунтов налагаются в случаях, где проявления дискриминации были единичны и не имели повторений. Судом рекомендуется избегать назначения компенсации менее 500 фунтов.

Представитель работника настаивал на признании поведения работодателя дискриминационным и назначении дополнительной компенсации в связи с отягчающими обстоятельствами.

Вред, причиненный г-ну Бойлу, суд апелляционной инстанции оценил как тяжелый, в связи с чем компенсация была сокращена до 25 тысяч фунтов, что должно являться максимумом для таких выплат. Компенсацию издержек в размере 2,460 фунтов суд оставил в силе и назначил еще 10 000 фунтов в качестве компенсации за отягчающие обстоятельства (дискриминацию). Назначение компенсации потерь в уровне оплаты труда в размере 1,755 фунтов также оставлено в силе.

3. Далее исследуем опыт Канады.

Законодательство и судебная практика Канады относят дела о незаконном увольнении к категории дел о нарушении условий договора.

Моральный вред при этом, как правило, не компенсируется. Компенсация, на которую может рассчитывать работник, будет ограничена ущербом, связанным с несвоевременным уведомлением о предстоящем увольнении.

Если обстоятельства дела были особенно вопиющими, может быть назначена компенсация в зависимости от способа и условий такого увольнения. Как правило, это касается компенсаций за отягчающие обстоятельства (дискриминация). Цель таких компенсаций – не возместить ущерб, а наказать работодателя. При принятии решений о таких компенсациях суды руководствуются следующим:

- была ли процедура увольнения явно и грубо нарушена;
- были ли серьезные основания для увольнения (проведено расследование и пр.);
- были ли сделаны все необходимые выплаты по заработной плате;
- были ли работодателем допущены такие действия, которые могли бы в дальнейшем препятствовать работнику в устройстве на новое место работы и пр.

Следует отметить, что присуждение компенсации морального вреда – достаточно редкое явление для Канады. Показательны два дела, формирующие основу судебной практики по этому вопросу.

Уоллес против Объединения производителей зерна¹. Решение по этому делу установило стандарт, требующий от работодателей относиться к работникам честно и уважительно во время их увольнения.

После 14 лет стажа в Объединении г–н Уоллес (59 лет) был уволен без объяснения причин. В течение всех 14 лет работник показывал лучшие результаты.

В момент приема на работу г–ну Уоллесу было сказано, что он может работать до самого выхода на пенсию в случае, если его результаты будут

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 31

удовлетворять работодателя. В суде в качестве оснований увольнения работодатель перечислил следующие: неспособность работника выполнять свои должностные обязанности, отсутствие субординации. Уоллес, для которого поиск новой работы был крайне затруднителен, впал в глубокую депрессию, требовавшую психиатрического лечения.

Решение суда таково: выплатить работнику заработную плату за 24 месяца в связи с незаконным увольнением и назначить компенсацию морального вреда в размере 15 тысяч долларов в связи с тяжелым стрессом и ущербом репутации работника.

Решение по этому делу стало ориентиром для назначения компенсаций, а сами компенсации такого рода в среде юристов стали называться «убытки Уоллеса» («Wallace damages»). Теперь такие компенсации напрямую зависят от поведения работодателя при проведении процедуры увольнения: нечестное поведение, обман, унижение, причинение ущерба репутации, невозвращение личного имущества работника, находящегося в офисе компании, увольнение работника сразу после выхода после болезни, несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику.

Хонда Канада против Кейс8. Г–н Кейс работал 11 лет в компании Хонда до того, как в 1997 г. у него было диагностировано тяжелое заболевание, он прекратил работать и начал получать пособие по инвалидности. В 1998 г. выплаты по инвалидности прекратились, и он был вынужден вернуться на работу, где существовала специальная программа для инвалидов, позволявшая им отсутствовать при наличии справок от врача. Работодатель был насторожен частотой пропусков г–на Кейса, тем более что медицинские справки оставляли некоторые сомнения в беспристрастности врача. В марте 2000 г. работник получил письмо от работодателя, в котором высказывалось требование о переходе этого работника на обычный режим (в случае отказа он будет уволен). Г–н Кейс отказался и был уволен.

Работник обратился в суд с иском о незаконном увольнении. Суд первой инстанции пришел к выводу, что период выплаты выходного пособия работнику в настоящем случае должен составлять 15 месяцев. Также суд усмотрел признаки дискриминации и пристрастного отношения к г-ну Кейсу со стороны работодателя. В связи с этим период выплаты выходного пособия был увеличен до 24 месяцев. Были назначены и штрафные выплаты в размере 500 тысяч долларов, компенсация судебных расходов. Компенсация неэкономического ущерба в таком размере является крупнейшей за всю историю назначения таких компенсаций.

Работодатель обратился в суд апелляционной инстанции, который уменьшил размер штрафной санкции до 100 тысяч долларов. В остальном решение суда первой инстанции было оставлено в силе.

Компания Хонда обратилась в Верховный суд с апелляционной жалобой, г-н Кейс подал встречную жалобу. В суде этой инстанции Хонда уже не оспаривала законность увольнения, но настаивала на уменьшении количества месяцев выплаты выходного пособия до 8–10. В этом требовании судом отказано.

Относительно морального вреда в случае незаконного увольнения суд использовал практику применения «убытков Уоллеса», было оценено поведение работодателя при увольнении. Суд пришел к однозначному выводу о том, что компенсация ущерба в таких случаях должна быть выражена в определенной сумме, а не в увеличении срока выплаты выходного пособия. Таким образом, период выплаты выходного пособия по решению суда составляет 15 месяцев, решение суда предыдущей инстанции об увеличении количества месяцев до 24 было отменено.

Верховный суд постановил, что ни штрафные санкции, ни компенсация заотягчающие обстоятельства в этом деле применены быть не могут. Суд не нашел в действиях работодателя при увольнении агрессивного, унижающего или дискриминирующего поведения.

Таким образом, суд постановил выплатить работнику выходное пособие в размере 15-месячного заработка, в удовлетворении требований о компенсации морального вреда («убытков Уоллеса») отказать.

4. Обратимся к опыту Германии.

Немецкое законодательство предусматривает возможность для работника обращения в суд именно с требованием о компенсации нематериального ущерба. Это обязывает работодателя следить за тем, чтобы его работники не подвергались дискриминации. Объем компенсации напрямую зависит только от судебного решения, но суды при назначении компенсации руководствуются тем, что адекватно оценить страдания может только сам работник. Как правило, такие выплаты в Германии носят не штрафной, а восстановительный характер, несмотря на то Суд Европейского союза указал некоторые случаи, когда размер компенсации должен служить превентивной мерой от дальнейшей дискриминации.

Основными правилами назначения компенсации в Германии, согласно немецкому Гражданскому кодексу, являются следующие: нематериальный ущерб компенсируется только материально и назначается только в случаях, прямо поименованных в законах; боль и страдания могут быть оценены только пострадавшим лицом; однако иск может быть вчинен и наследником пострадавшего лица; при вынесении решения о размере компенсации суд должен учитывать тяжесть последствий, период воздействия, возраст и положение работника.

5. Изучим опыт Австрии.

Австрийские правила о компенсации нематериального вреда во многом схожи с немецкими. Они также учитывают все возможные обстоятельства, тяжесть последствий и пр.

Рассмотрим дело, слушавшееся 08.09.2009 г. в суде Вены (дело N10b1 53/09w)¹.

Истица работала врачом в центре социальной медицины. В мае 2005 г. директор центра предложил ей перевестись на нижестоящую должность с меньшим окладом или написать заявление об увольнении, а на ее место взял более молодую и менее квалифицированную сотрудницу. Истица сочла такое поведение работодателя дискриминирующим. Кроме того, директор угрожал применить силу, если работница «не оставит его в покое» и не примет его условия.

Кроме прямых потерь в заработной плате и оплате ее курсов повышения квалификации, работница претерпевала страдания от несправедливого и грубого отношения, ухудшения ее социального и профессионального статуса.

В соответствии с Актом о недискриминации суд определил, что общий ущерб, включая моральный вред и материальные издержки, в т.ч. судебные, составит 26 759,87 евро.

Таким образом, правового регулирования компенсации морального вреда в трудовом праве отдельных государств существенно различается, о чем свидетельствуют, в том числе, и примеры из судебной практики.

¹ Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 32

ГЛАВА 2 КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПРИЧЕННЕННОГО РАБОТНИКУ

2.1 Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве

Практически весь период советской истории теория права отрицала возможность применения института компенсации морального вреда. В это время невозможно было представить, что нравственные переживания гражданина могли быть оплачены деньгами. Суть возражений сводилась к тому, что сама идея возмещения деньгами нематериального ущерба является буржуазной, а, следовательно, чуждой советскому правосознанию¹.

Институт морального вреда появился в трудовом праве сравнительно недавно. Первоначально в ст. 8 «Правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» говорилось, что одним из видов возмещения вреда является моральная компенсация. Работодатель в соответствии с указанными правилами обязан был возместить моральный вред потерпевшему, получившему трудовое увечье, а также семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья².

После принятия Федерального закона от 17 марта 1997 года N 59–ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ст. 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации» компенсацию морального вреда можно было

¹Зейц З. А. Возмещение морального вреда по советскому праву. // Еженедельник советской юстиции. – 1927. – N 47. – С. 1465

²Постановление ВС РФ N 4214–1 от 24 декабря 1992 г. "Об утверждении правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей" (Документ утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – N 2. – Ст. 71

получить только в случаях незаконного увольнения или перевода работника и в случаях причинения вреда жизни или здоровью работника¹.

Действующее трудовое законодательство предусматривает защиту нарушенных трудовых прав работника нормами института компенсации морального вреда, причем перечень оснований для его возмещения существенно расширен.

Моральный вред упоминается в ТК РФ в нескольких статьях. В ст. 3 ТК РФ, которая запрещает дискриминацию в сфере труда, говорится о праве лиц, подвергшихся дискриминации, требовать компенсации морального вреда. В ст. 21 ТК РФ, посвященной правам и обязанностям работника и работодателя, упоминается о праве работника на возмещение морального вреда и обязанности работодателя его компенсировать. В ст. 394 ТК РФ («Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу») установлено право работника требовать компенсацию морального вреда в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу. Основная же статья, регулирующая компенсацию морального вреда в трудовых правоотношениях, – это ст. 237 ТК РФ².

Там указано, что 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 ущерба³.

Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ не содержит легального определения морального вреда. В трудовых правоотношениях по аналогии

¹Федеральный закон N 59–ФЗ от 17 марта 1997 года "О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 1997. – N 12. – Ст. 1382

² Трудовой кодекс Российской Федерации N 197–ФЗ от 30 декабря 2001 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3

³ Трудовой кодекс Российской Федерации N 197–ФЗ от 30 декабря 2001 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3

применяется его гражданско–правовое определение. Согласно ст. 151 ГК РФ под моральным вредом понимаются физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом¹. Более подробно данная дефиниция раскрыта в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 10 от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»². П. 2 данного Постановления под моральным вредом понимает нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина. Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких–либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая N 51–ФЗ от 30 ноября 1994 г. // Собрание законодательства РФ. – 1994. – N 32. – Ст. 3301

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ N10 от 20 декабря 1994 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета. – 1995. – N 29

Проблему дефиниции понятия морального вреда условно можно разделить на несколько составляющих:

- 1) «моральный», или «психический, нравственный», вред;
- 2) моральный вред как разновидность или синоним неимущественного вреда;
- 3) моральный вред как совокупность физических и нравственных страданий или только нравственные страдания;
- 4) моральный вред как следствие нарушения неимущественных и имущественных прав и благ гражданина.

Здесь рассмотрим только один аспект данной проблемы, а именно какой термин лучше: «моральный» или «психический, нравственный» вред.

Корректность использования термина «моральный» по отношению к данному виду неимущественного вреда неоднократно ставилась под сомнение в юридической литературе¹. Основная критика связана с алогичным, определением морального вреда через нравственные страдания, так как «мораль и нравственность по сути синонимичны». Наряду с этим высказываются предложения по замене понятия «моральный вред» на «нравственный».

В литературе мораль определяется как правила нравственности, а также как сама нравственность². Одним из определений «нравственный» является «относящийся к внутренней, духовной жизни человека». Следовательно, в данном контексте понятия «моральный» и «нравственный» не синонимичны и не находятся в логическом противоречии. Однако и с такой точки зрения физические страдания как установленная законодателем составляющая морального вреда не согласуются с приведенным толкованием понятий «моральный» и «нравственный».

¹Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. – М.: Р. Валент, 2007. – С. 72

²Витвицкая В.Р. Право и мораль: соотношение понятий: Право и юриспруденция. Философия и социальные науки // Материалы Научной сессии, г. Волгоград, 22 –26 апреля 2013 г.: Право и юриспруденция. Философия и социальные науки. – Волгоград: Изд –во ВолГУ, 2013, Вып. 4. – С. 203

При буквальном толковании понятия «моральный вред» получается, что вред причиняется морали как таковой. Последнее не является бессмыслицей, так как сущность рассматриваемого правового института – это не просто страдания или переживания того или иного человека, а действительное «зло», вызванное неправомерными действиями в отношении любого представителя общества. Именно такое «зло», говоря юридическими терминами, причиняет ему нравственные или физические страдания.

Гражданский кодекс определяет моральный вред как физические или нравственные страдания. Несомненно, что слово «страдание» является основополагающим в определении данной правовой категории. Отметим, что согласно толкованию, принятому Федеральным Судом Германии, под неимущественным (моральным) вредом (SchmerzeNsgeld) в соответствии с § 847 Германского Гражданского Уложения следует понимать телесные (физические) и душевные боли любого рода. Полагаем, что понятия «страдания» и «боли» в рассматриваемых определениях несут одинаковую смысловую нагрузку.

В научной литературе вместо термина «страдания» иногда используют понятие «субъективные потери», т.е. физическая боль, страх, стыд, чувство угнетения несчастьем и т.д.¹.

Схожее понимание рассматриваемого вида вреда дано в Постановлении Пленума Верховного Суда Украины N 4 от 31 марта 1995 г. «О судебной практике по делам о возмещении морального (неимущественного) вреда»: «Моральный вред – это потери неимущественного характера вследствие моральных или физических

¹Черкунова А.В. Что первично в моральном вреде – физические или нравственные (духовные) страдания? // Законность и правопорядок в современном обществе: сборник материалов IX Международной научно –практической конференции. – Новосибирск: ООО "Агентство "СИБПРИНТ", 2012. – С. 52

страданий или других негативных явлений, причиненных физическому или юридическому лицам незаконными действиями других лиц»¹.

Термин «страдание» определяет, что действия причинителя морального вреда обязательно должны найти отражение в сознании потерпевшего, вызвать определенную психическую реакцию. В частности, моральный вред выражается в нарушении психического благополучия, душевного равновесия личности потерпевшего. При этом вредоносные изменения в нарушенных правах должны найти отражение в сознании потерпевшего в форме ощущений (физические страдания) и представлений (нравственные страдания). Следовательно, проявлением морального вреда являются негативные переживания потерпевшего, возникшие в результате психического отражения последствий причиненного вреда. Поэтому А.М. Эрделевский предлагает использовать понятие «психический», а не «моральный» вред².

Примечательно, что в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 10 от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» в качестве синонима «нравственных страданий» употребляется новый термин «нравственные переживания» (п. 2 ч. 2). Вопрос о соотношении указанных терминов имеет значение для критики замены понятия морального вреда на «психический». Под переживанием в психологии понимается любое испытываемое субъектом эмоционально окрашенное состояние. Следовательно, нравственные переживания можно назвать эмоциями различного характера, возникающими в человеческой психике. Поэтому понятие «психические страдания» полностью поглощает термин

¹ Голуб И.И., Кудлай А.А., Путренко А.Н. К вопросу возмещения морального вреда при нарушении прав потребителей на Украине // Вопросы современного права: сборник статей. – М.: Институт бизнеса и политики, 2012. – С. 21

² Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. Анализ и комментарий законодательства и судебной практики. – 3 –е изд., испр. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – С. 81

«нравственные страдания», так как они не могут быть вне области человеческой психики. Принимая во внимание спорность использования названия «моральный вред», следует отметить, что данный термин как устойчивое лексическое сочетание стал «своеобразным правовым фразеологизмом, имеющим вполне определенное содержание» и понимается не в буквальном смысле, а носит условный характер¹. Еще русское гражданское право трактовало понятие морального вреда как страдания и лишения физические и нравственные, причиненные потерпевшему неправомерной деятельностью деликвента.

Юридический термин является правовой абстракцией определенного рода. Д. А. Керимов отмечал, что такая абстракция не является продуктом произвольного теоретизирования, а рождается на почве юридической практики, резюмирует, конкретизирует, упорядочивает многосторонний практический опыт возникновения, действия и развития права².

Проблема компенсации морального вреда наиболее радикально решена в англосаксонском праве. Однако, несмотря на большую практику применения этого института, в иностранном законодательстве нет устоявшейся и общепринятой терминологии. В частности, в англосаксонском праве применяются следующие определения морального вреда: психический вред («psychological iNjury»), психический вред и страдания («meNtal aNguish aNd sufferiNg»), моральный вред («moral prejudice»), эмоциональное беспокойство («emotioNal disturbaNce»), нравственные страдания («meNtal sufferiNgs»). Разноречивость используемой терминологии отражает особенности прецедентной правовой системы и иное по сравнению с национальным законодательством правовое регулирование обязательств из причинения вреда.

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ N10 от 20. декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета. – 1995. – N 29

²Керимов Д.А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – С. 127

На основании изложенного, можно сделать вывод, что в настоящий момент нет необходимости в проведении замены термина «моральный вред». В качестве рекомендации в рамках трудового права предлагается следующая дефиниция: «Моральный вред – это физические и нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными действиями (бездействием) нанимателя, нарушающими (или посягающими на) его трудовые права, предусмотренные законодательством».

2.2 Правовое регулирование компенсации морального вреда в российском законодательстве и законодательстве Германии

Вопрос о размере компенсации за причинение неимущественного вреда тесно связан с вопросом о функциональном назначении этой компенсации, который вызывал и продолжает вызывать дискуссии в среде германских правоведов.

До середины XX в. в Германии господствовало мнение о чисто компенсационной функции компенсации, которая заключалась в смягчении или полной нейтрализации причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий (AusgleichsfunktioN). Позднее к компенсационной функции добавилась так называемая функция удовлетворения (GenugtuungsfunktioN), которая состояла в учете получения потерпевшим нравственного удовлетворения в связи с возложением на причинителя вреда обязанности выплаты денежной компенсации за причинение вреда неимущественным правам и благам потерпевшего. В функции удовлетворения нашел отражение подход к компенсации за страдания как к особого рода штрафу, взыскиваемому в пользу потерпевшего (Privatstrafe).

Компенсационная теория полностью соответствовала вытекающему из § 847 ГГУ подходу к требованию о компенсации за страдания как вытекающему из причинения вреда. Однако по мере роста числа исков о

компенсации за страдания в связи с причинением телесных повреждений и распространения института компенсации за страдания на случаи нарушения иных видов личных неимущественных прав первоначальный подход к функции этого правового института стал вызывать сомнения¹.

Формальным поводом для таких сомнений у ряда правоведов явилось противоречие между устоявшимися взглядами на подлежащий компенсации неимущественный вред как на негативные эмоции потерпевшего, с одной стороны, и компенсационную функцию денежного возмещения – с другой.

Противоречие усматривалось в том, что «денежное возмещение, компенсационные в общепринятом смысле свойства которого определяются в соотношении с размером причиненного вреда, не может в целях компенсации соразмеряться с вредом, причиненным чувствам потерпевшего; эта компенсация привязана к самому правонарушению и не нацелена в первую очередь на произведение каких-либо изменений в сознании потерпевшего, что особенно наглядно проявляется в случае, если сам потерпевший по каким-либо причинам не считает выплачиваемую сумму компенсацией – с позиций закона она продолжает оставаться компенсацией»².

Действительное устранение негативных эмоций у потерпевшего составляет хотя и желательную цель компенсации, но с точки зрения ее правового содержания не самую существенную. Поэтому такой подход к компенсации за страдания не может соответствовать § 847 ГГУ, если рассматривать эту норму как предусматривающую компенсацию за вред, причиненный чувствам потерпевшего. Это соображение подтверждается зависимостью размера компенсации, самостоятельной целью которой является смягчение причиненных потерпевшему страданий посредством

¹Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. Анализ и комментарий законодательства и судебной практики. – 3 –е изд., испр. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – С. 80

²Френкель Э.Б. Возмещение морального вреда по законодательству Германии // Журнал российского права. – 1998 – N 7. – С. 134

предоставления ему материального удовлетворения, не только от величины неимущественного вреда, но и от ряда других обстоятельств, не имеющих ничего общего с возникновением у потерпевшего страданий и их интенсивностью (например, имущественное положение причинителя вреда).

Действительная же причина неудовлетворенности германских юристов компенсационной теорией состояла в возрастании в связи с расширением перечня защищаемых прав и благ легкости симуляции перенесенных страданий и отсутствии реальной возможности объективной судебной проверки этого факта. Как иногда отмечалось в юридической литературе, присуждение компенсации за страдания представляет собой «чистый произвол, и судья, который присуждает такую компенсацию, вряд ли может с уверенностью сказать, в чем же эти страдания состояли и существовали ли они вообще»¹. Кроме того, как уже отмечалось, несправедливым представлялся отказ во взыскании компенсации в случае причинения тяжкого вреда здоровью, если это приводило потерпевшего в состояние, при котором он оказывался не в состоянии осознать тяжесть своего состояния и уж тем более ощутить нравственное удовлетворение в связи с взысканием суммы компенсации с причинителя вреда.

Эти взгляды подействовали на судебную практику, и теперь при определении размера компенсации в таких случаях суды не принимают во внимание функцию удовлетворения. В первую очередь учитываются не столько страдания потерпевшего, сколько характер и степень нарушения неимущественного права или блага. Предполагается, что страдания должны соответствовать тяжести последствий правонарушения.

Таким образом, в германской судебной практике произошли изменения в подходах к принципам компенсации за неимущественный вред. При этом само законодательство оставалось практически неизменным – например,

¹Арсланов К.М. Функции правового института возмещения морального вреда при посягательстве на честь, достоинство, деловую репутацию и сферу частной жизни гражданина по законодательству России и Германии. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. – Казань, 1999. – С. 39

единственным изменением § 847 ГГУ за весь период его существования оказалось устранение запрета на переход права на компенсацию морального вреда.

Изменение позиции судов оказалось возможным как раз в результате крайне скудного нормативного регулирования института компенсации за неимущественный вред. Фактически единственное, что достаточно четко следует из § 847, это сама допустимость взыскания денежной компенсации в случае причинения неимущественного вреда. Но при этом законодатель не конкретизировал содержание неимущественного вреда, что позволило германской судебной практике понимать под этим как страдания лица, так и само умаление личных неимущественных благ.

В § 847 ГГУ предусматривается, что компенсация за перенесенные страдания должна быть справедливой. При определении размера справедливой компенсации принимается во внимание общий принцип уравнивания выгоды, установленный в § 249 ГГУ. Эта норма регулирует вид и объем возмещения ущерба и устанавливает следующее правило: «Лицо, обязанное возместить вред, должно восстановить то положение, которое существовало бы, если бы не было обстоятельства, в силу которого возникла обязанность возместить вред. Если обязанность возмещения вреда возникла вследствие причинения вреда человеку или вещи, то кредитор может вместо восстановления прежнего положения требовать выплаты денежной компенсации»¹. В то же время потерпевший не должен извлекать выгоду из причинения ему вреда, т.е. выплата компенсации не должна ставить потерпевшего в положение более выгодное по сравнению с тем, в котором он оказался бы, если бы не было правонарушения. Если оказывается, что выгода потерпевшего превышает ущерб, то это превышение подлежит учету в пользу лица, причинившего вред. В этом случае говорят об уравнивании выгоды. Разумеется, этот принцип к случаю компенсации за страдания

¹ Эрделевский А. Компенсация морального вреда в Германии // Законность.– 1997. – N 7. – С. 47

применим весьма относительно ввиду отсутствия денежного эквивалента страданий, но в сравнительно редких случаях он учитывается судами при определении размера компенсации.

Российское законодательство при установлении размера компенсации также исходит из принципа справедливости, однако целью возмещения морального вреда не является полное восстановление того положения, которое было до момента причинения морального вреда, в частности, законодателем наряду с термином справедливость, указывается и на разумность в удовлетворении компенсации морального вреда. Так п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 гласит, что: «при рассмотрении требований о компенсации причиненного гражданину морального вреда необходимо учитывать, что размер компенсации зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств, и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости»¹.

В Германии, как правило, взыскание компенсации за страдания (абз. 1 § 847 ГГУ) предполагает однократный платеж определенной судом суммы, который в принципе должен компенсировать и все обзримые длящиеся последствия причинения вреда. Согласно установившемуся в судебной практике подходу, при исчислении размера компенсации суд принимает во внимание суммы компенсации, определенные ранее судами при разрешении дел, связанных с аналогичными правонарушениями. Выдержки из решений по таким делам систематизируются и публикуются, что служит для суда

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ N10 от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета. – 1995. – N 29

базисом при определении размера компенсации в конкретном деле. Таким образом, в отношении размера компенсации за страдания в германской статутной правовой системе фактически применяется принцип прецедента.

При определении окончательного размера компенсации взысканная в предыдущие годы компенсация за страдания, присужденная по аналогичным делам, соотносится с изменениями общеэкономической и социальной ситуации в стране. Критериями этого могут быть покупательная способность денег и преобладающий в обществе взгляд на «цену» здоровья, которые подвержены постоянным изменениям. Меняется и подход к оценке значимости нарушений отдельных видов правовых благ, в результате чего, например, телесным повреждениям и иному вреду, причиненному здоровью, сегодня придается большее значение, чем 10 или 20 лет назад.

В российском законодательстве при определении величины денежной компенсации морального вреда не имеет прецедентного характера. В РФ ссылка на имевший место прецедент по аналогичному делу, отличающемуся только фамилиями его участников, не применима. Согласно п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 «Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий»¹.

В Германии, на требования о компенсации морального вреда распространяется действие института исковой давности. Срок давности по требованиям о компенсации за страдания определяется § 852 ГГУ и составляет три года. Течение срока исковой давности начинается с момента, когда потерпевший узнал или должен был узнать о причиненном нематериальном вреде и получил или должен был без особого труда

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ N10 от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета. – 1995. – N 29

получить достаточные для предъявления иска сведения о причинителе вреда. Закон не требует обязательного знания всех последствий причиненного вреда, поэтому течение срока исковой давности начинается тогда, когда объем и размер вреда обозримы еще не полностью, но в принципе предвидима возможность наступления вредоносных последствий противоправного действия. Однако, даже если срок исковой давности не истек, необоснованное промедление в предъявлении требования о компенсации рассматривается как основание для снижения ее размера.

В российском законодательстве в соответствии с п. 1 ст. 208 ГК РФ на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных и других нематериальных прав.

Таким образом, сложившаяся в Германии система определения размера компенсации морального вреда, как представляется, заслуживает внимания. Это обуславливается сразу несколькими факторами. Во-первых, Германия так же как и Россия относится к романо-германской системе права, а следовательно, если указанная страна использует в качестве источника права по делам данной категории именно судебные акты, то можно утверждать о невозможности создать «идеальную» норму права в данной области. Во-вторых, подобный подход позволяет добиться единообразия по определению размера компенсации морального вреда по делам, вытекающим из нарушения аналогичных прав. Данное обстоятельство обуславливает и третий фактор, в связи с которым, стоит признать немецкий опыт позитивным: при определении размера компенсации морального вреда с учетом уже вынесенных решений по аналогичным делам, уменьшается возможность злоупотребления правом, как со стороны суда, так и со стороны потерпевшего.

2.3 Проблемы оценки размера компенсации морального вреда

В трудовом законодательстве закреплена норма предусматривающая возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора по усмотрению суда (ст. 237 ТК РФ). Однако, трудовое законодательство не содержит рекомендаций по поводу того, в каком размере должен быть компенсирован моральный вред, причиненный работнику, в связи с этим учеными–правоведами предлагаются свои методики определения размера компенсации морального вреда.

Б.И. Сосна, Г.К. Аворник предлагают установить в законодательном порядке нижний и верхний пределы компенсации морального вреда, по их мнению, это позволило бы обеспечить более справедливое и единообразное рассмотрение трудовых споров в возмещении морального вреда¹.

Селезнева С.К. придерживаясь аналогичной точки зрения считает, что нужно как минимум установить нижний предел размера компенсации морального вреда путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ².

В свою очередь дабы предостеречь работодателя и в дальнейшем пресечь нарушение трудовых прав работников А.А. Сапфирова предлагает «предусмотреть в ст. 237 ТК РФ обязательную справедливую компенсацию морального вреда работнику в размере 100 % от суммы, взысканной по судебному решению с работодателя»³.

¹Аворник Г.К., Сосна Б.И. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников // Адвокатская практика. 2004. – N 1. – С. 44

²Селезнева С.К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. Общероссийский научно–практический правовой журнал. – 2007. – N 2. – С. 20

³ Сапфирова А.А. Сочетание государственного и договорного регулирования в процессе защиты трудовых прав работников // Актуальные проблемы развития гражданского законодательства на современном этапе: сборник научных статей по материалам Всероссийской научно –практической конференции, 28 февраля 2014 г.. – Краснодар: Изд–во Краснодар. ун–та МВД России, 2014. – С. 31

Трoнина Л.Н. считает, что общие критерии должны быть разработаны в централизованном порядке, на основании которых организации могли бы их конкретизировать в локальных нормативных актах, в трудовых договорах, заключенных с работниками. Также она предлагает рассматривать денежную компенсацию как альтернативную форму возмещения, помимо данной формы в качестве компенсации могло бы послужить другое имущество, а также имущественные права¹.

М.Н. Малейна полагает, что в случае нарушения трудовых прав работника (несвоевременная или неполная выплата заработной платы, увольнение без законного основания) для определения компенсации неимущественного вреда можно выделить единые частные критерии:

- а) материальное положение потерпевшего;
- б) наличие или отсутствие других источников дохода;
- в) наличие или отсутствие нетрудоспособных иждивенцев в семье потерпевшего;
- г) состояние здоровья.

По ее мнению, «размер компенсации должен быть выше, если работник не имеет других источников дохода, в состав его семьи входят нетрудоспособные иждивенцы, работник имеет хронические заболевания, травмы или находится в состоянии беременности (следовательно, волнуется по поводу своего здоровья и возможных осложнений, поскольку в большинстве заболеваний лечение предполагается постоянное, а не периодическое, требуются существенные траты на лекарства, дополнительное питание)»². Дополнительными критериями могут послужить возраст и место жительства гражданина.

¹Трoнина Л.Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников // Социально–экономическое управление: теория и практика. – 2010. – N 1. – С. 97

²Малейна М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. – 2015. – N 5. – С. 59

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 разъясняется, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости¹.

Таким образом, работник, обращающийся в суд, самостоятельно определяет размер компенсации за причиненный ему моральный вред, который он хотел бы получить. Кроме того, согласно ч. 2 ст. 151 ГК РФ, суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

Наиболее яркий пример компенсации морального вреда – это ситуация с экс–сотрудницей Сбербанка Светланой Лоховой. В суд (Центральный трибунал по трудовым делам Лондона) на компанию она подала в феврале 2013 года – основанием стало обвинение в дискриминации по половому признаку. Как утверждала Лохова, главный трейдер компании Дэвид Лонгмуир назвал ее в корпоративной рассылке "кокаинщицей". Сотрудникам он написал: "Мы наняли сумасшедшую Светлану торговать акциями". Лохова пережила сильный стресс и ушла в отпуск в январе 2012 года. Больше она к работе не возвращалась – и, по ее словам, больше в финансовый сектор не вернется, поскольку после того инцидента ее репутация и карьера были разрушены. Лохова отметила, что в банковской сфере восстановить испорченную репутацию возможным не представляется, ведь все знают друг о друге всё, а также верят, что говорить о человеке плохо без причины не станут. В октябре 2014 года суд признал Светлану Лохову потерпевшей в этом деле и присудил компенсацию в размере \$4,6 млн. Лохова требовала от

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – N 3

работодателя компенсации в размере \$48 млн. Однако в абсолютном большинстве случаев размеры компенсаций являются мизерными и несопоставимы с приведенным выше примером. Как правило их размер не превышает 10 тысяч рублей.

Как справедливо отмечается А.А. Сапфиновой на практике суды зачастую занижают размер компенсации требуемый работником в два и более раз¹.

Следует согласиться с В. Алистарховым в том, что в каждом решении суда в той или иной степени есть субъективное мнение судьи, но если это касается взыскания ущерба за нанесенный моральный вред работнику работодателем, то тут решение суда о размере компенсации отражает только субъективное мнение самого суда².

Как отмечается Табунщиковым А.Т, отсутствие единой, даже ориентировочной, методики расчета компенсации морального вреда, приводит к совершенно разным присуждаемым судом суммам при, казалось бы, сходных обстоятельствах дела. В такой ситуации необходимо концептуальное решение сложившихся проблем, для того чтобы избежать противоречивости выносимых судом решений в части размера компенсации³.

В связи с этим, С.С. Карабановым предлагается отнести к числу обязательных условий трудового договора, перечисленными в ч.2 ст. 57 ТК РФ, также условие о размере компенсации морального вреда в случае нарушения трудовых прав. Таким образом, по его мнению, в данном случае роль суда сводилась бы лишь к обеспечению исполнения обязательства одной из сторон трудового договора в части компенсации другой стороне

¹Сапфинова А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и судебная практика // Современное право. – 2015. – N 5. – С. 80

²Алистархов В. Незаконное увольнение: проблемы доказывания морального вреда // Трудовое право. – 2014. – N 4. – С. 33

³Табунщиков А.Т. Компенсация морального вреда: учебно –практическое пособие. – М.: Проспект, 2017. – С. 51

морального вреда в установленном сторонами размере, без права суда на изменение или самостоятельное установление такого размера¹.

Однако не все ученые считают идею введения методик определения морального вреда необходимой, есть другое мнение, которое сводится к тому, что такая идея является, несостоятельной. Моральный вред является категорией исключительно субъективной и индивидуальной. По их мнению, именно суд как независимый орган должен определить размер компенсации морального вреда исходя из всестороннего и объективного исследования обстоятельств конкретного дела. Поскольку размер компенсации зависит от многих факторов, вытекающих из существа самого деликтного обязательства, законодатель оставляет решение этой проблемы на усмотрение суда.

Стоит заметить, что уже предпринимались попытки на законодательном уровне разрешить вопросы определения размеров компенсации морального вреда. Так еще в 2012 году депутатами Государственной Думы был внесен законопроект о поправках в Трудовой кодекс, который был рассмотрен лишь в 2014 году. Проектом федерального закона N 179899-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», предлагалось изложить статью 237 ТК РФ в новой редакции, предусматривающей возможность возмещения морального вреда, по выбору работника в денежной форме, в иной материальной форме, в виде извинения от имени работодателя (публичного либо частного), предоставления льгот и преимуществ, касающихся рабочего времени и времени отдыха, в иной форме, не запрещенной законодательством, а также соответствующей принципам и смыслу трудового права, характеру и степени физических и нравственных страданий потерпевшего, его индивидуальным особенностям, способу умаления нематериальных благ в сфере труда и иным

¹Карабанов С.С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – N 15. – С. 134

обстоятельствам конкретного дела. Также в соответствии с вышеуказанным законопроектом предлагалось дополнить ТК РФ статьей 237.1. Размер возмещения морального вреда работнику, следующего содержания: при причинении морального вреда работнику, работодатель обязан выплатить денежную компенсацию в размере от пятидесяти тысяч до пяти миллионов рублей. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а также судебным решением»¹.

Таким образом, данная статья устанавливала минимальный и максимальные пределы компенсационных выплат в защиту нарушенного трудового права работника, в то же время предусматривалась возможность повышения максимального порога компенсации более чем 5 миллионов рублей. Однако предлагаемый законопроект не был поддержан со стороны Правительства Российской Федерации, Комитета Совета Федерации по социальной политике, Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, и в связи с чем в результате голосования 11.03.2014 на заседании Государственной Думы был отклонен (не набран кворум).

Как было отмечено в Заключении Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов в материалах проекта федерального закона N 179899–6 об установлении минимального и максимального размера денежной компенсации морального вреда не содержится его объективного обоснования, как это требует Конституционный Суд РФ в Постановлении от 11 апреля 2011 года N 4–П о ясности, недвусмысленности, формальной определенности правовых норм и

¹Проект Федерального закона N 179899 –6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 28.11.2012)
// Документ опубликован не был

недопустимости внесения произвольных изменений в действующую систему норм¹.

Таким образом, плюрализм мнений в подходе к определению размера компенсации морального вреда, думается, главным образом связан с недоработанностью законодательства в этом вопросе, в связи с чем происходит перекалывание определения размера компенсации на усмотрение суда. По нашему мнению, необходимо принятие поправок, к трудовому законодательству которые были бы направлены на урегулирование вопросов определения размера компенсации. Примером может послужить законопроект N 179899–6 при условии устранения всех недочетов, имевшихся в нем.

В качестве рекомендаций нами предлагается дополнить ст.243 ТК РФ дополнить новой частью следующего содержания: «В случае установления нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».

Закрепление размера морального вреда в Трудовом кодексе РФ от трех до семи минимальных размеров оплаты труда, во–первых, будет заставлять работодателей меньше нарушать трудовые права работников; во–вторых, в настоящее время размер морального вреда от 20 до 50 тысяч рублей ставит работодателей в равное материальное положение; в–третьих, более реально возможно определение степени вины работодателя; в–четвертых, будет меньше субъективности при соблюдении принципов соразмерности, справедливости и разумности при определении размера морального вреда.

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2011 г. N 4 –П // Документ опубликован не был

2.4 Проблемы компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя

Гражданские дела, связанные с защитой трудовых прав работников, преимущественно подсудны районным судам. Таким образом, основная нагрузка по рассмотрению трудовых споров с требованиями о компенсации морального вреда возложена на районные суды, выступающие в качестве судов первой инстанции.

При рассмотрении в судах такого рода требований нередко возникают сложности как со стороны истца — работника, так и у самого суда.

Зачастую работнику сложно доказать факт претерпевания физических и/или нравственных переживаний. Одно дело, если нарушение трудовых прав выразилось в причинении вреда жизни и здоровью человека, когда в качестве доказательства могут выступать акты расследования несчастного случая на производстве, заключения медицинских учреждений, листы временной нетрудоспособности и т. д. Другое — когда нарушения коснулись процедуры увольнения (задержка выдачи трудовой книжки) или выразились в несвоевременности или неполноте выплаты заработной платы. В таких случаях, как правило, никаких документальных доказательств претерпевания психических или физических страданий у работника нет.

Затруднения также возникают у судей при мотивировке принимаемых ими решений. Зачастую в своих решениях суды не указывают, какими критериями они руководствовались при определении размера компенсации, ограничиваясь стандартными фразами («вместе с тем размер компенсации морального вреда подлежит снижению с учетом степени вины ответчика, а также степени нравственных страданий истицы, индивидуальных особенностей ее личности, а также требований разумности и справедливости»). При этом суд не уточняет, какова степень выявленных

переживаний, какие именно индивидуальные особенности работника повлияли на размер компенсации.

Нередко суды ограничиваются лишь ссылкой в решении на норму права, которую они применили при определении размера компенсации, и вообще не указывают никаких критериев, положенных в основу определения степени психических переживаний. Вряд ли такие судебные решения можно признать законными и обоснованными.

Решение суда должно отличаться своей полнотой, давать ответы на все поставленные перед судом вопросы, содержать оценку всех представленных суду доказательств либо доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства. Решения, не отвечающие названным требованиям, не могут считаться законными.

Таким образом, что в мотивировочных частях судебных решений необходимо обосновывать выбор того или иного критерия определения размера возмещения морального вреда. Таковыми могут быть, в частности, степень вины работника и работодателя при нарушении права работника, продолжительность нарушения трудового права работника (в случае длящегося правонарушения), продолжительность времени, в течение которого не было восстановлено нарушенное право работника, степень физических и нравственных переживаний работника с учетом его индивидуальных особенностей (возраст, пол, склад психики и т. д.), вид нарушенного трудового права, имущественное положение работника.

Остро стоит проблема определения размеров денежной компенсации морального вреда. Причем суммы такой компенсации существенно различаются не только в зависимости от региональной принадлежности районного суда (что представляется обоснованным с учетом различного прожиточного минимума в субъектах РФ и соответствующего представления судей о полезности и значимости той или иной денежной суммы и, как следствие, ее способности сгладить нравственные переживания), но и в

зависимости от принятия решения разными судами в пределах одной административно–территориальной единицы, что не способствует достижению единообразия в судебной практике и вызывает недоумение со стороны участников судопроизводства.

Причина всего этого кроется в отсутствии четких законодательных критериев, позволяющих определить размер такой компенсации.

Несмотря на широко обсуждаемые в литературе недостатки норм о компенсации морального вреда в гражданском законодательстве (ст. 151, 1099–1101 Гражданского кодекса (ГК) РФ), законодатель изложил их в нормах ГК РФ более удачно в сравнении с трудовым законодательством.

Здесь приведены такие критерии, позволяющие суду определить размер денежной компенсации нравственных переживаний, как степень вины причинителя вреда, степень и характер физических и нравственных страданий, которые оцениваются судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, индивидуальные особенности лица, которому причинен вред.

В свою очередь, в нормах ТК РФ возмещению морального вреда прямо посвящена только ст. 237, 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. В ст. 394 ТК РФ указано, что в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Совета РФ от 17 марта 2004 г. N 2 предусмотрено, что суд в силу ст. 21 и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы)¹.

Таким образом, как в случае незаконного увольнения с работы, так и в иных случаях нарушения трудовых прав работников размер компенсации морального вреда должен быть определен судом. При этом никаких критериев определения размера денежной компенсации психических и/или физических переживаний работника трудовое законодательство не приводит.

Анализ решений районных судов г. Челябинска по рассматриваемой категории дел показывает, что разрешая трудовые споры с требованиями о компенсации морального вреда, суды в мотивировочной части решений не ссылаются на нормы гражданского законодательства о компенсации морального вреда. При этом, стоит признать ошибочной точку зрения, согласно которой нормы ГК РФ (ст. 151, п. 2 ст. 2 ГК РФ, устанавливающие защиту нематериальных благ, в том числе права на труд, нормами гражданского законодательства) могут применяться и при разрешении трудовых споров.

Действительно, в ст. 5 ТК РФ Гражданский кодекс РФ в числе актов, регулирующих трудовые отношения, не упоминается. Однако в текстах судебных постановлений отчетливо прослеживается цитирование норм именно гражданского законодательства в соответствующей части. Так, в мотивировочной части решения Калининского районного суда от 31 октября 2012 г. судья, определяя размер денежной компенсации, указывает, что при определении размера компенсации морального вреда суд принимает во

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – N 3

внимание наличие нравственных страданий истца из-за неполного начисления и выплаты выходного пособия, продолжительность времени, в течение которого не было восстановлено нарушенное право истца, индивидуальные особенности истца и считает возможным взыскать 1000 р. в качестве компенсации морального вреда, соответствующей степени нравственных страданий истца. Аналогичные выводы и размеры компенсации морального вреда содержатся в решении все того же Калининского районного суда от 22 ноября 2012 г.¹.

В приведенных решениях налицо влияние норм ГК РФ на выводы суда. Критерии, которые приведены судом как основание для определения размера компенсации, целиком взяты из соответствующих норм не ТК РФ, а именно ГК РФ.

Думается, такую практику судов следует признать вынужденной. Отсутствие в судебных решениях ссылок на нормы ТК РФ в названной части отражает объективные недостатки ТК РФ, отсутствие в его нормах каких-либо критериев, позволяющих судам выносить мотивированные решения по требованиям о возмещении морального вреда.

Определенную критику вызывает размер компенсации работнику морального вреда, причиненного при нарушении его трудовых прав. Так, в решении Советского районного суда от 5 марта 2010 г. суд, с учетом установленного факта бездействия работодателя, выразившегося в несвоевременной выдаче трудовой книжки, считает, что размер подлежащего возмещению морального вреда должен быть определен в размере 1000 р. При этом истец и без того просил немного — всего 10 000 р.— за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Обращает на себя внимание и

¹Карабанов С.С. Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику.// Вестник ЧелГУ. — 2013. — N32 (323). — С.127

характер нарушенного права¹. Невыдача трудовой книжки рассматривается законодателем как грубейшее нарушение трудового права работника. Так, согласно ст. 66 ТК РФ в системной связи со ст. 65 ТК РФ трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, который наравне с иными документами должен быть предоставлен работодателю лицом, поступающим на работу.

Таким образом, задержка выдачи трудовой книжки фактически лишает работника возможности трудиться и, как следствие, иметь средства к существованию.

Центральный районный суд в решении от 22 марта 2010 г. пришел к выводу, что в результате невыдачи работодателем в установленный срок заработной платы истец претерпел определенные неудобства, однако не был лишен возможности трудиться и заключил новый трудовой договор с иным работодателем. Размер морального вреда, предложенный и оцененный истцом в размере 15 000 р., суд считает завышенным, переходящим все разумные пределы и не соответствующим объему нарушенных прав, и оценивает его в 1000 р². В данном случае нарушено право работника на выплату в установленный срок заработной платы (ст. 21 ТК РФ).

Следует отметить, что несмотря на возможное множество потенциальных причин, по которым работник мог устроиться на работу, все же стабильный, периодический и гарантированный доход от своей профессиональной деятельности — это то, что в конечном счете позволяет ощущать чувство свободы, развиваться духовно и физически, обеспечивать свою семью и себя необходимыми материальными ресурсами, благами и услугами, обеспечивать собственную жизнь, заботу о здоровье, отдых и

¹ Карабанов С.С. Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику.// Вестник ЧелГУ. — 2013. — N32 (323). — С.128

² Карабанов С.С. Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику.// Вестник ЧелГУ. — 2013. — N32 (323). — С.129

досуг, то есть получать от жизни и общения в социуме то, что делает человека особенным в его естественных потребностях.

Таким образом, именно нарушение имущественного трудового права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы как ни что иное способно причинить ему тяжелые психические переживания, а именно переживание страха за свое будущее, неуверенность в завтрашнем дне, страх невозможности исполнить собственные обязательства перед третьими лицами (неоплата коммунальных услуг, учебы детей, лечения родителей), стыд и унижение перед коллегами и друзьями, основанные на осознании собственной несостоятельности, и т. д.

Нарушение права на заработную плату может выражаться и в физических страданиях, например чувстве голода при невозможности приобрести продукты питания или болевых ощущениях при невозможности купить необходимые лекарства.

С учетом приведенных аргументов рассмотренные решения районных судов представляются необоснованными, а удовлетворенные суммы возмещения вреда — крайне незначительными и не способными сгладить негативные ощущения от нарушенного права.

В свою очередь чрезмерное занижение размеров компенсации морального вреда со стороны некоторых районных судов, допущенное при разрешении трудовых споров, может быть обусловлено следующими причинами:

1. Отсутствие четких законодательных критериев компенсации морального вреда в трудовом праве.

2. Вероятность отмены (изменения) судебного решения вышестоящим судом по основаниям чрезмерного завышения размера компенсации, с которым, вероятнее всего, не согласится ответчик — работодатель. С другой стороны, удовлетворяя требование о компенсации морального вреда в минимальных размерах (например 1000 р.), суд формально обеспечивает

защиту нарушенного права работника, не отказав ему в такого рода компенсации. При этом, возможно, рассчитывает на то, что работник не будет обжаловать решение суда, хотя бы потому, что в остальной части исковых требований суд обеспечил его защиту (восстановил на работе, взыскал невыплаченный заработок, пособие и пр.).

3. Ошибочное, но устоявшееся в сознании правоприменителя мнение о том, что межотраслевой институт компенсации морального вреда в силу своей природы в первую очередь направлен на защиту нематериальных благ (жизнь, здоровье, честь, достоинство и т. д.). Трудовые же права в основном носят имущественный характер либо связаны с имуществом работника или работодателя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ позволил сделать следующие выводы.

1. Трудовой кодекс РФ не содержит легального определения морального вреда, как следствие, его дефиниция заимствуется из Гражданского кодекса РФ.

Анализ литературы показал, что корректность использования термина «моральный» по отношению к данному виду неимущественного вреда ставится под сомнение. Основная критика связана с алогичным, определением морального вреда через нравственные страдания, так как «мораль и нравственность по сути синонимичны». Наряду с этим высказываются предложения по замене понятия «моральный вред» на «нравственный». В рамках исследования нами было показано, что в настоящий момент нет необходимости в проведении замены термина «моральный вред».

В качестве рекомендации в рамках трудового права предлагается следующая дефиниция: «Моральный вред – это физические и нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными действиями (бездействием) нанимателя, нарушающими (или посягающими на) его трудовые права, предусмотренные законодательством».

2. Сравнительный анализ возмещения морального вреда в рамках трудовых отношений по законодательству России и Германии позволил сделать вывод о том, что сложившаяся в Германии система определения размера компенсации морального вреда, как представляется, заслуживает внимания. Это обуславливается сразу несколькими факторами. Во–первых, Германия так же как и Россия относится к романо–германской системе права, а следовательно, если указанная страна использует в качестве источника права по делам данной категории именно судебные акты, то можно утверждать о невозможности создать «идеальную» норму права в данной области. Во–вторых, подобный подход позволяет добиться единообразия по определению размера компенсации морального вреда по делам, вытекающим

из нарушения аналогичных прав. Данное обстоятельство обуславливает и третий фактор, в связи с которым, стоит признать немецкий опыт позитивным: при определении размера компенсации морального вреда с учетом уже вынесенных решений по аналогичным делам, уменьшается возможность злоупотребления правом, как со стороны суда, так и со стороны потерпевшего.

3. Анализ правоприменительной практики позволил сделать вывод о чрезмерном занижении размеров компенсации морального вреда со стороны судов, что обусловлено следующими причинами:

1. Отсутствие четких законодательных критериев компенсации морального вреда в трудовом праве.

2. Вероятность отмены (изменения) судебного решения вышестоящим судом по основаниям чрезмерного завышения размера компенсации, с которым, вероятнее всего, не согласится ответчик — работодатель. С другой стороны, удовлетворяя требование о компенсации морального вреда в минимальных размерах (например 1000 р.), суд формально обеспечивает защиту нарушенного права работника, не отказав ему в такого рода компенсации. При этом, возможно, рассчитывает на то, что работник не будет обжаловать решение суда, хотя бы потому, что в остальной части исковых требований суд обеспечил его защиту (восстановил на работе, взыскал невыплаченный заработок, пособие и пр.).

3. Ошибочное, но устоявшееся в сознании правоприменителя мнение о том, что межотраслевой институт компенсации морального вреда в силу своей природы в первую очередь направлен на защиту нематериальных благ (жизнь, здоровье, честь, достоинство и т. д.). Трудовые же права в основном носят имущественный характер либо связаны с имуществом работника или работодателя.

В качестве рекомендаций нами предлагается дополнить ст.243 ТК РФ дополнить новой частью следующего содержания: «В случае установления

нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».

Закрепление размера морального вреда в Трудовом кодексе РФ от трех до семи минимальных размеров оплаты труда, во–первых, будет заставлять работодателей меньше нарушать трудовые права работников; во–вторых, в настоящее время размер морального вреда от 20 до 50 тысяч рублей ставит работодателей в равное материальное положение; в–третьих, более реально возможно определение степени вины работодателя; в–четвертых, будет меньше субъективности при соблюдении принципов соразмерности, справедливости и разумности при определении размера морального вреда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно–правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая) N 51–ФЗ от 30 ноября 1994 г (ред. от 28 марта 2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – N 32. – Ст. 3301
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации N 138–ФЗ от 14 ноября 2002 г. (ред. от 19 декабря 2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 46. – Ст. 4532
3. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197–ФЗ от 30 декабря 2001 г. (ред. от 03 июля 2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3
4. Федеральный закон N 59–ФЗ от 17 марта 1997 г. "О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 1997. – N 12. – Ст. 1382
5. Проект Федерального закона N 179899–6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 28 ноября 2012 г.) // Документ опубликован не был

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы судебной практики

6. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации N 4–П от 11 апреля 2011 г. // Документ опубликован не был
7. Постановление ВС РФ N 4214–1 от 24 декабря 1992 г. (ред. от 24 июля 1998) "Об утверждении правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей" (Документ утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – N 2. – Ст. 71

8.Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 10 от 20 декабря 1994 г.(ред. от 06 февраля 2007 г.) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Российская газета. – 1995. – N 29

9.Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24 ноября 2015 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – N 3

3. Литература

10.Аворник, Г.К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников / Г.К. Аворник, Б.И. Сосна // Адвокатская практика. – 2004. – N 1. – С. 44–48

11.Алистархов, В. Незаконное увольнение: проблемы доказывания морального вреда / В. Алистархов // Трудовое право. – 2014. – N 4. – С. 31–40.

12.Арсланов, К.М. Функции правового института возмещения морального вреда при посягательстве на честь, достоинство, деловую репутацию и сферу частной жизни гражданина по законодательству России и Германии. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / К.М. Арсланов – Казань, 1999. – 211 с.

13.Березовский, И.О. Проблемы критериев, определяющих размер компенсации морального вреда / И.О. Березовский // Российское правоведение: Трибуна молодого ученого: Сборник статей. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2014, Вып. 14. – С. 61–62

14.Витвицкая, В.Р. Право и мораль: соотношение понятий: Право и юриспруденция. Философия и социальные науки / В.Р. Витвицкая // Материалы Научной сессии, г. Волгоград, 22–26 апреля 2013 г.: Право и юриспруденция. Философия и социальные науки. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2013, Вып. 4. – С. 203–207

- 15.Голуб, И.И. К вопросу возмещения морального вреда при нарушении прав потребителей на Украине / И.И. Голуб, А.А. Кудлай, А.Н. Путренко // Вопросы современного права: сборник статей. – М.: Институт бизнеса и политики, 2012. – С. 21–24
- 16.Зейц, З. А. Возмещение морального вреда по советскому праву / З. А. Зейц // Еженедельник советской юстиции. – 1927. – N 47. – С. 1465
- 17.Карабанов, С.С. Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику / С.С. Карабанов // Вестник ЧелГУ. – 2013. N32 (323). – С.127–130
- 18.Карабанов, С.С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве / С.С. Карабанов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – N 15. – С. 133–136
- 19.Керимов, Д.А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Керимов Д.А. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – 521 с.
- 20.Курдюмова, А.А. К вопросу о современном понятии морального вреда / А.А. Курдюмова // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы II Международной научной конференции (г. Пермь, январь 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 52–56
- 21.Малеина, М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан / М.Н. Малеина // Журнал российского права. – 2015. – N 5. – С. 59–73
- 22.Михно, Е.А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Михно Е.А. – С.-Пб., 1998. – 162 с.
- 23.Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. – 2011. – N2. – С. 26–33

24. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова, Ин-т русского языка им. В.В. Виноградова РАН. – М.: Темп, 2015. – 939 с.
25. Рогозина, В.Г. Возмещение морального вреда: вопросы становления и развития института в российском и зарубежном праве / В.Г. Рогозина / Юридическая наука и практика: история и современность: сборник материалов I Международной научно-практической конференции, 5 июня 2013 г.. – Рязань: Концепция, 2013, – Вып. 1. – С. 288–291
26. Салахова, М.Г. К вопросу о сущности понятия вреда в юридической науке / М.Г. Салахова // Эволюция правовой науки: сборник статей Международной научно-практической конференции (23 июня 2014 г., г. Уфа). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 55–57
27. Сапфинова, А.А. Сочетание государственного и договорного регулирования в процессе защиты трудовых прав работников / А.А. Сапфинова // Актуальные проблемы развития гражданского законодательства на современном этапе: сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, 28 февраля 2014 г. – Краснодар: Изд-во Краснодар. ун-та МВД России, 2014. – С. 31–35
28. Сапфинова, А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и судебная практика / А.А. Сапфинова // Современное право. – 2015. – N 5. – С. 78–83.
29. Свечникова, А.В. Компенсация морального вреда в российском и зарубежном законодательстве: многоаспектность проблемы / А.В. Свечникова // Предпринимательство и право: ориентиры и прогнозы развития в России и за рубежом: сборник научных трудов ученых, преподавателей, аспирантов, студентов, научных руководителей Международ. межвуз. науч.-практ. конференции. – М.: Моск. ин-т предпринимательства и права, 2013. – Вып. 12. – Т. 2. – С. 416–423

- 30.Селезнева, С.К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения / С.К. Селезнева // Юридический мир. Общероссийский научно–практический правовой журнал. – 2007. – N 2. – С. 20–25
- 31.Сычевская, Т.В. Права человека в конституциях и национальных законодательствах на примере России и Германии (сравнительно–правовой анализ) / Т.В. Сычевская // Права и свободы человека: проблемы реализации, обеспечения и защиты: материалы международной научно–практической конференции 5–6 июня 2011 года. – Прага, Пенза: НИЦ "Социосфера", 2011. – С. 60–74
- 32.Табунщиков А.Т. Компенсация морального вреда: учебно–практическое пособие / А.Т. Табунщиков. – М.: Проспект, 2017. – 80 с.
- 33.Тренина, Л.Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников / Л.Н. Тренина // Социально–экономическое управление: теория и практика. – 2010. – N 1. – С. 97–102
- 34.Френкель, Э.Б. Возмещение морального вреда по законодательству Германии / Э.Б. Френкель // Журнал российского права. 1998. – N 7. – С. 134–141
- 35.Черкунова, А.В. О связи физических и нравственных страданий при компенсации морального вреда / А.В. Черкунова // Законность и правопорядок в современном обществе: сборник материалов VI Международной научно–практической конференции. – Новосибирск: Изд–во НГТУ, 2011. – С. 50–54
- 36.Черкунова, А.В. Что первично в моральном вреде – физические или нравственные (духовные) страдания? / А.В. Черкунова // Законность и правопорядок в современном обществе: сборник материалов IX Международной научно–практической конференции. – Новосибирск: ООО "Агентство "СИБПРИНТ", 2012. – С. 52–58

- 37.Эйер, Д.Б. Гражданские права в Соединенных Штатах / Д.Б. Эйер // Верховенство права. Сборник: Перевод с английского. – М.: Прогресс, 1992. – С. 151–165
- 38.Эрделевский, А. Компенсация морального вреда в Германии / А. Эрделевский // Законность. – 1997. – N 7. – С. 44–50
- 39.Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда / А.М. Эрделевский – М.: Р. Валент, 2007. – 272 с.
- 40.Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда. Анализ и комментарий законодательства и судебной практики / А.М. Эрделевский. – 3–е изд., испр. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – 320 с.
- 41.Эрделевский, А.М. Моральный вред: соотношение с другими видами вреда / А.М. Эрделевский // Российская юстиция. – 1998. – N 6. – С. 19–21.
- 42.Яблокова, И.А. От трудовых конфликтов к системе урегулирования трудовых споров (на примере Англии и России) / И.А. Яблокова // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: Сборник статей. – М.: Проспект, 2000. – С. 152–156