

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт «Юридический»
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ПОНЯТИЕ, ПРОБЛЕ-
МЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И КОМПЕНСАЦИИ
ФГАОУ «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01.2016.552 ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Шафикова Г.Х.
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Рыбина Е.Е.
_____ 2021 г.

Нормоконтролер, доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
_____ 2021 г.

Челябинск

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРИЧИНЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ.....	9
1.1 Понятие и признаки морального вреда в трудовом праве	9
1.2 Международные нормы труда об ответственности за моральный вред ...	20
1.3 Возможность компенсации морального вреда работодателю физическому лицу: постановка вопроса.....	27
2 КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКУ	40
2.1 Размер компенсации работнику морального вреда	40
2.2 Способы компенсации морального вреда	56
2.3 Тенденции современного законодательства о компенсации морального вреда работодателем	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	81

ВВЕДЕНИЕ

Конституция РФ является предпосылкой и основанием для дальнейшего развития и закрепления в законах естественных и неотчуждаемых прав личности и их гарантий. Задачей государства является своевременная и эффективная защита прав человека, одной из форм которой служит возмещение морального вреда в трудовом процессе.

Для прогрессивного развития общества возрастает потребность в повышении уровня защиты личных неимущественных прав и нематериальных благ.

Актуальным вопросом компенсации морального вреда является его причинение на работе. Сейчас иски работников к работодателям с требованием компенсации морального вреда не редкость. Но имеющаяся судебная практика по таким делам, отличается противоречивостью принимаемых решений в части размера компенсации. Это обусловлено отсутствием единой методики расчета размера морального вреда, что приводит к взысканию абсолютно разных сумм при похожих обстоятельствах спора.

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 и подлежит изучению.

Как правовая категория моральный вред до настоящего времени не имеет четко определенных признаков, и учеными указываются разные вари-

анты понимания и самой сути морального вреда, и оснований его компенсации, и определения размера. В этой связи подробное теоретическое исследование института компенсации морального вреда, определение его роли и места в системе трудового права делается особенно важным.

В своей работе мы используем понятия компенсация и возмещение, потому что гражданско-правовая ответственность, к которой относится и ответственность по возмещению морального вреда, носит компенсационный восстановительный характер.

Актуальность темы также в том, что сегодня вопросы компенсации морального вреда в трудовом праве активно обсуждаются в научной, учебной литературе и в средствах массовой информации, но, тем не менее, есть масса важных вопросов, по которым еще не сложились ни единообразное применение правовых норм, ни научное понимание аспектов института компенсации морального вреда. Правовая база ответственности за причинение морального вреда недостаточно разработана, судебная практика по вопросам компенсации морального вреда противоречива.

Цель исследования – изучение ответственности за причинение морального вреда в трудовом праве.

Для достижения поставленной цели надо решить следующие задачи:

- дать определение понятия и признаков морального вреда в трудовом праве;
- изучить возможность компенсации морального вреда работодателю физическому лицу: постановка вопроса;
- рассмотреть международные нормы труда об ответственности за моральный вред;
- изучить правовое регулирование по определению размера компенсации работнику морального вреда;
- рассмотреть способы компенсации морального вреда;

- выявить тенденции современного законодательства о компенсации морального вреда работодателем.

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

Предметом выступают нормы российского законодательства, устанавливающие ответственность за причинение морального вреда в трудовом праве, а также складывающаяся при этом правоприменительная практика.

В основу исследования положен метод логико-правового и системного анализа положений закона, новейших научных достижений, с использованием сравнительно-правового метода научного познания.

Степень изученности темы. Среди трудов, посвященных изучению института морального вреда в трудовом праве, следует выделить работы таких российских авторов, как: С.С. Алексеев, А.С. Белоусова, С.А. Беляцкий, С.Ю. Головина, В.В. Ершов, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, М.Н. Малеин, Н.Т. Михайленко, М.В. Молодцов, 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.

Глубокий анализ категории «моральный вред» проведен в трудах К. И. Голубева, Е.П. Редько, О.Е. Чернопол, С. В. Нарожнева, А.Т. Табунщикова, А.А. Батяева, Д. И. Гущина, А. М. Эрделевского, Е.В. Гаврилова и других. Работы названных ученых-юристов составили основу теоретической базы исследования.

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

При подготовке работы были использованы работы К.Н. Гусова, Г.Х. Шафиковой, А. Земскова, Ю.В. Корсаненковой, М.А. Клочкова, Е.Г. Ситни-

ковой и др. Анализ морального вреда в трудовом праве помог сложить определенное представление о данном институте трудового права.

Данная работа состоит из введения, основной части, разделенной на две главы, заключения и списка использованной литературы.

1 ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРИЧИНЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

1.1 Понятие и признаки морального вреда в трудовом праве

«Среди всего имеющегося в обществе разнообразия правил поведения общеобязательными являются юридические нормы, и за их нарушение лицо подвергается ответственности со стороны государства, общества. Ответственность за нарушение правовых норм является юридической ответственностью.

Институт юридической ответственности, будучи напрямую связан с функцией государства по охране правопорядка, является наиболее наглядным показателем воплощения прав и свобод человека в социальной действительности.

Юридическая ответственность может быть нескольких видов: возлагаемая органами государственной власти, судебными и иными юрисдикционными органами, административными органами»¹.

«Гражданско-правовая ответственность носит компенсационный характер (неустойка, пеня, штраф, аннулирование сделки, публичные извинения и опровержение клеветнических сведений, возмещение упущенной выгоды)»².

По мнению Н.С. Малеина гражданско-правовая ответственность имеет компенсационную, превентивную и репрессивные задачи.

В своей работе мы используем понятия компенсация и возмещение, потому что гражданско-правовая ответственность, к которой относится и ответственность по возмещению морального вреда, носит компенсационный восстановительный характер.

¹Иванов А.А. Правонарушение и юридическая ответственность. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С.39.

²Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М.: Городец, 2001. С.90.

Поэтому в своей работе мы применяем понятия компенсация и возмещение, т.к. в гражданском праве ответственность носит компенсационный восстановительный характер.

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 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 РФ¹.

В гражданском праве понятие морального вреда впервые было введено в 1991 году в Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик, где ст. 131 закрепляла, что «моральный вред представляет собой физические или нравственные страдания, которые могут быть причинены посредством неправомерных действий другого лица при наличии его вины»².

Позднее данная правовая категория нашла свое отражение в Гражданском кодексе РФ в ст. 151, в соответствии с которой «если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права, либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда»³.

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256.

² Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик, утв. Верховным Советом СССР 31.05.1991 № 2211-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. 26.06.1991. № 26. Ст. 131.

³ Гражданский кодекс РФ (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 151.

В трудовом законодательстве возможность компенсации морального вреда не устанавливалась, и проблема компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников была решена принятием Пленумом Верховного Суда РФ Постановления «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»¹, в котором в судебной практике впервые было приведено понятие морального вреда как «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 законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права граждан».

Указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ п. 5 закрепляло перечень случаев компенсации морального вреда в трудовых отношениях посредством применения аналогии гражданского законодательства. В нем отмечалось, что «отсутствие в законодательном акте указания на компенсацию морального вреда не означает, что потерпевший лишен такого права. В этой связи суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.»².

¹ Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

² Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

В 1997 году компенсация морального вреда в трудовом праве получила законодательное закрепление и в статье 213 КЗоТ РФ¹ были закреплены лишь случаи возмещения морального вреда, незаконно уволенным или переведенным работникам. Во всех других случаях нарушения трудовых прав работника компенсация морального вреда работнику не предусматривалась.

Принятый в 2001 году Трудовой кодекс РФ² установил широкое применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику, что означало, что любые неправомерные действия или бездействие работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме. При этом действующее трудовое законодательство не устанавливает какого-либо специального понятия морального вреда, отличного от установленного в гражданском законодательстве.

Другая часть ученых не признает законодательную терминологию и предлагают в законодательстве использовать вместо понятия «моральный вред» другие термины. Так, по мнению О.Е. Чорновола, правильнее было бы руководствоваться понятием «психический вред», так как моральный вред находит выражение в негативных психических реакциях потерпевшего. Таким образом, согласно данной точке зрения, «вред как общее понятие подразделялся бы на имущественный, телесный или психический вред»³.

Эрделевский А.М. отмечает: «Вред здоровью является вредом материальным сестественнонаучной точки зрения и вместе с тем неимущественным; 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 лич-

¹ Кодекс законов о труде РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (документ утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

² Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256.

³ Чорновол О.Е. Обязательства по компенсации морального вреда в российском гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 14.

ности¹. Негативные изменения в состоянии психического благополучия могут выражаться в обоих родах 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, вред здоровью сточки зрения его возмещения распадается на моральный вред и имущественный вред. Верховный Суд РФ разъясняет: «Моральный вред может заключаться в переживаниях в связи с болью либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий»².

Основная трудность разграничения состоит в денежной форме компенсации морального вреда и возмещения вреда имущественного. Следует исходить из того, что опосредованное через возмещение имущественного вреда возмещение органического вреда направлено на устранение или ослабление дисфункций организма или их внешних проявлений, в то время как компенсация морального вреда направлена на устранение или сглаживание страданий, связанных с причинением вреда организму человека.

Вред здоровью (физический вред) возмещается путем возмещения имущественного вреда и компенсации морального вреда.

Например, работник получает производственную травму в результате нарушения правил охраны труда работодателем. Физиологическое повреждение организма представляет собой вред здоровью, вызывающий физические страдания у потерпевшего как в момент причинения травмы (увечья), так и в процессе последующего лечения.

Приходит осознание невозможности на какое-то время вести прежнюю жизнь, что заставляет испытывать переживания, претерпевать нравственные страдания.

¹ Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М.: Волтерс Клувер, 2004. С.7.

² Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

Физические и нравственные страдания в совокупности составляют моральный вред. Ктому же лицо несёт расходы, направленные на восстановление здоровья, потерминологии статьи 15 ГК такие расходы составляют реальный ущерб потерпевшего. Атеряя прежнюю работу, он утрачивает прежний доход (упускает выгоду), который неутратил бы, если бы его здоровье не было нарушено. И в целом гражданин несетубытки, которые подлежат возмещению в полном объеме.

А.В. Жаглин предлагает заменить понятие морального вреда понятием вреда неимущественного и указывает, что «сам термин моральный вред не точен: под ним понимают, как собственно моральный вред, причиненный в сфере нравственных чувств и отношений, так и всякий иной вред (психические травмы, увечье и т.п.), который хотя далеко выходит за рамки морального, также не является имущественным»¹.

Вполне можно согласиться с этим, так как понятие «неимущественный вред» имеет более широкое содержание по сравнению с понятием «моральный вред», которое в буквальном смысле может означать лишь умаление моральных благ. По этому поводу М.Н. Малеина отмечает, что «термин моральный вред раскрывается в законе как физические или нравственные страдания, а поскольку нравственный и моральный выступают как синонимы, то более удачно было бы использовать в законодательстве термин неимущественный вред. Кроме того, неимущественный вред может сочетать физические и нравственные страдания. Поэтому правильно рассматривать неимущественный вред как физические и (или) нравственные переживания, а не как исключющую их альтернативу»².

Р.П. Тимешова пишет«неимущественный вредпредставляет собой физические, нравственные и психические страдания, переживания, эмоции, вы-

¹ Жаглин А.В. Некоторые проблемы института компенсации морального вреда // Вестник Воронежского ин-та МВД России. 2010. № 1. С. 65.

² Малеина М.Н. Нематериальные блага и перспективы их развития // Закон. 1995. № 10. С. 103.

званные отрицательным воздействием на внутренний духовный и физический мир человека, на его немущественные блага. Необходимость включения в общее родовое понятие «немущественный вред» нравственных (наряду с психическими) страданий, по мнению ученого, вызвана важностью защиты нравственных ценностей человека, его внутреннего духовного (нравственного) мира, адекватной оценки его нравственных качеств всем обществом в целом»¹.

В отличие от имущественного вреда, моральный вред существует только в сознании человека и может выражаться разными способами, носящими субъективный характер. Поэтому, исходя из законодательного определения морального вреда, можно указать, что к признакам морального вреда относятся: нравственные страдания; и физические страдания.

Термин «страдания» является ключевым признаком в определении морального вреда. Стоит отметить, что законодательного закрепления понятия «страдания» или четких признаков, охватывающих понятия «физические страдания», или «нравственные страдания» законодатель не выработал. Согласно психологическим воззрениям «страдания – это негативное эмоциональное состояние, связанное с полученной информацией (достоверной или недостоверной) о невозможности удовлетворения важных жизненных потребностей, которые до этого момента представлялись более или менее возможными; и возникают они в результате воздействия интенсивной стимуляции, где источником могут выступать боль, холод, разочарование, неудача, потеря и т.д.».

Страдание предопределяет, что действия причинителя вреда должны найти отражение в сознании потерпевшего в форме ощущений и переживаний. Содержанием переживаний может являться страх, стыд, унижение или иное неблагоприятное состояние.

¹Тимешов Р.П. Понятие морального вреда в гражданском праве России // Российская юстиция. 2008. № 6. С. 20.

Источником страданий являются факторы, создающие дискомфортное состояние человека, как с позиции ощущения себя в окружающем мире (физическом), так и с позиции положения в социуме. Дискомфортное состояние в силу наличия ответной реакции психики вызывает переживания.

Нравственные страдания нарушают психологическое благополучие человека, а при сильном воздействии, снижающем сопротивляемость организма к различным видам заболеваний, создают угрозу физическому благополучию. Они представляют собой чувство внутреннего психологического дискомфорта, переживания, которые приводят к ухудшению внутреннего и внешнего комфорта жизни, влияют на восприятие жизни. Они могут выражаться различным образом: страхом, волнением, тревогой, раздражительностью, стыдом, подавленностью настроения и др.

«Физические страдания выражаются в болевых ощущениях, а не в нарушении организма человека, хотя и непосредственно связаны с воздействием на физическое состояние лица. Так как физическая боль – это отклик нормально функционирующей нервной системы организма, можно признать, что физические страдания – это нематериальный вред, где нарушаемым объектом является психологическое благополучие, основанное на дискомфортном (нарушаемом) состоянии физического благополучия человека. То есть особенностью физических страданий является нарушение сразу двух видов благополучия – физического (как комфортного, безболевого физического существования) и психологического (как комфортного психологического существования), второе невозможно без первого»¹.

Показательным будет следующий пример: истица, действующая в интересах себя ималолетней дочери (четыре года, родилась через 2 месяца после гибели отца) обратилась в суд с иском о взыскании в пользу обеих компенсации морального вреда, причиненного утратой (погиб при взрыве на

¹ Трофимова Г.А. Моральный вред: сущность, основания возникновения и объем // Законодательство и экономика. 2016. № 7. С. 25.

шахте во время исполнения трудовых обязанностей) ее мужа и отца дочери. Суд первой инстанции требования удовлетворил частично, взыскал компенсацию только в пользу истицы, в пользу ее малолетней дочери суд во взыскании компенсации отказал, указав, что на психическое состояние ребенка гибель отца не оказала влияния, в силу малолетнего возраста она не осознает произошедшего, воспоминаний об отце у нее нет¹. Однако суд апелляционной инстанции решение в этой части изменил, указав, что ребенку причинены страдания, связанные с утратой отца, ребенок, не смотря на малолетний возраст, испытывает чувство утраты, лишившись общения с отцом, участия отца в ее жизни, нарушено неимущественное право народственные и семейные связи и взыскал компенсацию морального вреда².

Следует считать правильным подход, согласно которому осознание страданий потерпевшим не является обязательным, и если заявлено требование о компенсации морального вреда, то суд должен самостоятельно оценивать могли ли обстоятельства, послужившие причиной обращения в суд за компенсацией морального вреда, объективно причинить потерпевшему определенный страдания. Если толкование морального вреда как нравственных страданий не вызывает сомнений, то относительно физических страданий ведется дискуссия. Ряд авторов отдают приоритет при раскрытии понятия «моральный вред» нравственным страданиям над физическими.

Е. А. Михно пишет: «Моральный вред есть отрицательные последствия нарушения неимущественных или неимущественных благ, выразившиеся в душевных страданиях или переживаниях. Основанием для денежной компенса-

¹Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 17 сентября 2014 г. по делу №2-2149/14 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 05.05.2021).

²Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 15 января 2015 г. по делу №33-1296/15 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 05.05.2021).

ции морального вреда является правонарушение, в результате которого лицо претерпело эмоциональный урон»¹.

Денежная компенсация должна быть выплачена и при незначительных физических страданиях, но при сильных нравственных переживаниях (например, причинение видимого физического дефекта актрисе), так и при незначительных нравственных переживаниях, но при продолжительных физических страданиях (например, необходимость гарантированного, но длительного болезненного восстановления здоровья при получении травмы на службе в МЧС).

Физические страдания как правовая категория в понятие морального вреда не могут быть включены. Они приобретают юридическую значимость для возложения гражданско-правовой ответственности за причинение морального вреда лишь постольку, поскольку вызывают нравственные страдания (так, при обезображивании лица денежная компенсация должна быть выплачена не за сам факт такого увечья, а за тот эмоциональный урон, который понес потерпевший в результате увечья).

Физические страдания представляют собой чувство физиологического дискомфорта, выражающегося в боли и прочих неприятных явлениях физиологического характера (лихорадка, системные и несистемные головокружения и т.п.). Они вызываются причинением травм и заболеваниями, влиянием внешних негативных факторов отравляющего и иного вредоносного воздействия (например, высокая температура, ядовитые вещества и др.).

Как правило, причинение физических страданий неминуемо вызывает появление нравственных страданий. При этом, нравственные страдания могут быть причиной физических страданий, когда внутренние переживания вызывают возникновение физического дискомфорта, повышение артериального давления, лихорадочное состояние и т.п. Моральный вред в виде нравст-

¹ Михно, Е.А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2018. С. 45.

венных страданий – это первичный моральный вред, а моральный вред в виде физических страданий – это вторичный моральный вред.

Исходя из приведенных выше определений морального вреда, можно предположить, что к признакам морального вреда относятся:

а) нравственные страдания – чувство внутреннего психологического дискомфорта, переживания, которые приводят к ухудшению внутреннего и внешнего комфорта жизни, влияют на восприятие жизни. Они могут выражаться различным образом: страхом, волнением, тревогой, раздражительностью, стыдом, подавленностью настроения и др. Являются обязательным элементом морального вреда, так как само слово «моральный» предполагает затрагивание морально-психической составляющей человека;

б) физические страдания – чувство физического (физиологического) дискомфорта, выражающегося в боли и прочих неприятных явлениях физиологического характера (лихорадка, системные и несистемные головокружения и т.п.). Вызываются как причинением травм и заболеваниями, так и влиянием внешних негативных факторов отравляющего и иного вредоносного воздействия (например, высокая температура, ядовитые вещества и др.). Не являются обязательным элементом морального вреда. Но, как правило, причинение физических страданий неизбежно вызывает появление и нравственных страданий. Также нравственные страдания могут стать причиной страданий физических, когда внутренние переживания провоцируют возникновение физического дискомфорта, повышение артериального давления, лихорадочное состояние и т.п.

На аналогичное содержание и признаки морального вреда указал и Верховный Суд РФ, пояснив, что «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 де-

ловую 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.

На основании изложенного, можно сделать вывод, что в настоящий момент нет необходимости в проведении замены термина «моральный вред». Таким образом, моральный вред в трудовом праве – это страдания, причиненные работнику действиями (бездействием) работодателя, нарушившими его трудовые права, свободы и законные интересы и включает в себя два основных признаках – нравственные и физические страдания.

1.2 Международные нормы труда об ответственности за моральный вред

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. К нему относят эмоциональную боль, страдания, неудобства, перенапряжение, потерю ощущения радости жизни, ущерб профессиональной репутации, доверию окружающих, потерю здоровья и т.п.

Изучая опыт Германии видим, что немецкое законодательство наделяет обязанностью работодателя следить за соблюдением дискриминационных

¹ Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

прав работников, сформировав право работника на предъявления требований в суде по вопросу компенсации нематериального ущерба. Несмотря на то, что страдания объективно может оценить только сам пострадавший, суды руководствуются этим, и размер компенсации подлежащей возмещению зависит только от решения суда. В некоторых случаях размер компенсации играет превентивную роль в отношении дискриминации, на это указывает Суд Европейского союза. Обычно, выплаты возмещающие моральный вред несут больше восстановительный характер, нежели штрафной.

§ 847 Германского Гражданского Уложения, трактуется Федеральным Судом Германии, и устанавливает под неимущественным (моральным) вредом телесные (физические) и душевные боли любого рода. Думается, что понятия «страдания» и «боли» в исследуемых определениях имеют схожую лексическую нагрузку.

Такие существующие положения как, возмещение нематериального ущерба только в материальном отношении и только в случаях, прямо упомянутых в законе, оценка боли и страданий только потерпевшим лицом, возможность предъявления иска наследником потерпевшего, обязательный характер учета тяжести последствий, продолжительности воздействия, возраста и положения работника судом при принятии решения о размере компенсации, согласно Гражданскому кодексу Германии представляют собой основные правила компенсации в Германии.

«Компенсация морального вреда в законодательстве Германии до недавнего времени регулировалась §847 Германского гражданского уложения (далее – ГГУ), и в доктрине называется – «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 самом тексте ГГУ оно отсутствует, Верховный суд

Германии обычно упоминает о так называемой компенсации за страдания»¹.

Непосредственно речь шла о выплате денежной компенсации за вред, который «не является имущественным». Компенсация, предусмотренная в тексте §847 ГГУ предназначается лишь для тех случаев, когда неправомерные действия, причиняющие телесные повреждения или иной вред здоровью либо неправомерно ограничивающие свободу потерпевшего являются следственной связью наступления неимущественного вреда.

В германском праве применяется понятие «вред чувствам», но с такой же частотой используется и термин «страдания». Под данными правовыми категориями, под которым подразумевается компенсация в праве Германии понимаются физические и психические страдания. На основании вышеизложенного можно провести параллель между содержанием морального вреда в праве России и содержанием страданий в праве Германии, и сделать вывод что суть их схожа и во многом совпадает.

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.

Изучая американский опыт рассматривается компенсация, выплачиваемая в связи с моральным вредом, должна, с одной стороны, не быть чрезмерной, а с другой стороны, соответствовать выплатам в аналогичных случаях, и что компенсация, превышающая сорок тысяч долларов, должна указывать на то, что эмоциональный или психологический ущерб, причиненный действиями компании, являлся постоянным или долгосрочным, или что последствия настолько разрушительны, что они ощущаются в будущем, такой

¹ Рогозина В.Г. Возмещение морального вреда: вопросы становления и развития института в российском и зарубежном праве // Право и общество. 2013. №3. С. 126.

точки зрения придерживаются юристы в Америке. В данном случае особенно интересны и информативны разбирательства по компенсации морального вреда, который был получен при несении государственной службы.

«27 сентября 2016 г. американским административным судом было вынесено решение по делу П. Лумис против Департамента внутренних дел США. Работник был принят в 2012 г. на должность инспектора по безопасности перевозок аэропорта Палм Спрингз, Калифорния. В 2014 г. г-н Лумис был отстранен от работы в связи с нарушением им порядка досмотра багажа. 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.

По данному делу истец заявлял требования по компенсации морального вреда в размере 100 тысяч долларов.

В ходе судебного заседания лечащий врач и истец смогли подтвердить моральный вред истца. Т.к. следствием увольнения истца явилась бессонница, потеря аппетита, нарушение психического состояния. Суд решил удовлетворить требования истца и назначил компенсацию в размере 45 тысяч долларов, опираясь на аналогичные решения»¹.

«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. Согласно Акту, такие компенсационные выплаты являются необходимой частью антидискриминационных мер»².

¹Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. 2017. №2. С. 27.

²Эйер Д.Б. Гражданские права в Соединенных Штатах. М.: Прогресс, 1992. С. 151.

Ст. 1981 (b) содержит ограничения касательно возмещения морального вреда, а именно размера выплат. Причинно-следственная связь между действиями, носящими дискриминационный характер и моральным вредом работника является одним из важных, подлежащих доказыванию истцом суду для возможности компенсации, критериев оснований для компенсации вреда. Также доказыванию подлежит сущность, природа, степень и длительность нанесения вреда. В зависимости от числа работников устанавливаются лимиты, например, если у работодателя более 500 сотрудников, то верхний лимит компенсации не может превышать 300 тысяч долларов. В данную сумму не входят выплаты, связанные с заработной платой, упущенной выгодой, выходным пособием.

Исследуя опыт Канады, законодательство и судебная практика относят дела о незаконном увольнении к категории дел о нарушении условий договора.

Как правило, речь о компенсации морального вреда не идет. Характер и степень ущерба, который наступил вследствие несвоевременного уведомления об увольнении, определяет границы возможной компенсации, которую может получить работник.

«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 действия, которые могли бы в

дальнейшем препятствовать работнику в устройстве на новое место работы

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

Уоллес против Объединения производителей зерна. 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 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 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». 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 Кейс. 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 пове-

дение 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 за отягчающие 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»¹.

Таким образом, правовое регулирование компенсации морального вреда в трудовом праве отдельных государств существенно различается, о чем свидетельствуют и примеры из судебной практики.

1.3 Возможность компенсации морального вреда работодателю физическому лицу: постановка вопроса

Еще в 1999 году в своей диссертации посвященной компенсации морального вреда, причиненного работнику, взяв за основу, принятую в 1948 году Всеобщую декларацию прав человека Шафикова Г.Х. предлагала предусмотреть компенсацию морального вреда во всех случаях нарушения трудовых прав работника. Это предложение легло в основу статьи 237 ныне действующего ТК РФ. В данной работе было сформулировано следующее понятие морального вреда: «моральный вред – это нравственные или физические

¹Обзор судебной практики США, Великобритании, Канады и Германии по взысканию с работодателя компенсации вреда, причиненного работнику // Все о трудовых правах. 2017. №2. С. 32.

страдания, причиненные одним субъектом трудовых отношений другому противоправными действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие ему нематериальные блага или нарушающими его личные неимущественные права, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством»¹. Т.е. предусматривается возможность причинения вреда всем субъектам трудовых правоотношений, и, прежде всего, как работнику, так и работодателю.

Если на тот момент это понятие было несколько преждевременно относительно компенсации морального вреда работодателю физическому лицу, то в трактовке действующей нормы в статье 20 ТК РФ, о работодателе физическом лице поставить вопрос о возможности компенсации ему морального вреда, причиненного работником вполне возможно.

В настоящее время, по действующему законодательству, работодателем может быть, как физическое лицо, так и юридическое, по этой причине не исключается момент причинения работником морального вреда работодателю физическому лицу.

В связи с этим делается актуальным и своевременным поставить вопрос о возможности компенсации морального вреда работодателю физическому лицу, а также рассмотреть особенности компенсации вреда, причиненного деловой репутации юридического лица.

Ст. 20 ТК РФ статья устанавливает, что «сторонами трудового отношения являются работник и работодатель».

Данной статьей работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

– частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и

¹ Шафикова, Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000. С. 16.

иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, – 18 лет, либо со дня приобретения гражданской дееспособности. Также в возрасте от 14 – 18 лет при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов с письменного согласия своих законных представителей»¹.

В качестве индивидуального предпринимателя физическое лицо вправе использовать труд наемного работника.

Права и обязанности работодателя в трудовом отношении непосредственно осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Все иные работодатели осуществляют свои права и обязанности через органы управления или уполномоченных ими лиц.

При наступлении ответственности в трудовом праве стороны несут наказание согласно ТК РФ и иных норм действующего законодательства.

Трудовой Кодекс не выделяет, не умаляет и не требует большей компенсации или ответственности в зависимости от того, кем является одна из сторон трудового правоотношения.

Даже если моральный урон нанесли работодателю – несовершеннолетнему дееспособному индивиду.

«Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодатель-

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256. Ст.20.

ства и иных нормативных правовых актов, несут ответственность, которая установлена ТК РФ и иными федеральными законами»¹. Виды ответственности перечислены в статье 419 ТК РФ². Ответственность в трудовом праве – это обязанность субъектов трудовых отношений нести наказание за совершенные противоправные действия в отношении друг друга и норм действующего законодательства. Вид наказания зависит от тяжести проступка и области права, которая была нарушена.

«Не случайно законодатель использует термин «компенсация» морального вреда, а не «возмещение», так как компенсацией называют действия, имеющие целью уравновесить имущественную, либо неимущественную потерю посредством уплаты потерпевшему денег в такой сумме, которая позволит потерпевшему пренебречь понесенной потерей. И если возмещение возвращает потерпевшего в первоначальное положение, то компенсация - отвлекает его от переживаний, связанных с утратой»³.

Можно дать следующее определение обязательства по компенсации морального вреда – это гражданско-правовое искивое деликтное охранительное внедоговорное ретроспективное обязательство, в силу которого потерпевший вправе требовать от причинителя вреда уплаты денежной суммы в счет компенсации морального вреда, причиненного противоправным нарушением его личных неимущественных абсолютных прав или благ, а в случаях, предусмотренных законом, и имущественных прав, в размере, определяемом соглашением сторон или судом, а должник обязан уплатить указанную денежную сумму.

В частности, в большинстве случаев, причинение морального вреда работодателю физическому лицу происходит путем злоупотребления работни-

¹Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256. Ст.362.

²Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256. Ст.419.

³ Романов В. С. Моральный вред как институт гражданского права: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 23.

ком своим правом либо в связи с распространением сведений, порочащих деловую репутацию гражданина.

Понятно, что причинение вреда деловой репутации, неизбежно влечет негативные имущественные последствия (убытки), которые должны быть возмещены их виновником. Скорее всего, по этому пути и должна пойти правоприменительная практика.

Теме злоупотребления правом с позиции гражданского и трудового права посвящены работы многих исследователей.

Одним из первых в России феноменом злоупотребления правом заинтересовался известный цивилист В. П. Грибанов. Автор понимал злоупотребление «как особый вид гражданского правонарушения. Другими словами, поведение является не только незаконным, но, по крайней мере, виновным, которое совершено уполномоченным лицом при осуществлении своего права и связано с использованием недозволенных конкретных форм в рамках дозволенного ему законом общего типа»¹.

Основные права работника перечислены в статье 21 Трудового кодекса. Однако понятие «злоупотребление правом» ни в этой норме кодекса, ни в других не раскрывается. Верховный Суд РФ указывает, что в трудовых спорах действует общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. «Злоупотреблять правом значит действовать с намерением причинить вред другому лицу, действовать в обход закона, с противоправной целью»². Недобросовестные действия сотрудника при этом не характеризуются явной противоправностью, но противоречат целям и задачам трудового права. Обычно работники злоупотребляют правом, чтобы добиться положительного для них исхода ситуации или спора. Чаще всего злоупотребление правом встречается при увольнении по инициативе работодателя, когда:

¹Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001. С. 256.

²Гражданский кодекс РФ (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 10.

- сотрудница скрывает беременность;
- работник не сообщает о больничном или берет его в день увольнения;
- сотрудник скрывает членство в профсоюзе.

Суд не всегда квалифицирует поведение работника как злоупотребление правом.

Например, Верховный Суд РФ сформулировал следующую дефиницию: «Злоупотребление правом имеет место в случае, когда субъект поступает вопреки норме, предоставляющей ему соответствующее право, не соотносит поведение с интересами общества и государства, не исполняет корреспондирующую данному праву юридическую обязанность»¹.

Расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной по инициативе работодателя нельзя. Исключение – ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. С этой гарантией связаны злоупотребления со стороны беременных. Например, прогулы, иные нарушения трудовой дисциплины, невыполнение трудовых обязанностей. С этим видом злоупотреблений работодатели часто сталкиваются и не могут себя защитить.

Судебный спор об увольнении беременной выигрывает работница. Противоположных решений не встречается. Если у работодателя отсутствовали сведения о беременности сотрудницы, суд все равно удовлетворит иск о восстановлении на работе.

Рассмотрим на примере, «работница совершила длительный прогул (с августа по декабрь), и ее уволили (подп. «а» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ). Она узнала об этом только в августе следующего года и обратилась в суд. Сообщила, что не прогуливала, а была на больничных, в марте у нее родился ребенок. Работодатель указал, что его вины в незаконном увольнении сотрудницы нет, так как беременность женщина скрыла, а на работе не появлялась.

¹Определение ВС РФ от 3 февраля 2015 г. по делу № 32-КГ14-17 URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 30.05.2021).

Больничная сотрудница не представила, а место ее пребывания установить было невозможно, так как она находилась в уголовном розыске. Тем не менее суд выиграла работница»¹.

Как говорит К. А. Белозерова, что «в трудовых отношениях в общем виде под злоупотреблением правом подразумеваются такие действия либо бездействия субъектов трудового права, которые причиняют вред и (или) дают возможность получения необоснованных преимуществ перед иными субъектами трудового права в момент реализации субъективных прав и правовых интересов с нарушением цели, задач, а также принципов, установленных законами. Злоупотребления трудовыми правами возможны также в иных формах»².

Действующее гражданское и трудовое законодательство не дает легального определения понятия «злоупотребление правом» в силу его многогранности, многозначности, в силу невозможности заранее определить весь спектр форм такого правового поведения. С одной стороны, это не совсем верно, поскольку квалификация деяния в качестве злоупотребления может быть осуществлена исключительно судом. С другой стороны, возможно, это и нецелесообразно, поскольку право, как живой организм развивается быстрее, чем законодатель может это предвидеть.

Правовые последствия злоупотребления правом в трудовых отношениях должны быть легально закреплены в Трудовом кодексе РФ, потому что трудовое законодательство как отрасль права, ориентированная на защиту прав и интересов двух сторон отношений в сфере труда, не содержит адекватного механизма восстановления прав работодателей, понесших неблагоприятные последствия в результате недобросовестного поведения противной стороны.

¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 9 июня 2016 г. по делу № 33-4103/16 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.05.2021).

² Белозерова К. А. Пределы усмотрения сторон трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2013. С. 24.

В гражданском праве (ч. 1 ст. 10 ГК РФ) существует четкое законодательное закрепление о невозможности причинения вреда (морального, материального) кому-либо при осуществлении гражданских прав. Злоупотребление правом, то есть недобросовестное поведение (действие, бездействие) любых субъектов права – как физических лиц, так и юридических – недопустимо. Гражданско-правовая норма в общем виде носит декларативный характер и достаточно часто используется в судебном правоприменении в случаях восстановления принципов разумности и добросовестности.

В доктрине гражданского права все больше утверждается мнение о допустимости компенсации морального (нематериального) вреда юридическим лицам. При этом одни ученые считают, что это может иметь место по отношению к защите деловой репутации, другие считают, что при нарушении любых их неимущественных прав.

Как отметил Председатель Конституционного Суда РФ В.Д. Зорькин: «Расхождение имеется в понимании и применении норм, на основании которых в судах общей юрисдикции и арбитражных судах по-разному решается возможность возмещения морального вреда, причиненного вследствие умаления деловой репутации юридического лица. Понимание и применение указанных норм должно соответствовать принципу юридического равенства в реализации прав и свобод, и вытекающей отсюда недопустимости неправомерного их ограничения в правоприменительной деятельности.

В противном случае будет нарушен фундаментальный конституционный принцип равенства как необходимое условие реализации прав и свобод»¹.

В. В. Витрянский считает, что «исходя из определения морального вреда – физические и нравственные страдания, очевидно, что такой способ, как

¹ Зорькин В.Д. Выступление Председателя Конституционного Суда РФ // Российский судья. 2009. № 1. С. 17-18.

компенсация морального вреда, не может быть использован для защиты гражданских прав юридических лиц»¹.

Обратимся к мнению А. П. Сергеева, он говорит, что «требование о компенсации морального вреда, может быть заявлено только конкретным гражданином, так как юридически лица нравственных или физических страданий испытывать не могут, поэтому юридическим лицам моральный вред возмещен быть не может, его простонет»².

Как отмечает А. Ф. Боннер «юридическое лицо, будь то музей, завод, акционерное общество, иная организация, никаких физических и нравственных страданий претерпевать не может, а раз так, то в рамках действующего законодательства невозможна и компенсация несуществующего «морального вреда», якобы понесенного юридическим лицом»³.

Верховный Суд разъяснил, что «правила, регулирующие компенсацию морального вреда в связи с распространением сведений, порочащих деловую репутацию гражданина, применяются и в случаях распространения таких сведений в отношении организации»⁴.

В своем Определении⁵ КС РФ указал, что применимость того или иного конкретного способа защиты нарушенных гражданских прав к защите деловой репутации юридических лиц должна определяться исходя именно из природы юридического лица. При этом отсутствие прямого указания в законе на способ защиты деловой репутации юридических лиц не лишает их права предъявлять требования о компенсации убытков, в том числе нематериальных, причиненных умалением деловой репутации, или нематериального вре-

¹Брагинский М. И. Договорное право: Общие положения. М.: Статут, 2011. С. 123.

²Сергеев А. П. Гражданское право: учебник. М.: Проспект, 2006. С. 198.

³Боннер А. Ф. Можно ли причинить моральный вред юридическому лицу // Российская юстиция. 1996. № 6. С. 15.

⁴Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

⁵Определение КС РФ от 4 декабря 2003 г. по делу № 508-О URL: <https://Legalacts.ru> (дата обращения 10.05.2021).

да, имеющего свое собственное содержание (отличное от содержания морального вреда, причиненного гражданину), которое вытекает из существа нарушенного нематериального права и характера последствий этого нарушения.

«Тем самым, суть позиции КС РФ сводится к тому, что юридическое лицо имеет право требовать так называемый «моральный вред», однако его правовая природа отлична от одноименного института, предназначенного для защиты нематериальных благ физических лиц. Также, немаловажное значение имеет и вывод КС РФ о том, что отсутствие в законодательстве прямого способа защиты нематериальных благ юридического лица, не лишает указанных субъектов права на предъявление требований о возмещении нематериального вреда (нематериальных убытков)»¹.

Таким образом, более 20 лет российское законодательство предоставляло возможность взыскивать моральный вред в пользу юридического лица. Однако в 2013 году подход законодателя изменился. С 1 октября 2013 года в положения ст. 152 ГК РФ были внесены изменения, исключившие возможность взыскивать моральный вред за нарушение репутации юридического лица. Тем самым законодатель встал на сторону противников морального вреда для юридического лица, посчитав, что моральный вред несовместим с природой юридического лица.

Казалось, что исключение из ст. 152 ГК РФ нормы о возможности взыскания морального вреда в пользу юридических лиц должно было поставить жирный крест на исках, содержащих такие требования. Однако, приведенная выше правовая позиция КС РФ, согласно которой отсутствие в законодательстве прямого способа защиты нематериальных благ юридического лица, не лишает указанных субъектов права на предъявление требований о возмещении нематериального вреда (нематериальных убытков), порождает опреде-

¹Гаврилов Е.В. Компенсация морального вреда юридическим лицам в Российской Федерации: прошлое и настоящее // Судья. 2016. №11. С. 67.

ленные сомнения в безнадежности таких исковых требований. Если признать верным тезис КС РФ о том, что юридические лица вправе требовать возмещение нематериальных убытков и при отсутствии такого способа защиты в законодательстве, то следует признать, суд вправе удовлетворить иск, содержащий требование о компенсации морального вреда юридическому лицу.

Таким образом, следует признать, что в настоящее время в законодательстве и правоприменительной практике существуют противоречия, не позволяющие однозначно разрешить спор о возможности или, наоборот, невозможности взыскания морального вреда в пользу юридического лица.

В связи с этим особый интерес представляет дело, которое недавно было рассмотрено Экономической коллегией Верховного Суда РФ¹. В указанном деле ВС РФ отменил судебные акты нижестоящих судов, посчитавших возможным удовлетворить требования юридического лица о компенсации морального вреда.

Интерес к этому делу обусловлен тем, что оно было рассмотрено арбитражными судами и ВС РФ уже после внесения изменений в ст. 152 ГК РФ, исключающих возможность компенсации морального вреда юридическому лицу.

В указанном деле арбитражные суды удовлетворили исковые требования истца о возмещении морального вреда. Тем самым, суды проигнорировали изменения, внесенные в ст. 152 ГК РФ, и, поддержав приведенную выше позицию КС РФ. Однако Экономическая коллегия ВС РФ признала указанные выводы ошибочными, отменила принятые судебные акты и отказала в удовлетворении иска. Правовая позиция Экономической коллегии свелась к тому, что из буквального содержания ст. 152 ГК РФ следует, что компенсация морального вреда возможна в случаях причинения такого вреда гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо

¹Определение ВС РФ от 17 августа 2015 г. по делу № 309-ЭС15-8331 URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 11.05.2021).

посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. В иных случаях компенсация морального вреда может иметь место лишь при наличии прямого указания об этом в законе. Поскольку в действующем законодательстве отсутствует прямое указание на возможность взыскания морального вреда в пользу юридического лица, в связи с чем, оснований для удовлетворения заявленных требований не имелось.

Не стоит забывать, что за каждым юридическим лицом стоят интересы физических лиц. Ведь сам смысл конструкции юридического лица заключается в том, чтобы человек мог воспользоваться этим правовым инструментом для осуществления созидательной деятельности. Тем самым, практически любое нарушение прав и интересов юридического лица способно (в той или иной степени) повлечь определенный психологический дискомфорт у физических лиц, непосредственно осуществляющих деятельность с помощью этого юридического инструмента. По нашему мнению, было бы несправедливым, если бы во всех случаях, когда для удовлетворения своих законных интересов физическое лицо воспользовалось конструкцией юридического лица, оно было лишено возможности в той или иной форме получить денежную компенсацию за доставленные неудобства. Изложенное позволяет прийти к выводу, что с точки зрения перспектив развития законодательства, следует признать, что полностью исключать возможность компенсации «морального вреда» юридическим лицам является неверным, поскольку это безосновательно лишает возможности защитить нарушенные интересы некоторых категорий физических лиц.

Задача законодателя заключается в том, чтобы определить в каких случаях интерес физического лица, стоящего за правовой личностью юридическим лицом, нарушается настолько, что причинитель вреда должен возместить не только материальные убытки, но и загладить нематериальный вред путем выплаты денежной компенсации в пользу юридического лица. Думается, что отправной точкой в этой дифференциации должна являться область

деятельности, которую осуществляет юридическое лицо. Так, для юридического лица, осуществляющего коммерческую деятельность, достаточным способом защиты будет являться возмещение убытков, поскольку этот способ в достаточной мере способен восстановить имущественные интересы бенефициаров-физических лиц (для чего собственно обычно и создается коммерческая организация).

Таким образом, в соответствии со ст. 20 ТК РФ трудовые отношения возникают в силу заключения трудового договора между работником (физическим лицом) и работодателем (физическим или юридическим лицом). Следовательно, можно сделать вывод, что правом на компенсацию морального вреда должны пользоваться все физические лица, вступившие в трудовые отношения.

Учитывая вышеизложенное, делается возможным сделать вывод о том, что работодатель физическое лицо, может получить моральный вред, как путем порчи его деловой репутации, что будет выражаться во всевозможных негативных проявлениях нематериального характера, которые не поддаются точному денежному исчислению. Так и путем злоупотребления работником своими правами. Недобросовестные действия сотрудника при этом не характеризуются явной противоправностью, но противоречат целям и задачам трудового права. Обычно работники злоупотребляют правом, чтобы добиться положительного для них исхода ситуации или спора.

Что касается работодателей юридических лиц - требовать компенсацию именно морального вреда им проблематично, так как ст.151, 152 ГК РФ, в которых моральный вред связан лишь с гражданами, в силу терминологии и привязки к страданиям. Однако требовать компенсацию нематериального вреда, не являющегося вредом моральным, не запрещено.

2 КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКУ

2.1 Размер компенсации работнику морального вреда

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 законодательстве закреплено право на компенсацию морального вреда, но неопределен размер ни минимальной, ни максимальной компенсации.

В п. 2 ст. 1101 ГК закреплены критерии, в соответствии с которыми должен определяться размер компенсации морального вреда.

Вопрос о размере компенсации морального вреда продолжает оставаться одним из дискуссионных, так как отсутствуют четкие критерии определения размера компенсации.

Существует мнение, что к обязательству по компенсации морального вреда неприменим общий принцип деликтной ответственности - полного возмещения вреда, так как моральный вред не имеет точного стоимостного эквивалента.

А. М. Эрделевский пишет: «Нет инструментов для точного измерения абсолютной глубины страданий человека, а также оснований для выражения глубины этих страданий в деньгах. В деньгах может быть выражена лишь компенсация перенесенных страданий. Поскольку глубина страданий не поддается точному измерению, а в деньгах неизмерима в принципе, невоз-

можно говорить о какой-либо эквивалентности глубины страданий размеру компенсации»¹.

Как же осуществлять компенсацию морального вреда, когда невозможно точно установить глубину страданий лица? Еще в начале двадцатого века С. А. Беляцкий по этому поводу писал следующее: «Если под возмещением вреда понимать исключительно приведение нарушенного блага в то состояние, в котором оно находилось до нарушения (реституцию), то, строго говоря, моральный вред не возместим. Присуждение денежного эквивалента, способное устранить имущественный ущерб, не в состоянии погасить вред моральный. Но денежное вознаграждение не будет здесь реституцией, то оно будет, по крайней мере, компенсацией. За моральный вред суд определяет особое денежное вознаграждение по свободному усмотрению, основанному на соображении индивидуальных обстоятельств каждого дела»².

«Не случайно законодатель использует термин «компенсация» морального вреда, а не «возмещение», так как компенсацией называют действия, имеющие целью уравновесить имущественную, либо неимущественную потерю посредством уплаты потерпевшему денег в такой сумме, которая позволит потерпевшему пренебречь понесенной потерей. И если возмещение возвращает потерпевшего в первоначальное положение, то компенсация - отвлекает его от переживаний, связанных с утратой»³.

В п. 1 ст. 1064 сказано, что вред подлежит возмещению в полном объеме.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ). Вопрос о том, должен ли работник доказывать факт причинения ему моральных и нравст-

¹ Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. М.: ВолтерсКлувер, 2004. С. 72.

² Беляцкий С.А. Возмещение морального (неимущественного) вреда. М.: Городец, 1996. С. 34.

³ Романов, В. С. Моральный вред как институт гражданского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 23.

венных страданий и соразмерность требуемой им суммы компенсации, спорный. В одних случаях суды полагают, что работник не должен доказывать факт причинения ему морального вреда.

Например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан в Апелляционном определении от 20.01.2015 N 33-292/2015, 33-17959/2014 указала следующее: «Доводы апелляционной жалобы о том, что отсутствуют доказательства причинения морального вреда работнику, являются неправомерными, поскольку достаточным основанием для компенсации морального вреда является установление факта нарушения трудовых прав работника».

Аналогичные выводы можно найти в Апелляционном определении Воронежского областного суда от 24.07.2014 N 33-3880 и еще в ряде судебных актов.

В то же время в других случаях суды обращают внимание на факты, подтверждающие причинение работнику моральных страданий.

Так, в Апелляционном определении Апелляционного суда г. Севастополя от 16.10.2014 N 33-196/2014 отмечается, что «доводы апелляционной жалобы об отсутствии документов, подтверждающих причинение истцу морального вреда, не состоятельны, учитывая доказанность неправомерного бездействия ответчика и нарушения тем самым права истца на своевременную выплату причитающихся ей денежных сумм, вследствие чего в конкретный период она осталась без средств к существованию, испытывала нравственные переживания, принимая дополнительные усилия для организации своей жизни и восстановления нарушенного права в суде».

Кроме этого, суды оценивают, соответствует ли размер компенсации объему и характеру нравственных страданий, причиненных работнику, и при выводе об отсутствии такого соответствия могут отказать работнику во взыскании заявленных им сумм компенсации морального вреда.

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 справедливости.

Разрешая требования истицы о взыскании денежной компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что при проведении 18 июня 2013 г. аттестации К. были нарушены ее трудовые права, что причинило ей нравственные страдания, в связи с чем обоснованно признал за истицей право на компенсацию морального вреда.

Судебная коллегия полагает, что суд первой инстанции, определяя размер компенсации морального вреда, учел все представленные истицей доказательства, фактические обстоятельства дела, объем и характер нравственных страданий, причиненных ей незаконным отказом в присвоении высшей квалификационной категории, и обоснованно определил размер компенсации.

Указанная компенсация морального вреда соответствует степени причиненных К. нравственных страданий, отвечает требованиям разумности и справедливости, в связи с чем судебная коллегия не может согласиться с доводами апелляционной жалобы о ее заниженном размере.

Доказательств причинения нравственных страданий в большем размере истицей не представлено.

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 вреда»¹.

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 РФ»².

В свою очередь дабы предостеречь работодателя и в дальнейшем пресечь нарушение трудовых прав работников А.А. Сапфинова³ предлагает «предусмотреть в ст. 237 ТК РФ обязательную справедливую компенсацию морального вреда работнику в размере 100 % от суммы, взысканной по судебному решению с работодателя». Тренина 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 права»⁴.

М.Н. Малеина полагает, что «в случае нарушения трудовых прав работника (несвоевременная или неполная выплата заработной платы, увольнение без законного основания) для определения компенсации неимущест-

¹Аворник Г.К., Сосна Б.И. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников. М.: Юрист, 2003. С. 44.

²Селезнева С.К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. 2017. №2. С. 20.

³Сапфинова А.А. Сочетание государственного и договорного регулирования в процессе защиты трудовых прав работников. Актуальные проблемы развития гражданского законодательства: сборник научных статей по материалам. Краснодар: университет МВД России, 2014. С. 31.

⁴Тренина Л.Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2010. №1. С. 99.

венного 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»¹.

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). Дополнительными критериями могут послужить возраст и место жительства гражданина»². 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 справедливости»³.

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.

¹Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. №5. С. 59.

²Там же, С. 60.

³ Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета. 08.04.2004. №72.

Одним из интересных примеров по компенсации морального вреда выступает инцидент с сотрудником Сбербанка С. Лоховой. Она обратилась в Трибунал по трудовым делам Лондона, с иском о дискриминации, т.к. в рабочей переписке, один из коллег назвал ее «кокаинщицей», тем самым нанеся вред ее деловой репутации, и разрушив ее карьеру. В связи с данным событием Лохова не планирует возвращаться на прежнюю работу и связанную с ней сферу. В следствие случившегося Лохова пережила состояние стресса, что пагубно отразилось на состоянии ее здоровья. Тем более деловая репутация в финансовой системе является предметом очень хрупким, и при негативных воздействиях подвергается сложному восстановлению. Т.к. круг очень узок, информация становится доступна всем, а пускать слухи никто не будет. Осенью 2014 года Лохова была признана потерпевшей, суд присудил ей 4,6 миллионов долларов, хотя она требовала сумму в десять раз превышающую установленную судом. Но практика такова, что заявленные суммы исков удовлетворяется судом в подавляющем меньшинстве случаев. И в большинстве случаев размеры компенсаций морального вреда несопоставимы с ситуацией в отношении Лоховой.

Как справедливо отмечается А.А. Сапфировой «на практике суды зачастую занижают размер компенсации требуемый работником в два и более раз»¹.

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 суда»².

Как отмечается Табунщиковым А.Т, «отсутствие единой, даже ориен-

¹Сапфирова А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и судебная практика // Современное право. 2015. №5. С. 80.

²Алистархов В.В. Незаконное увольнение: проблемы доказывания морального вреда // Трудовое право. 2014. №4. С. 33.

тировочной, 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 компенсации»¹.

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 морального вреда в установленном сторонами размере, без права суда на изменение или самостоятельное установление такого размера»².

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 вне-

¹Табунщиков А.Т. Компенсация морального вреда: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2017. С. 51.

²Карабанов С.С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. №15. С. 134.

сен 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 обстоятельствам конкретного дела. Также в соответствии с вышеуказанным законопроектом предлагалось дополнить ТК РФ статьей 237.1»¹.

На основе изучения материалов правоприменительной практики А.С. Феофилактов указывает, что «наиболее часто встречающимися формами нарушений прав работников, влекущими удовлетворение требований о компенсации морального вреда, являются следующие:

- увольнение с работы или перевод на другую работу;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- необоснованное лишение премий, надбавок и иных выплат работнику стимулирующего характера;
- невыплата или несвоевременная выплата заработной платы;
- причинение вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей
- необоснованный отказ в приеме на работу;
- неправомерное привлечение к материальной ответственности по решению

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

работодателя в случаях, не предусмотренных ТК РФ

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 недопустимости внесения произвольных изменений в действующую систему норм.

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 пе-

¹Феофилактов А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником // Трудовые споры. 2006. №2. С.48.

рекладывание 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».

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.

Применительно к трудовым спорам судебная практика с учетом принципов разумности и справедливости выработала такие дополнительные критерии оценки размера подлежащего компенсации морального вреда, как:

- вид, характер и длительность допущенного ответчиком (работодателем) нарушения трудовых прав истца (работника);
- обстоятельства, предшествовавшие нарушению прав работника (временная нетрудоспособность,
- наступление инвалидности,
- нахождение работника в командировке,
- отказ удовлетворить требования работника в добровольном порядке),

- семейное и материальное положение работника (тяжелое материальное положение работника и степень влияния на это действий работодателя,
- осуществление со стороны работника ухода за больным родственником),
- характер фактических отношений, сложившихся между сторонами трудового спора (длительность трудовых отношений, отсутствие сведений о нарушении работником трудовой дисциплины, наличие поощрений),
- установленная экспертизой степень вины работника и работодателя в полученной травме и другие.

Между тем четкие и единообразные критерии оценки сумм возмещения, причиненного работнику морального вреда ни на законодательном, ни на правоприменительном уровне на сегодняшний день, к сожалению, не закреплены. Такое положение дел прежде всего вызвано многообразием обстоятельств, обуславливающих возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений конкретного вида.

Однако, несмотря на требования ч. 2 ст. 237 ТК РФ, анализ 20-ти решений судов общей юрисдикции за 2015–2021 гг., которыми удовлетворены требования работников о компенсации морального вреда, позволяет выявить некоторую закономерность, определенную взаимосвязь между видом нарушенных работодателем трудовых прав, размером присужденных в пользу работника сумм возмещения имущественного ущерба, с одной стороны, и объемом компенсации морального вреда, с другой (табл. 1).

Таблица 1 – Влияние вида нарушения на размер компенсации

Размер компенсации морального вреда	Допущенные работодателем нарушения трудовых прав работника
До 2500 руб.	внесение в трудовую книжку неправильной даты увольнения; невыплата заработной платы и иных причитающихся работнику сумм, за период до двух месяцев
от 2000 руб. до	отказ в выдаче трудовой книжки и иных документов,

7000 руб.	связанных с работой; незаконное привлечение к дисциплинарной ответственности, не связанное с увольнением; невыплата заработной платы и иных причитающихся работнику сумм за период до трех месяцев
от 7000 руб. до 10 000 руб.	взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула продолжительностью свыше трех месяцев; признание незаконным увольнения (с восстановлением на работе или без такового) по основанию, не связанному с совершением работником дисциплинарного проступка
от 10 000 руб. до 40 000 руб.	взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула продолжительностью свыше одного года; признание незаконным увольнения (с восстановлением на работе или без такового) по основанию, связанному с совершением работником дисциплинарного проступка
от 15 000 руб. до 50 000 руб.	длительная (свыше одного года) невыплата заработной платы и иных причитающихся работнику сумм; взыскание задолженности по заработной плате и иным выплатам на сумму свыше 400 000 руб.
свыше 50 000 руб.	причинение работнику увечья, вызвавшего стойкую утрату трудоспособности, в результате несчастного случая на производстве

Следует оговориться, что приведенные в таблице соотношения сумм компенсации морального вреда с характером и объемом нарушенных трудовых прав работника, будучи основанными на выборке судебных актов, конечно же, не обладают абсолютной устойчивостью и могут изменяться в большую или меньшую сторону в зависимости от дискреционности взглядов конкретного суда на обстоятельства рассматриваемого им дела. И все же, при всех оговорках, полагаем, что обозначенные пропорции помогут работникам

и работодателям сориентироваться в обосновании размера заявленных в рамках трудового спора требований о компенсации морального вреда.

Вопрос о размерах денежной компенсации морального вреда, то, четкие и единообразные критерии оценки сумм возмещения, причиненного работнику морального вреда ни на законодательном, ни на правоприменительном уровне на сегодняшний день не закреплены.

Описание методики определения морального вреда А.М. Эрделевского содержится в Приложении А.

В 2008 году ряд СМИ, а позже пресс-служба ВС РФ сообщили о разработке Верховным судом законопроекта, представляющего собой таблицы, по которым должны рассчитываться выплаты при компенсации морального вреда. Однако ВС РФ отказался от этой идеи, законопроект не был представлен в Государственную Думу РФ.

Ни методики определения морального вреда, ни его базисные размеры не нашли применения в практике судов и оправдано критикуются в юридической литературе, так как подлежит компенсации моральный вред не формально рассчитанный, а причиненной личности с индивидуальными особенностями и при конкретных обстоятельствах. Но другой стороны стандартизация по некоторым категориям дел при определении размера компенсации ограничивала бы субъективизм, облегчала работу судьям, делала решение предсказуемым для сторон, повысила бы доверие к судебной практике.

В связи с этим Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2016 N 67-КГ15-17153¹ представляет особый интерес, как для правоприменительной практики, так и для теории.

Абакумов А.М. обратился в суд с иском к ЗАО "Сибирский Антрацит" о компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием на производстве, в результате которого ему определена степень утра-

¹Определение ВС РФ от 25 января 2016г. N 67-КГ15-17153 [Электронный ресурс]URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 11.05.2021).

ты трудоспособности в размере 30%. Решением Искитимского районного суда Новосибирской области от 14 октября 2014 года искивые требования Абакумова А.М. удовлетворены, Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 10 февраля 2015 года указанное решение суда оставлено без изменения.

Верховный суд отменил данные судебные решения по следующим обстоятельствам. Приказом директора ЗАО "Сибирский Антрацит" от 2 ноября 2010 года N 1326 Абакумову А.М. выплачено единовременное пособие в счет возмещения морального вреда в сумме x руб. в связи с утратой профессиональной трудоспособности на основании Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2010 - 2012 годы 154, где в пункте 5.4. сказано, что случае установления впервые работнику, утраты профессиональной трудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания в счет возмещения морального вреда работодатель обеспечивает выплату единовременной компенсации из расчета не менее 20% среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности, и в пункте 9.11 коллективного договора сказано, что организация выплачивает единовременное пособие из расчета 20% среднемесячного заработка за последний год работы за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности.

ВС РФ прямо отмечает: «В данном случае порядок выплаты работникам компенсации морального вреда в связи с выявлением у них профессионального заболевания и ее конкретный размер определены в Федеральном отраслевом соглашении и коллективном договоре».

Следовательно, по такому пути пошла и правоприменительная практика, суды отказывают истцам, которые пытаются оспорить сумму компенсации морального вреда по данной категории дел, мотивируя это тем, что выплаченная сумма не компенсирует нравственные и физические страдания в конкурентном случае.

Так, Апелляционным определением Кемеровского областного суда от 28 февраля 2017 года №33-2379156 было отменено решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 9 февраля 2016 года, которым компенсация морального вреда была увеличена, указав, что необходимо было руководствоваться Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности Российской Федерации и Коллективным договором, устанавливающими порядок определения размера компенсации морального вреда и что размер добровольно выплаченной компенсации разумный и справедливый, соответствует именно тем страданиям, которые испытывает лицо при производственной травме.

В Апелляционном определении Кемеровского областного суда от 12 января 2017 года №33-16334 указано следующее: «Путем присоединения к Федеральному отраслевому соглашению по угольной промышленности и заключения Коллективного договора, стороны трудовых отношений пришли к соглашению о конкретном размере компенсации морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием, что не противоречит закону»¹.

Такую судебную практику вряд ли можно приветствовать, она не основана на действующем законодательстве.

Так, указание ВС РФ на то, что конкретный размер компенсации морального вреда работникам определен в Федеральном отраслевом соглашении и коллективном договоре, противоречит законодательству, в частности ст. 151, 1101 ГК. Моральный вред не может быть определен заранее, еще до его причинения, он подлежит определению в каждом конкретном случае, исходя из индивидуальных особенностей потерпевшего, фактических обстоятельств дела, иначе получается, что страдания потерпевшего predeterminedены и стандартизированы.

Таким образом, это говорит о том, что нет тотального единства судеб-

¹ Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 12 января 2017 г. по делу №33-16334/17 URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.05.2021).

ной практики, размеры компенсаций зависят от множества факторов и усмотрения суда в каждом конкретном случае.

2.2 Способы компенсации морального вреда

Применение компенсации морального вреда как меры ответственности работодателя перед работником подчиняется общим условиям наступления юридической ответственности, в числе которых факт нарушения субъективного права, причинно-следственная связь между нарушением прав и причиненным вредом, наличие вины причинителя вреда.

Следует согласиться и с утверждением, что компенсация морального вреда в трудовом праве не лишена и отраслевых особенностей, обусловленных повышенным уровнем гарантий, предоставленных законодателем работнику как менее защищенной стороне трудовых правоотношений.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Важным разъяснением этой нормы служит п. 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹: учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и

¹Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета. 08.04.2004. №72.

ст. 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).

Основным способом компенсации морального вреда по российскому законодательству является выплата разумной и справедливой денежной компенсации. Признаком компенсации морального вреда является направленность на получение денежной суммы для создания у лица положительных эмоций, которые позволили бы полностью или частично погасить эффект воздействия на психику перенесенных ранее страданий. Требование о компенсации морального вреда не связано с неблагоприятными изменениями в имущественном положении гражданина и не направлено на его восстановление.

Компенсация морального вреда представляет собой компенсацию за перенесенные работником страдания, за нарушение его психического благополучия. Право на взыскание компенсации морального вреда связано с личностью работника и носит личный характер. Данное право не входит в состав наследственного имущества и не может переходить по наследству.

В качестве реабилитационной меры, имеющей целью восстановить психологическое благополучие работника, вынужденного страдать нравственно и физически в результате совершенного в отношении него правонарушения, законодатель предусматривает возможность получения работником денежной компенсации за причиненный моральный вред.

Так ст.237 ТК РФ четко указывает, что во всех случаях причинения работнику морального вреда ему возмещается только денежная компенсация морального вреда. Если между работодателем и работником есть спор касательно выплаты компенсации за моральный вред, факт причинения морального вреда и сумма компенсации устанавливаются в судебном порядке.

А.Л.Шведов указывает, что «моральный вред, то есть физические или (и) нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными виновными действиями или бездействием работодателя, должен быть компенсирован по выбору работника в денежной форме, в иной материальной форме, извинением от имени работодателя (публичным либо частным), предоставлением 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 обстоятельствам конкретного дела»¹.

Стоит признать, что возможность денежной компенсации морального вреда совсем не исключает возможность компенсировать причиненный моральный вред в другой (не денежной) форме, эквивалентной определенной денежной сумме. Такая форма компенсации неимущественного вреда возможна, к примеру, путем заключения соглашения между сторонами об иной (не денежной) форме компенсации вреда в виде передачи потерпевшему в счет компенсации вреда какого-либо имущества.

«В то же время сам суд не может по своей инициативе или по инициативе работника определить иную форму компенсации морального вреда, кроме как денежную»².

Так, к примеру, работнику, претерпевшему физические страдания, в результате полученного увечья из-за несчастного случая на производстве (ампутация ног), актуальнее было бы получить автотранспортное средство, переоборудованное для инвалидов, для свободного передвижения, нежели денежную компенсацию, и так далее.

¹ Шведов А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2014. № 3. С. 31.

² Андреев Ю.Н. Ответственность государства за причинение вреда: цивилистические аспекты. СПб.: Юридический центр Пресс, 2013. С. 89.

Из вышеприведенного можно сделать следующие выводы: моральный вред является следствием неправомерных действий либо бездействия работодателя; моральный вред может компенсироваться и при нарушении имущественных прав работника; порядок определения размера компенсации морального вреда – по соглашению сторон либо судом в случае не достижения соглашения; при судебном порядке определения факта причинения и размера компенсации морального вреда отсутствует зависимость от размера - имущественного ущерба, причиненного работнику.

Что же касается доказательств причинения морального вреда, то по факту он презюмируется при нарушении трудовых прав работника и наличии вины работодателя в этом. По сути, такой вид морального вреда, как нравственные страдания, недоказуем в документальном смысле. Поэтому в качестве подтверждения достаточно заявления истца о том, что он нервничал, плохо спал, переживал, испытывал стресс и т.д. Тут уже суд на свое усмотрение сопоставляет серьезность воздействия негативной ситуации на душевное состояние истца. В некоторых ситуациях истцы доказывают моральный вред медицинскими документами: справками, заключениями и т.п.

Однако в том случае, когда моральный вред в виде ухудшения состояния здоровья возник не вследствие прямого воздействия работодателя на истца, а опосредованно (путем воздействия на психическое состояние истца), эти документы не всегда можно соотнести с фактом причинения морального вреда. Ведь истец мог иметь хронические заболевания (гипертония, диабет и т.п.), и тут очень сложно установить причинно-следственную связь между действиями работодателя и изменениями физического состояния страдавшего работника. Суды, как правило, в такого рода тонкости не углубляются и приветствуют медицинские документы, а также счета за лекарства: чем больше доказательств, тем лучше.

Но в тех случаях, когда моральный вред причинен в форме прямого физического воздействия на здоровье истца (производственная травма, про-

фессиональное заболевание), он подтверждается в первую очередь медицинскими документами (диагноз, справка об утрате трудоспособности, об инвалидности и т.п.), которые суды исследуют весьма подробно, наряду с обстоятельствами причинения вреда здоровью истца и степенью вины в этом как работника, так и работодателя.

В этой ситуации сомнений в наличии морального вреда как в форме физических, так и в форме нравственных страданий, и вовсе не возникает. В случае причинения вреда здоровью источником повышенной опасности нет необходимости доказывать вину работодателя, владеющего данным источником.

Эрделевский А.М. в свою очередь указывает, что «основаниями ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда являются:

- наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий работника;
- неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;
- причинная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями работника;
- вина работодателя»¹.

Согласно принципам, действующего российского гражданско-процессуального законодательства, лицо должно доказать факт причинения ему физических и нравственных страданий.

Также одним из условий наступления ответственности за причинение морального вреда является противоправность действий, в результате которых был причинен такой вред, так как компенсация морального вреда является

¹ Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М.: ВолтерсКлувер, 2004. С. 183.

одним из видов обязательств из причинения вреда, т.е. деликтных обязательств.

С другой стороны, действия и их конечный результат, взятые отвлеченно и независимо от субъективного психического состояния деятеля, также, по общему правилу, безразличны для права. Право учитывает и изучает это состояние в тех случаях, когда для наступления ответственности недостаточно одного «голого» действия. В тех же случаях, когда это действие достаточно для возложения ответственности на причинителя, юрист не вникает в психику деятеля, а выясняет лишь один момент: нарушает ли эти действия установленный правопорядок? Для того, чтобы противоправность стала условием гражданской ответственности, необходимо, чтобы действие (бездействие), противоречащее нормам права, в то же время нарушало чьи либо субъективные права.

Действие становится противоправным только тогда, когда оно нарушает нормы права, а вместе с тем субъективные права граждан и организаций, охраняемые объективными правами.

Таким образом, противоправным признается деяние, если оно причиняет вред другим лицам, противоречит устоям общества, действующему законодательству и влечет за собой юридическую ответственность. Иными словами, всякое нарушение чужого субъективного права, повлекшее причинение морального вреда, признается противоправным, если в законе не указано иное.

Противоправное поведение является одним из условий применения к правонарушителю мер превенции и не свойственных гражданскому праву функции наказания при компенсации морального вреда.

Российские цивилисты едины в своих высказываниях относительно того, что обязательным условием наступления ответственности за причинение морального вреда является вина причинителя вреда. Под понятием «вина» подразумевается психическое отношение лица к своему противоправному

действию или бездействию и их результату, правовое содержание которого составляет желание или нежелание наступления вредоносного результата, возможность и невозможность предвидения его наступления либо избежания нежелательных последствий.

Об особенностях доказывания морального вреда указано и в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина»: учитывая, что причинение вреда жизни или здоровью гражданина умаляет его личные нематериальные блага, влечет физические или нравственные страдания, потерпевший, наряду с возмещением причиненного ему имущественного вреда, имеет право на компенсацию морального вреда при условии наличия вины причинителя вреда. Независимо от вины причинителя вреда осуществляется компенсация морального вреда, если вред жизни или здоровью гражданина причинен источником повышенной опасности (ст. 1100 ГК РФ).

При этом суду следует иметь в виду, что, поскольку потерпевший в связи с причинением вреда его здоровью во всех случаях испытывает физические или нравственные страдания, факт причинения ему морального вреда предполагается. Установлению в данном случае подлежит лишь размер - компенсации морального вреда.

Сроки исковой давности по трудовым спорам очень короткие, и работники их зачастую пропускают, что является плюсом для работодателя. Как правило, суды применяют сроки исковой давности и к требованиям о возмещении морального вреда, если этот вред причинен посредством нарушения имущественных прав работников. Типичным примером является судебное решение, рассмотренное ниже.

В апелляционном определении Ставропольского краевого суда от 28.01.2014 по делу № 33-361/14 сказано следующее: в силу абз. 2 п. 7 поста-

новления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» в случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом определена исковая давность или срок обращения в суд (например, установленные ст. 392 ТК РФ сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда.

Компенсация может быть взыскана и в случае добровольного выполнения работодателем исковых требований.

В апелляционном определении Псковского областного суда от 24.12.2013 по делу № 33-2068/2013 рассмотрена ситуация, в которой на истца было неправомерно наложено дисциплинарное взыскание. В ходе судебного процесса ответчик отменил свой приказ, однако истец продолжал настаивать на компенсации морального вреда, который был причинен незаконным вынесением приказа.

И данное требование истца было удовлетворено судом, поскольку отмена незаконного приказа в отношении истца не отменяет факт причинения ему морального вреда в период существования этого приказа. Таким образом, даже добровольное устранение работодателем совершенных в отношении работника нарушений не освобождает в полной мере от обязанности компенсировать моральный вред. Суд может лишь учесть данное поведение работодателя как степень вины при установлении размера компенсации.

Если же нарушение прав работника уже произошло, можно предпринять следующее: незамедлительно устранить нарушение в отношении сотрудника (отменить спорный приказ, произвести выплаты и т.п.) с целью уменьшения фактора вины работодателя при расчете компенсации морального вреда; при наличии соглашения о компенсации морального вреда выпол-

нять его добровольно и своевременно, не дожидаясь обращения работника за компенсацией и тем более – в суд, что дает работнику большой шанс взыскать компенсацию в повышенном размере; внимательно относиться к персональным данным работника, особенно после его увольнения. Стоит отметить, законодательство не устанавливает ни нижнего, ни высшего предела морального вреда, подлежащего взысканию, что препятствует единообразному применению ТК РФ. В целях более справедливой компенсации морального вреда, причиненного жизни и здоровью работников, следовало бы внести изменения в ТК РФ, установив хотя бы нижний предел размера морального вреда, подлежащего компенсации. Это будет способствовать единообразному применению законодательства при рассмотрении исков о компенсации морального вреда, причиненного здоровью. Очевидно, что в условиях рыночной экономики степень нравственных страданий в значительной мере зависит от размера утраченного заработка.

Стоит указать, что при исполнении решений суда в части взыскания денежной суммы с работодателя, может быть такое, что присужденная сумма не сможет быть взыскана в связи с финансовой несостоятельностью работодателя. Поэтому виновное лицо должно иметь возможность компенсировать моральный вред не только в денежном выражении, а по договоренности с работником – и в ином соразмерном виде.

Таким образом, вполне целесообразным представляется предусмотреть в ТК РФ, кроме материального возмещения, возможность таких способов компенсации морального вреда как извинение, и возможность выбора любого способа компенсации морального вреда по согласованию с потерпевшим. Легальное закрепление указанных способов компенсации морального вреда является логичным и необходимым шагом на пути реформирования трудового законодательства.

2.3 Тенденции современного законодательства о компенсации морального вреда работодателем

5 апреля 2021 г. был опубликован закон¹, который устанавливает сроки, когда работник может обратиться в суд за компенсацией морального вреда. Теперь требование о взыскании компенсации можно заявить одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав или в течение 3 месяцев после вынесения судом решения о восстановлении прав работника.

Раньше суды сталкивались с неопределенностью в законе. Например, работник требовал признать его увольнение незаконным. Суд рассматривал дело, удовлетворял требование работника и восстанавливал его на работе. Потом работник решал взыскать с работодателя компенсацию морального вреда. И тут возникал вопрос: а в течение какого времени он может обратиться с таким требованием? Ответа в Трудовом кодексе не было. Тогда суды стали применять ч. 1 ст. 392 ТК РФ. В этой статье говорится о том, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки. Суды распространяли эти сроки и на те случаи, когда работники обращались за компенсацией морального вреда. И если человек делал это уже после того, как суд вынес решение о незаконном увольнении, то совершенно точно пропускал сроки и получал отказ.

Таблица 1 – Сравнение Законов

Раньше	Сейчас
1 марта 2020 г. – работник уволен.	1 марта 2021 г. – работник уволен.
30 марта 2020 г. – работник обратился в суд с требованием признать незаконным уволь-	30 марта 2021 г. – работник обратился в суд с требованием признать незаконным увольне-

¹ Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» от 05 апреля 2021 г. N 74-ФЗ // Российская газета. 09.04.2021. №76.

Раньше	Сейчас
нение и восстановить его на работе. Соблюден месячный срок.	ние и восстановить его на работе. Соблюден месячный срок.
30 апреля 2020 г. – суд вынес решение о признании увольнения работника незаконным и восстановил его на работе.	30 апреля 2021 г. – суд вынес решение о признании увольнения работника незаконным и восстановил его на работе.
30 мая 2020 г. – работник подал исковое заявление в суд о взыскании компенсации морального вреда.	30 мая 2021 г. – работник подаст исковое заявление в суд о взыскании компенсации морального вреда.
Решение суда: суд отказал работнику в удовлетворении его требований, так как прошло больше месяца с момента незаконного увольнения (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).	Решение суда: суд удовлетворит требования работника, так как он подал заявление в течение 3 месяцев после вынесения решения о незаконном увольнении (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

В Европейской Социальной Хартии, которая принята в Страсбурге, 3 мая 1996 г. в ст. 20 говорится о праве на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола.

«В целях обеспечения эффективного осуществления права на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола стороны обязуются признавать это право и принимать надлежащие меры для обеспечения осуществления этого права в следующих областях: доступа к занятости, защиты от увольнения и профессиональной реинтеграция; профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и реадaptации; условий труда и занятости, включая вознаграждение за труд; профессиональной карьеры, включая продвижение по работе»¹.

¹Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 22.

Также в статье 26 Европейской Социальной Хартии говорится о моральной защите, как о праве работника на защиту своего достоинства в период работы.

«В целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех работников на защиту достоинства в период работы стороны обязуются в консультации с организациями предпринимателей и работников:

– содействовать разъяснительной работе и информированию по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения;

– содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения»¹.

Одним способов нарушения неимущественных прав, связанных с необходимостью компенсации морального вреда, - психологический террор (моббинг) в отношении отдельных работников как со стороны должностных лиц, так и коллег.

Слово «моббинг» означает «кого-либо притеснять и преследовать, к кому-то придирается». В результате моббинговой ситуации человек может претерпеть сильные душевные страдания, что может привести к психическим и соматическим расстройствам, вслед за собой ведущим к обострению хронических заболеваний об этом говорят результаты медицинских исследований. Нередко такие душевные травмы приводят к самоубийству.

Также в моббинговой ситуации работник теряет свой коэффициент трудоспособности, начинает сомневаться в своей квалификации. В таком

¹Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 24.

случае страдает уже работодатель, т.к. ухудшение работоспособности работников, частая смена кадров, вероятность повышения числа неверно принятых рабочих решений негативно влияет на экономику организации из чего можно сделать вывод, что моббинг является ингибитором деятельности предприятия.

На данный момент зарубежные страны придают большое внимание проблеме моббинга. Это выражается путем занесения в трудовой договор обязательства выплаты жертве психологического террора возмещения морального вреда. Также с пострадавшими от моббинга работают специалисты, предусмотрено размещение подвергшихся террору в клиники для оказания психологической помощи.

Рассмотрим более подробно, учитывая современные тенденции, еще один из возможных способов причинения вреда – харассмент. При изучении харассмента раскрывается проблема сокрытия реальных масштабов нравственных и физических страданий работником, полученных на рабочем месте.

В настоящее время важнейшей задачей для правового государства должно стоять обеспечение наиболее справедливого, быстрого и эффективного восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного вреда.

Большое внимание и популярность привлекает проблема восстановления прав, нарушенных путем причинения морального вреда работнику. Рассматривая в рамках трудового права моральный вред – это нравственные или физические страдания, причиненные одним субъектом трудовых отношений другому противоправными действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие ему нематериальные блага или нарушающими его личные неимущественные права, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством¹.

¹Шафикова, Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000. С. 16.

Харассмент – это обобщение большого перечня действий, которые так или иначе негативно воздействуют на психическое состояние человека, а именно создают некомфортную обстановку для нормальной жизнедеятельности. Зачастую харассмент выражается в пренебрежительных высказываниях о расовой, религиозной принадлежности, возрасте, сексуальной ориентации, физических или интеллектуальных способностях, но также может иметь сексуальную подоплеку. Понятие харассмента, домогательства не является тождественным понятию насилия, так как воспринимается как домогательства в социальной форме. В то же время, сексуальный характер харассмента правильнее будет понимать не просто как сексуальные домогательства, а, в частности, как проявления, основанные на чувстве вседозволенности и власти лица, занимающего более высокую должность. Харассер и жертва чаще находятся на разных ступенях социальной лестницы, как правило, это начальник и подчиненный. В 1976-77 годах впервые суд в США признал сексуальный харассмент дискриминацией, когда две афроамериканки доказали несправедливость увольнения, после отвержения домогательств начальников. Все чаще харассмент на рабочем месте не имеет половой принадлежности, жертвами становятся не только женщины, в США признаются харассментом также случаи домогательства в отношении мужчин, домогательства со стороны лиц того же пола. И, несмотря на то, что сексуальный харассмент существует уже на протяжении долгого времени, в российском законодательстве не сформировалось закрепленного определения домогательству, в связи с чем применяется американский опыт. Лицо, подвергшееся харассменту выбирает стратегию скрытости и замалчивания, боясь негативных последствий на рабочем месте, порчи личной и деловой репутации, а также от страха вообще потерять рабочее место.

С каждым годом количество исков работников к работодателям по вопросу компенсации морального вреда увеличивается, однако множество случаев именно сексуального харассмента остается в тени. Психическая непри-

косновенность подразумевает запрет незаконного воздействия на психику человека. Нарушение психической неприкосновенности может выражаться в различного рода незаконных воздействиях на психику, проявляющихся в качестве шантажа, либо с использованием зависимости лиц в силу занимаемых должностей. При определении размера компенсации морального вреда в этих случаях следует учитывать характер, степень зависимости потерпевшего от причинителя вреда¹.

Стоит отметить, что принятый в 2001 году Трудовой кодекс РФ установил широкое применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику, что обозначало, что любые неправомерные действия или бездействие работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме. При этом действующее трудовое законодательство не устанавливает какого-либо специального понятия морального вреда и расширение границ компенсации морального вреда до значения универсального способа защиты любых трудовых прав работников² можно отнести к числу несомненных достоинств Трудового кодекса.

Не стоит недооценивать последствия нравственных или физических страданий, причиненных во время исполнения трудовой функции лицом, ведь последствия замалчивания и сокрытия действительных масштабов данной проблемы обретают весомую цену, в некоторых случаях цену жизни. Необходимо сформировать полный правовой инструментарий, четкие границы понятия морального вреда и механизм расчета компенсации нарушенных прав лица, пострадавшего от негативного психологического воздействия на рабочем месте, позволяющий трудовому праву независимо от гражданского обеспечить регулирование отношений по компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работника.

¹Кузнецова, О.В. Возмещение морального вреда: практическое. М.: Юстицинформ, 2009. С.23.

²Шведов, А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2015. №3. С. 46.

Согласно статистике, в Российской Федерации, более 50% тех, кто столкнулся с харассментом, не приняли каких-либо действий, направленных на противостояние. В пределах 16%, предприняли попытку лично решить эту проблему, избегая харассера, воспользовавшись помощью знакомых. В некоторых случаях жертвы пытаются вовсе закрыть глаза на происходящее. Около 17% решили покинуть место работы, стоит отметить, что доля женского пола, уволившаяся с работы, больше чем доля мужского пола почти на половину. Жалобу руководству направили всего 15% работников, так же были просьбы перевести на другое место работы. И наконец, число обратившихся за защитой нарушенных прав в правоохранительные органы составило 2,6% от общего числа жертв харассмента.

Судебные дела, касающиеся домогательств на работе, единичны, и истцам пока не удалось добиться удовлетворения своих требований.

Пример из судебной практики. Женщина работала ведущим специалистом, нареканий к работе не было. По ее словам, начальник стал писать ей неприличные смс и письма, предлагал вступить в сексуальные отношения, говорил, что «красивым девушкам с начальником надо дружить», приглашал в баню. Она отказала.

После отказа он стал предъявлять ей претензии по работе, повысил нагрузку, унижал при сотрудниках и даже обвинял в поддельном больничном. А потом ее и вовсе сократили.

Девушка подала в суд и потребовала 150 тысяч рублей компенсации за дискриминацию, преследование по мотивам личной неприязни и нервной обстановки. В ответ руководитель подал иск за клевету — это статья уголовного кодекса.

Суд проверил сообщения. Текст оператор связи предоставить не смог, но было видно, что девушка что-то отвечала на сообщения начальника, то есть участвовала в переписке. На суде выяснилось, что сотрудница на самом деле допустила ошибку в работе, из-за которой компания могла по-

нести убытки. Больничный она взяла именно в это время. А сократили ее официально, в связи с уменьшением инвестиционной программы, причем вместе с другими сотрудниками. Сослуживцы подтвердили в суде, что никогда ничего не слышали о домогательствах и не замечали ничего противоправного в действиях начальника.

В итоге суд отказал девушке в иске, потому что факт нарушения, вину начальника и причинно-следственную связь с ущербом доказать не удалось. Только сама девушка и ее начальник знают, как все было на самом деле, но суд она проиграла.

В марте 2018 года Ирина Ищенко, главный инженер Центра IT в Мурманской области, обратилась в Октябрьский районный суд с иском о незаконном увольнении. Основаниями для иска послужили постоянные домогательства бывшего начальника. Истец требовала компенсировать моральный вред и выплатить зарплату за период вынужденного прогула. Формально начальник уволил подчиненную по той причине, что она не прошла испытательный срок, однако в действительности уход женщины с работы был связан с домогательствами. После ухода с работы женщина 7 месяцев проходила лечение у психологов, в связи с чем период исковой давности прошел, и по своим требованиям она получила отказ. Истец направила в Верховный суд апелляцию, и дело было рассмотрено еще раз.

Однако в постановлении ВС РФ указывалось только незаконное увольнение, без домогательств. В декабре 2019 года Мурманский областной суд принял решение оставить постановление суда первой инстанции без изменений. Апелляционная жалоба истца не была удовлетворена.

В России консервативные настроения постепенно меняются. Молодые люди имеют более выраженное чувство собственного достоинства и не боятся его защищать, поэтому они эффективнее противостоят харассменту.

На данный момент соавторы проекта закона «О харассменте» в 2019 году объявили о подготовке к значительным изменениям в законодательстве.

Они предложили ввести административную ответственность за домогательства на работе и харассмент в виде штрафа до 15 тысяч рублей или исправительных работ. В проекте закона под домогательствами предусматриваются физические действия, оскорбления с непристойным подтекстом. По словам соавторов, увольняться с работы должны именно агрессоры, а не пострадавшие от их нежелательных действий.

Суды стали все чаще учитывать, стремятся ли истец и ответчик урегулировать спор в досудебном порядке. "Если истец отказывается от досудебного урегулирования и использует инструмент судебной защиты как способ обогащения, суды взыскивают минимальный размер морального вреда".

Презумпция причинения работнику морального вреда. Между тем компенсация морального вреда в трудовом праве не лишена и отраслевых особенностей, обусловленных повышенным уровнем гарантий, предоставленных законодателем работнику как менее защищенной стороне трудовых правоотношений. Одно из ключевых отличий от цивилистической традиции здесь представлено презумпцией переживания работником физических или нравственных страданий по поводу нарушения его трудовых прав. Так, в п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2¹ разъяснено, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и потому суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.

С процессуальной точки зрения такой подход означает, что в случае установления судом факта нарушения работодателем трудовых прав работника последний освобождается от обязанности доказывать переживание нравственных страданий. Предмет доказывания в данном случае сводится к

¹Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета. 08.04.2004. №72.

обоснованию характера и объема наступивших для работника последствий, что способно повлиять лишь на размер денежной компенсации.

Непредставление работником доказательств – повод к уменьшению размера взыскиваемых сумм. По своему правовому содержанию презумпция причинения работнику морального вреда также предполагает для работника отсутствие необходимости доказывать причинно-следственную связь между пережитыми страданиями и противоправным поведением работодателя. Иное противоречило бы внутренней логике презумпции, конструкция которой строится на бесспорности моральных переживаний работника при каждом случае нарушения его трудовых прав.

Критерии допустимости требования работника о компенсации морального вреда. Сложившаяся практика судов общей юрисдикции стоит на позиции, что для решения вопроса о наличии правовых оснований к удовлетворению требования работника о компенсации морального вреда не имеет правового значения, какие именно права были нарушены работодателем – имущественные или неимущественные.

Как видится, такой подход логически проистекает из положения, ранее сформулированного Пленумом ВС РФ в абз. 3 п. 4 постановления от 20.12.1994 №10¹, согласно которому отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда.

Основанием для удовлетворения требования о компенсации морального вреда может быть нарушение имущественных прав работников на получение в установленные законодательством сроки заработной платы или на своевременный расчет при увольнении, перечисление причитающихся работнику выплат не в полном объеме, несоблюдение порядка оплаты сверх-

¹Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.

урочных работ и работ в ночное время, незаконное привлечение работника к материальной ответственности с удержанием соответствующих сумм из его заработка.

Подлежат удовлетворению требования о денежной компенсации физических страданий, перенесенных в результате полученного увечья, поскольку произошедший не по вине работника несчастный случай на производстве свидетельствует о ненадлежащем исполнении работодателем обязанности по обеспечению безопасных условий труда, а для работника чревато еще и снижением будущего заработка соразмерно степени утраты трудоспособности. Представляется справедливой формирующаяся в последнее время практика по искам работников медицинских учреждений, допускающая компенсацию морального вреда, причиняемого неполучением выплат из средств ОМС, т. к. последние, по мнению судов, являются составной частью заработной платы медработников, носят постоянный характер и выступают необходимым условием оформления трудовых отношений.

В целом же, определяя сумму компенсации морального вреда, суды стремятся, с одной стороны максимально возместить причиненный истцу моральный вред, а с другой стороны, не допустить неосновательного обогащения истца и не поставить в чрезмерно тяжелое имущественное положение ответчика.

Для зарубежных судов взыскание высоких сумм компенсации морального вреда – норма. Например, в США работники, чьи права были нарушены незаконным отстранением от работы или увольнением, могут претендовать на компенсацию в пределах \$40 тыс. (например, дело *Paul Loomis v. Michael Chertoff, Secretary, Dept. of Homeland Security*, EEOC № 340-2005-00070X), а в Великобритании – до 10-25 тыс. (дело *Dunnachie v. Kingston Upon Hull Council*; *Williams v. Southampton Institute*; *Dawson v. Stonham Housing Association*. UKEAT 0726-02).

А вот отечественные судьи далеко не всегда взыскивают крупные суммы такой компенсации. Рассмотрим, какие тенденции складываются при рассмотрении российскими судами требований о возмещении морального вреда по наиболее распространенным видам судебных споров.

При грубом нарушении работодателем трудовых прав работников последние вправе требовать компенсировать им причиненный моральный вред. Однако и по такого рода спорам суды удовлетворяют заявленные требования в размере меньше, чем было заявлено в исковом заявлении. В среднем размер компенсации морального вреда по таким спорам составляет 10 тыс. руб.

В частности, по трем разным делам в связи с невыплатой в срок заработной платы суды взыскали в пользу работников компенсацию в размере 10-12 тыс. руб. вместо заявленных 50 тыс., 30 тыс. и 20 тыс. руб. соответственно (апелляционное определение Московского областного суда от 15 июня 2016 г. по делу № 33-15981/2016, решение Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 15 июня 2016 г. по делу № 2-3336/16, решение Димитровского районного суда г. Костромы от 19 июля 2016 г. по делу № 2-954/2016).

А по спору в связи с незаконным увольнением – 5 тыс. руб. вместо 50 тыс. руб. (апелляционное определение Московского областного суда от 27 июня 2016 г. по делу № 33-13948/2016).

Таким образом, делая вывод, стоит отметить, что российское законодательство начинает развиваться в направлении защиты прав работников, нововведением стало внесение изменений в ТК РФ по установлению сроков, когда работник может обратиться в суд за компенсацией морального вреда. Активно начинает развиваться судебная практика по делам о домогательствах на работе. Разрабатывается положение о вводе административной ответственности за домогательства на работе и харассмент в виде штрафа до 15 тысяч рублей или исправительных работ.

В российской судебной практике взыскание больших сумм за причинение морального вреда скорее редкость. Обычно по трудовым спорам размер

присуждаемой судом компенсации варьируется в диапазоне от 3 тыс. до 50 тыс. руб., но не стоит упускать тот момент, в конфликте всегда участвуют две стороны. И не всегда прав работник, настаивающий на выплате компенсации морального вреда. Иногда эти требования завышены, иногда – необоснованные. В связи с этим, следует обратить внимание на совершенствование механизма привлечения к ответственности работодателей, нарушающих личные неимущественные права работников, на законодательном уровне определить понятие морального вреда, установить наименьшие и наивысшие пределы компенсации морального вреда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представляется, что на данный момент основным, универсальным способом защиты нематериальных благ и неимущественных прав личности является компенсация морального вреда, которая призвана восстановить психическое благополучие, сгладить переживания путем денежного предоставления, которое может быть потрачено потерпевшим на нивелирование страданий, переживаний, вызвать положительные эмоции. Законодатель обоснованно применяет к данным отношениям термин «компенсация», потому что моральный вред не подлежит восстановлению, принцип эквивалентного возмещения здесь не применяется, моральный вред компенсируется, то есть предоставление в определенной степени условно и предположительно должно сгладить негативные последствия.

Нормы о компенсации морального вреда органично вписались в различные отрасли права, однако институт компенсации морального вреда имеет гражданско-правовую природу, так как какой бы отраслью права не регулировалось отношение, связанные с причинением морального вреда, компенсация морального вреда всегда осуществляется на основании норм гражданского права.

С закреплением принципов приоритета общечеловеческих ценностей, признания защиты прав и свобод нематериальные блага и права личности приобретают все большее значение, их противоправное умаление недопустимо под страхом применения мер ответственности.

С точки зрения действующего российского законодательства (ст. 151 ГК) моральный вред – это отрицательные эмоциональные (психические) и/или физиологические реакции (страдания) гражданина, вызванные противоправным нарушением принадлежащих ему нематериальных благ, неимущественных, а в случаях, предусмотренных законом, и имущественных прав.

Исходя из объективности вреда, следует считать правильным подход,

согласно которому осознание страданий потерпевшим не является обязательным, и если заявлено требование о компенсации морального вреда, то суд должен самостоятельно оценивать могли ли обстоятельства, послужившие причиной обращения в суд за компенсацией морального вреда, объективно причинить потерпевшему определенные страдания. Но следует понимать, что, исходя из индивидуальных особенностей восприятия личности, сглаживание страданий посредством денежной компенсации носит условный характер.

Можно дать следующее определение обязательства по компенсации морального вреда – это гражданско-правовое искивое деликтное охранительное внедоговорное ретроспективное обязательство, в силу которого потерпевший (кредитор) вправе потребовать от причинителя вреда или иного обязанного лица (должника) уплаты денежной суммы в счет компенсации морального вреда, причиненного противоправным нарушением его личных неимущественных абсолютных прав или благ, а в случаях, предусмотренных законом, и имущественных прав, в размере, определяемом соглашением сторон или судом, а должник обязан уплатить указанную денежную сумму.

Без сомнений, человек довольно часто вынужден претерпевать физические или нравственные страдания, но далеко не во всех случаях он имеет право на компенсацию морального вреда. Для этого необходимо установить основание и условия ответственности за причинение морального вреда, которые имеют некоторые особенности.

Делается возможным сделать вывод о том, что работодатель физическое лицо, может получить моральный вред, как путем порчи его деловой репутации, что будет выражаться во всевозможных негативных проявлениях нематериального характера, которые не поддаются точному денежному исчислению. Так и путем злоупотребления работником своими правами. Недобросовестные действия сотрудника при этом не характеризуются явной противоправностью, но противоречат целям и задачам трудового права.

Обычно работники злоупотребляют правом, чтобы добиться положительного для них исхода ситуации или спора.

Также стоит отметить, что российское законодательство начинает развиваться в направлении защиты прав работников, нововведением стало внесение изменений в ТК РФ по установлению сроков, когда работник может обратиться в суд за компенсацией морального вреда. Активно начинает развиваться судебная практика по делам о домогательствах на работе. Разрабатывается положение о вводе административной ответственности за домогательства на работе и харассмент.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. №31. Ст.4398.
2. Всеобщая Декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 05.04.1995. №67.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
4. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. 08.12.1994. № 238-239.
6. Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» от 05 апреля 2021 г. N 74-ФЗ // Российская газета. 09.04.2021. №76.
7. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (документ утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
8. Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик (утв. ВС СССР 31.05.1991) // Ведомости СНД и ВС СССР. 26.06.1991. № 26. Ст. 733.
9. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» 179899 –6 (ред., внесенная в ГД ФС РФ) (Документ опубликован не был)

РАЗДЕЛ II ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

10. Определение КС РФ от 4 декабря 2003 г. по делу № 508-О [Электронный ресурс] URL: <https://Legalacts.ru> (дата обращения 10.05.2021)
11. Постановление Пленума ВС РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. №10 // Российская газета. 08.02.1995. №29.
12. Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета. 08.04.2004. №72.
13. Определение ВС РФ от 3 февраля 2015 г. по делу № 32-КГ14-17 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 30.05.2021)
14. Определение ВС РФ от 17 августа 2015 г. по делу № 309-ЭС15-8331 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 11.05.2021)
15. Определение ВС РФ от 25 января 2016 г. N 67-КГ15-17153 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 11.05.2021)
16. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 9 июня 2016 г. по делу № 33-4103/16 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.05.2021)
17. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 12 января 2017 г. по делу №33-16334/17 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.05.2021)

18. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 15 января 2015 г. по делу №33-1296/15 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 05.05.2021)
19. Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 17 сентября 2014 г. по делу №2-2149/14 [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 05.05.2021)

РАЗДЕЛ III ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

20. Аворник, Г.К., Сосна, Б.И. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников / Г.К. Аворник. М.: Юрист, 2003. 145с.
21. Алистархов, В.В. Незаконное увольнение: проблемы доказывания морального вреда / В.В. Алистархов // Трудовое право. 2014. №4. С. 31-40.
22. Андреев, Ю.Н. Ответственность государства за причинение вреда: цивилистические аспекты / Ю.Н. Андреев. СПб.: Юридический центр Пресс, 2013. 146с.
23. Беляцкий, С.А. Возмещение морального (неимущественного) вреда / С.А. Беляцкий. М.: Городец, 1996. 76с.
24. Брагинский, М. И. Договорное право: Общие положения / М.И. Брагинский. М.: Статут, 2011. 467с.
25. Братусь, С.Н. Юридическая ответственность и законность / С.Н. Братусь. М.: Городец, 2001. 110с.
26. Боннер, А. Ф. Можно ли причинить моральный вред юридическому лицу / А.Ф. Боннер // Российская юстиция. 1996. № 6. С. 15-17.
27. Гаврилов, Е.В. Компенсация морального вреда юридическим лицам в Российской Федерации: прошлое и настоящее / Е.В. Гаврилов // Судья. 2016. №11. С. 67-70.

28. Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. М.: Статут, 2001. 411с.
29. Жаглин, А.В. Некоторые проблемы института компенсации морального вреда / А.В. Жаглин // Вестник Воронежского ин-та МВД России. 2010. № 1. С. 65-67.
30. Зорькин, В.Д. Выступление Председателя Конституционного Суда РФ / В.Д. Зорькин // Российский судья. 2009. № 1. С. 17-19.
31. Иванов, А.А. Правонарушение и юридическая ответственность / А..А. Иванов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 120с.
32. Карабанов, С.С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве / С.С. Карабанов // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. №15. С. 123-136.
33. Кузнецова, О.В. Возмещение морального вреда: практическое / О.В. Кузнецова. М.: Юстицинформ, 2009. 150с.
34. 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. №5. С. 57-60.
35. Малеина, М.Н. Нематериальные блага и перспективы их развития / М.Н. Малеина // Закон. 1995. № 10. С. 101-105.
36. Рогозина, В.Г. Возмещение морального вреда: вопросы становления и развития института в российском и зарубежном праве / В.Г. Рогозина // Право и общество. 2013. №3. С. 125-127.
37. Сапфинова, А.А. Сочетание государственного и договорного регулирования в процессе защиты трудовых прав работников // Актуальные проблемы развития гражданского законодательства: сборник научных статей по материалам. Краснодар: университет МВД России, 2014. С. 31-35.
38. Сапфинова, А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и

- судебная практика / А.А. Сапфирова // Современное право. 2015. №5. С.78-83.
- 39.Селезнева, С.К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения / С.К. Селезнева // Юридический мир. 2017. №2. С. 20-25.
- 40.Сергеев, А. П. Гражданское право: учебник / А.П. Сергеев. М.: Проспект, 2006. С. 387.
- 41.Тимешов, Р.П. Понятие морального вреда в гражданском праве России / Р.П. Тимешов // Российская юстиция. 2008. № 6. С. 19-22.
- 42.Тренина, Л.Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников / Л.Н. Тренина // Социально–экономическое управление: теория и практика. 2010. №1. С. 97-102.
- 43.Трофимова, Г.А. Моральный вред: сущность, основания возникновения и объем / Г.А. Трофимова // Законодательство и экономика. 2016. № 7. С. 22-30.
- 44.Табунщиков, А.Т. Компенсация морального вреда: учебно-практическое пособие / А. Т. Табунщиков . М.: Проспект, 2017. 80с.
- 45.Феофилактов, А.С. Материальная ответственность работодателя перед работником / А.С. Феофилактов // Трудовые споры. 2006. №2. С.46-51.
- 46.Шведов, А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда / А.Л. Шведов // Адвокат. 2015. №3. С. 45-48.
- 47.Эйер, Д.Б. Гражданские права в Соединенных Штатах / Д.Б. Эйер // Верховенство права. Сборник: Перевод с английского. М.: Прогресс, 1992. С. 151-165.
- 48.Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики / А.М. Эрделевский. М.: ВолтерсКлувер, 2004. 320с.

РАЗДЕЛ IV ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ ДИССЕРТАЦИЙ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

- 49.Белозерова, К. А. Пределы усмотрения сторон трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук / К.А. Белозерова. Екатеринбург, 2013. 236с.
- 50.Михно, Е.А. Компенсация морального вреда во внедоговорных обязательствах: дис. ... канд. юрид. наук / Е.А. Михно. СПб., 2018. 163с.
- 51.Романов, В. С. Моральный вред как институт гражданского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В.С. Романов. М., 2006. 129с.
- 52.Чорновол, О.Е. Обязательства по компенсации морального вреда в российском гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук / О.Е. Чорновол, Екатеринбург, 2011. 275с.
- 53.Шафикова, Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук / Г.Х Шафикова. Екатеринбург, 2000. 171с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика определения размера компенсации морального вреда А.М. Эрделевского¹

Проблема отсутствия четких критериев оценки размера компенсации морального вреда ставит российские судебные органы в сложное положение. Помимо установленных законом, необходимым критерием размера компенсации является средняя глубина страданий, или презюмируемый моральный вред для определенного вида правонарушения. Презюмируемый моральный вред - это страдания, которые, по общему представлению, должен испытывать (не может не испытывать) "средний", обычным образом реагирующий на совершение в отношении его противоправного деяния человек. По существу, презюмируемый моральный вред отражает общественную оценку противоправного деяния.

В определении резюмируемого морального вреда закладывается соотношение размеров санкций различных статей Уголовного кодекса РФ, как наиболее объективно отражающих относительную значимость охраняемых этими статьями благ. Автор вводит условный базисный уровень размера компенсации морального вреда, определенный применительно к страданиям, испытываемым потерпевшим при причинении смерти близкому родственнику, что предполагается эквивалентным причинению вреда здоровью средней тяжести.

Этот уровень предлагается установить в размере 300 минимальных размеров оплаты труда (на 2021 год – 75500 рублей) - исходя из практики ЕСЧП. Применяя указанный базисный уровень в соотношении максимальных размеров санкций статей Уголовного кодекса, автор разрабатывает таблицу размеров компенсации презюмируемого морального вреда применительно к различным видам посягательств на нематериальные блага личности. При этом учитывая, что не все виды правонарушений влекут уголовную ответственность, размер компенсации презюмируемого морального вреда для правонарушений не являющихся преступлениями принимается равным размеру компенсации того же вреда для видов преступлений, влеку-

¹Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М.: ВолтерсКлувер, 2004. С.287.

щих, по мнению автора, схожую глубину страданий.