

## **КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПРИ УНИЖЕНИИ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РАБОТНИКА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

*В.С. Кульков*

В последние годы в нашей стране уделяется много внимания вопросам защиты чести, достоинства и деловой репутации граждан и, в связи с этим, компенсации морального вреда. Этим озабочены ученые-правоведы, работники правоохранительных органов, законодатели, политики, идеологи власти, журналисты и т. д. Видимо, это очень важный вопрос. Особенно мы гордимся тем, что у нас появилась возможность (т. е. законодательно закреплена) расплачиваться деньгами за унижение чести и достоинства. Люди советского общества не понимали выгоды от такого прекрасного нововведения. Жаль их, не умели ценить деньги.

Хорошо это или плохо, оправданно или нет, своевременно или не доросло наше общество и государство до такого нововведения как расплачиваться за унижение чести и достоинства деньгами, однозначно ответить невозможно, как говорится, – поживем, увидим. Остановимся на том, что такое положение дел закреплено законом, хотя и не принесло тех результатов, на которые законодатель рассчитывал.

В судах практически отсутствуют иски данной категории, и судьи, в основном, рассматривают иски о компенсации морального вреда потерпевших в результате совершенного против них преступления или в соответствии с законом РФ «О защите прав потребителей». Иногда встречаются иски коммерческих организаций на очень большие суммы о якобы умалении их деловой репутации. А где же граждане со своими исковыми заявлениями о защите чести, достоинства и деловой репутации и компенсации в связи с этим морального вреда?

Надо отметить, что понятие морального вреда законодательно закреплено в статье 151 ГК РФ и определяется как физические или нравственные страдания.

Складывается впечатление, что все граждане нашей страны прекрасно живут, у всех отличная работа, и руководители даже подумать не могут о нарушении прав работников, а на улицах и в других общественных местах все вежливы и до того интеллигентны, что даже косо посмотреть не позволяют друг на друга. Так ли это? Нет, конечно. К сожалению, в большинстве случаев, наоборот.

Разве в своей повседневной жизни мы не обижаем и не оскорбляем друг друга? Разве в коллективах, на улице, в общественных местах мы не обзываем друг друга такими обидными словами, от которых многие плачут? Разве некоторые руководители и «хозяева» не посылают своих подчиненных в определенные места и не выражаются в их адрес такими словосочетаниями, от которых даже матерому мужику становится не по себе? Все это, конечно, есть, но судебных дел такой категории практически нет. Почему? Думается, что ответ на этот вопрос не такой уж и сложный.

Намного легче и проще разрешить дело о компенсации морального вреда, причиненного потерпевшему преступлением. Если факт преступления налицо, вина подсудимого доказана, приговор вынесен, почему в такой ситуации не взыскать компенсацию морального вреда? Потерпевшему сломали руку, ногу, нанесли другие телесные повреждения – разве в данном случае он не страдал? Страдал, конечно, и физически, и нравственно, стоит только немножко определить глубину этих страданий, и пожалуйста, 40–50 тысяч рублей компенсация, а можно и больше, исходя из тяжести совершенного преступления. Ведь в данном случае, главное, доказать вину подсудимого в совершенном преступлении, и если вынесен обвинительный приговор, компенсация морального вреда неизбежна. Доказывать факт страдания потерпевшего нет никакой необходимости, поскольку вряд ли

кто будет спорить с тем, что человек, которому сломали ребра и челюсть, не испытывал никаких страданий.

Практически такая же ситуация возникает тогда, когда моральный вред причинен посягательством на какое-либо материальное благо, которое находит свое выражение в имущественном праве. В данном случае компенсация морального вреда осуществляется в соответствии с Законом РФ «О защите прав потребителей». В соответствии со ст. 15 указанного закона моральный вред, причиненный потребителю вследствие нарушения изготовителем (исполнителем, продавцом) или организацией, выполняющей функции изготовителя (продавца) на основании договора с ним прав потребителя, предусмотренных законами и правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в области защиты прав потребителей, подлежат компенсации причинителем вреда при наличии его вины. Размер компенсации морального вреда определяется судом и не зависит от размера возмещения имущественного ущерба [1].

Компенсация морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного ущерба и понесенных потребителем убытков.

Как мы заметили, конструкция правовой нормы в данном случае более сложная, поэтому и исковых заявлений такого рода намного меньше, нежели в случае компенсации морального вреда при совершении преступлений, но все же они есть.

Другое дело – компенсация морального вреда по защите чести, достоинства и деловой репутации гражданина. Гражданский Кодекс РФ устанавливает особый гражданско-правовой способ защиты чести, достоинства и деловой репутации гражданина. В соответствии с этим порядком гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство и деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности (п. 1 ст. 152 ГК) [2]. Это уже более сложная ситуация. Необходимо доказывание факта причинения потерпевшему морального вреда, а он может возникнуть только в результате унижения его чести, достоинства и деловой репутации, и, кроме того, эти сведения должны быть распространены и не соответствовать действительности.

Еще труднее судьям рассматривать дела, когда моральный вред возникает при нарушении трудовых прав граждан. Здесь, как правило, компенсация морального вреда ограничивается определенными нарушениями, и это неспроста.

Давайте проанализируем положения трудового законодательства по этому вопросу. 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 размера его возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК) [3]. В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда [3]. Вот и все случаи компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях, которые предусмотрел закон, хотя некоторые авторы пытаются доказать обратное. В Комментариях официальных органов к Трудовому Кодексу Российской Федерации к статье 237 сказано: «учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников (кроме указанных выше), суд в силу ст. 21 (абзац 14 части первой) и ст. 237 Кодекса 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) [3].

Конечно, это очень важно, когда предоставляется возможность получить компенсацию морального вреда, когда тебе задержали выплату 5 тысяч рублей на две недели, ведь жизнь-то у нас тяжеловата, но есть более важные случаи, на которые надо бы обратить внимание как законодателям, так и ученым юристам.

Как-то позвонил мне знакомый и взволнованно так спросил, почему у нас такие глупые законы? Я, конечно, сказал ему, что законы у нас хорошие, но историю его выслушал.

Он рассказал, что сын его около 10 лет честно, добросовестно, добиваясь хороших успехов, работает инженером в одной организации. За это время несколько его коллег (тоже инженеров) были повышены по службе и, по его словам, не отличаются ни умом, ни усердием. Некоторые из них были повышены дважды, а его сын как работал (честно и добросовестно) на своем месте, так и работает.

«Страдает сын, – с болью в голосе сказал знакомый. – И не от того, что на новом месте получал бы большую зарплату, нет, перед людьми обидно. Коллеги так и говорят: Мы абсолютно были уверены в том, что это твое место, а почему назначили этого ... – непонятно!»

Понимаем мы, конечно, от чего, в большинстве случаев, зависит продвижение по работе и службе, понимаем и молчим.

Конечно, все родители считают, что их дети самые красивые, умные и талантливые и мой знакомый не исключение. Но я знал его сына, действительно, перспективный работник, и таких надо выдвигать на вышестоящие должности, но был у него один недостаток – свою точку зрения отстаивал перед любым начальником, а это очень опасное действие.

Конечно, если бы такие факты были единичны, можно было на них не обращать внимания, для родителей и ребенок-тупица – гений, но ведь таких фактов огромное количество. Вот где настоящие моральные страдания, кроме величайшего ущерба производству.

Значит, работник в приведенной ситуации страдает морально? Безусловно, страдает. Страдает от того, что его не повысили по должности, которую он заслуживает; страдает оттого, что повысили другого, который этой должности не заслуживает, а от него небрежно отмахнулись; страдает оттого, что бессмысленны его ум, работоспособность, новые идеи и т. д. Произошло унижение чести или достоинства или деловой репутации или всего вместе?

Что же такое честь? Честь – объективная оценка личности, определяющая отношение общества к гражданину, то есть социальная оценка моральных и иных качеств личности. Произошло ли умаление чести работника в приведенном нами примере? Да, произошло. Все в коллективе считают, что именно этот работник достоин повышения, а не тот, кого повысили.

Достоинство – самооценка личности, осознание ею своих личных качеств, способностей, мировоззрения, своего выполненного долга и своего общественного значения. Достоинство определяет субъективную оценку личности. В нашем примере добросовестный, хорошо работающий человек, не запятнавший себя никакими аморальными и безнравственными поступками и реально оценивающий обстановку, считал себя достойным занять более высокую должность, но увы... Таким образом, унижено и достоинство работника.

А что же с деловой репутацией? Как мы знаем, деловая репутация это оценка профессиональных качеств работника. Профессиональные качества работника в нашем примере очень высокие, чему свидетельствуют многие доказательства, но руководитель посчитал, что они недостаточны для занятия более высокой должности, о чем и заявил коллективу. Почему руководитель повысил по работе менее профессионально подготовленного работника? Он считает, что последний будет лучше руководить подразделением, и его профессиональная подготовка в данном случае не имеет значения. «Мне работать с этим человеком и поэтому именно я знаю, кто лучше справится с этой работой» – таков «приговор» руководителя, начальника, командира в нашем демократическом обществе, которое построено на странных принципах: «Думайте, что хотите, говорите, что хотите (ведь у нас демократия), а будет так, как надо кое-кому». Таким образом, унижена и деловая репутация работника.

Так может ли в приведенном нами примере работник обратиться в суд с требованием о защите своей чести, достоинства, деловой репутации и компенсации морального вреда? Конечно, может. Обратиться, – пожалуйста, недаром у нас в гражданском праве существует право на иск в материаль-

ном смысле и право на иск в процессуальном смысле. Если немного утрированно подойти к этой ситуации, то можно сказать: «Вот пример права на иск в процессуальном смысле. Предъявляйте, пожалуйста, кто только пожелает».

Но вот что странно, таких исков практически нет в судах Челябинской области и во всех других судах Российской Федерации, а ведь это очень плохо. Нет таких исков не потому, что все продвижения по работе и службе происходят в соответствии с законом, справедливо и объективно оценивая деловые и другие качества работника, а потому, что предъявлять такие иски абсолютно бесполезно, потому, что точно получишь отказ. К такому отказу в настоящее время есть все основания.

Законодательство практически не регулирует процесс продвижения работника по работе. Конституция Российской Федерации по этому поводу ничего не говорит, кроме того, что в ст. 37 предусматривает, что труд свободен, и каждый имеет право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [3]. Трудовой Кодекс Российской Федерации в основной статье (21) по этому вопросу не предусмотрел ничего, хотя именно эта статья предусматривает основные права и обязанности работника. В ст. 22 ТК РФ, закрепляющей обязанности работодателя, также ничего не упоминается об обязанностях работодателя продвигать по работе достойных работников. Единственным упоминанием о праве работника на продвижение по работе без всякой дискриминации с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности является статья 2 ТК РФ – основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Правда, указанная статья закрепляет не право работника на продвижение по работе, а предусматривает обеспечение равенства возможностей работника без всякой дискриминации на продвижение по работе [4].

Как видим, в такой ситуации доказать работнику, что именно он должен быть продвинут по работе, а не другой, практически невозможно и у суда в такой ситуации очень мало возможностей вынести законное и справедливое решение. Для того чтобы принцип трудового права – обеспечение равенства возможностей работника без всякой дискриминации на продвижение по работе – заработал, необходимо это право работника и соответствующую ему обязанность работодателя закрепить в конкретных статьях Трудового Кодекса РФ и предусмотреть за его нарушение ответственность работодателя. Кроме того, необходимо подробно отрегулировать процедуру продвижения работника по работе, полностью исключив субъективный фактор продвижения работников. Таким образом, подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что хотя трудовое законодательство и несовершенно в вопросах правового регулирования продвижения работника по работе, обращение их в суд в случае нарушения их прав возможно,

даже более, оно необходимо. Чем больше будет обращений граждан в суд по этим вопросам, тем быстрее законодатель тщательным образом отрегулирует эти правоотношения или хотя бы будет создан судебный прецедент.

#### Библиографический список

1. Закон РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 с последующими изменениями и дополнениями «О защите прав потребителей».
2. Гражданский кодекс РФ. – СПб, 2010.
3. Трудовой кодекс РФ – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
4. Конституция Российской Федерации: Официальный текст (с изменениями от 9 января 1996 г., 10 февраля 1996 г. и 9 июня 2001 г.)