

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Института права

(наименование института полностью)

Кафедра _____ «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Компенсация морального вреда, причиненного работнику

Студент

Е. В. Прозорова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Б. П. Николаев

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

Актуальность исследования данной работы заключается в том, что развитие института компенсации морального вреда безоговорочно воздействует на формирование и закрепления гражданского общества. Защита нематериальных благ и собственных неимущественных прав, а также соразмерная и справедливая компенсация в случае их нарушения, содействует гармоническому развитию любого гражданина и общества в целом.

Из положений Конституции Российской Федерации следует, что защита собственных прав и свобод может осуществляться лицом любым способом, который не находится под законодательным запретом. Со стороны государства выполняется гарантирование защиты прав и интересов, свойственных человеку и гражданину.

Основной институт, деятельность которого нацелена на защиту неимущественных прав и иных нематериальных благ, представляется в качестве института компенсации морального вреда. Свойственные ему положения не являются достаточно разработанными. Также отмечается ряд законодательных наложений, находящихся во взаимном противоречии. Такие положения могут восприниматься неоднозначно, порождать возникновение споров и дискуссий.

Важно сделать акцент на том, что вопрос об определении размера, в котором нанесенный моральный вред и причиненные нравственные страдания должен быть компенсирован, недостаточно изучен. В таком положении, принимая решения, судьи используют лишь свои субъективные суждения, исходя из которых определяется разумность и справедливость компенсационных выплат.

Свойственная рассматриваемому институту проблема, связанная с компенсацией, находилась на исследовании ряда правоведов, включая иностранных и отечественных юристов. Несмотря на активность проводимых

исследований, отмечается наличие как практических, так и теоретических спорных вопросов.

Статус объекта исследования закреплён за правоотношениями, которые возникли в результате того, что моральный вред и нравственные страдания причинены. Эти же отношения касаются порядка и условий, с учетом которых соответствующая компенсация будет проведена. Предметом изучения является компенсация морального вреда, как способ защиты нематериальных благ, условия и порядок ее применения, а также практические проблемы, появляющиеся в связи с использованием этого института.

Основания этого исследования заключается в том, что право физических лиц на компенсацию причиненного морального, нравственного вреда должно гарантировать не только его закреплением в законе, и непрерывным совершенствованием нормативной правовой основы в указанной зоне с учетом анализа судебной практики по конкретным гражданским делам.

Структура работы определена постановлением целями и задачами. Она состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и литературы, приложений. Первая глава посвящена изучению понятия морального вреда, в ней описываются исторические предпосылки формирования института морального вреда, выявляется его понятие, сущность, и юридическое значение. Во второй главе говорится об условиях и порядке компенсации морального вреда в частности права на компенсация морального вреда и способах возмещения.

Оглавление

Введение	5
Глава 1 Общая характеристика компенсации морального вреда, причиненного работнику	8
1.1 Понятие морального вреда	8
1.2 Основания возникновения права на компенсацию морального вреда, причиненного работнику	14
1.3 Порядок компенсации морального вреда, причиненного работнику	18
Глава 2 Актуальные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику	24
2.1 Проблемы, возникающие при компенсации морального вреда, причиненного работнику	24
2.2 Пути решения проблем, возникающих при компенсации морального вреда, причиненного работнику	32
Заключение	41
Список используемой литературы и используемых источников	43
Приложение А Форма соглашения о компенсации морального вреда...	48

Введение

В ст. 45 Конституции Российской Федерации содержится декларативное положение, в силу которого у каждого имеется возможность осуществления защиты своих прав и свобод за счет тех способов, что не находятся под законодательным запретом.

Со стороны государства закреплена законодательная защита прав и интересов, присущих человеку и гражданину.

Положения действующего гражданского и трудового законодательства содержит указание о возможности получения компенсации морального вреда за счет реализации компенсационного способа защиты тех прав, что были нарушены.

Прослеживается актуальность рассмотрения вопроса о том, насколько правомерным является применение трудового законодательства в отношении тех трудовых споров, что сопровождаются возникновением морального вреда.

Компенсация морального вреда в исках работников к работодателям при возникновении трудовых споров – далеко не редкость.

Чаще всего работники не пытаются разрешить спор в претензионном (досудебном) порядке, считая, что разрешение возникшего трудового спора в суде будет гораздо быстрее и проще.

Компенсацию морального вреда можно увидеть в большинстве исков и, как правило, суд, удовлетворяя основные исковые требования работников, также удовлетворяет и её.

Целью данной работы является исследование проблем компенсации морального вреда, причиненного работнику, и выработке путей по их решению.

Задачи:

- изучить понятие морального вреда;

- выделить основания возникновения права на компенсацию морального вреда, причиненного работнику;
- рассмотреть порядок компенсации морального вреда, причиненного работнику;
- определить проблемы, возникающие при компенсации морального вреда, причиненного работнику;
- предложить пути решения проблем, возникающих при компенсации морального вреда, причиненного работнику.

Объектом исследования в работе выступают трудовые правоотношения между работником и работодателем. Предметом исследования в работе является институт компенсации морального вреда.

В данной работе были использованы следующие научные труды, посвященные исследованию особенностей компенсации морального вреда работникам:

- Амирбекова Г. Г., [1]
- Апполонова А. Д., [2]
- Бободжонзода И. Х., [3,1.9]
- Боровик Н. В., [4,1.10]
- Бучиана С. Т., [5,1.11]
- Воробьева Н. А., [6,1.12]
- Денисов М. В., [7,1.15]
- Дюбко Е. Г., [8,1.17]
- Захарова О. А., [9,1.18],
- Зеленецкая Т. О., [10,1.19]
- Каюмова Л. А., [11,1.21]
- Кумаллагов З. О., [12,1.22]
- Пагава Т. Л., [13,1.27]
- Плаксин Г. А., [14,1.28]
- Рамазанов А. Х., [15,1.29]
- Собачкин А. С., [16,1.34]

- Табунщиков А. Т., [17,1.36]
- Тихомирова Л. В., [18,1.37]
- Фенева Ю. А., [19,1.39]
- Чупрасова Е. Д., [20,1.41]

Теоретической и методологической основой выпускной работы стали труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов, раскрывающие понятие морального вреда, особенности его компенсации в трудовых спорах, основания возникновения права на компенсацию.

В работе использовались материалы научных конференций и семинаров по изучаемой тематике, материалы периодических изданий, данные отчетности объекта исследования, а также информация официальных сайтов по вопросам порядка обращения в различные инстанции в связи с компенсацией морального вреда работнику.

Практическая значимость работы состоит в разработке комплекса решений выявленных проблем, возникающих при компенсации морального вреда, причиненного работнику.

В работе использовались следующие общенаучные методы: метод анализа литературы, нормативно-правовой документации, анализ документов, метод обобщения, метод сравнения показателей, а также методы экономического анализа, метод анализа судебной практики.

Структура работы представлена введением, двумя главами, заключением, списком использованных источников и приложениями к работе.

Глава 1. Общая характеристика компенсации морального вреда, причиненного работнику

1.1 Понятие морального вреда

Несмотря на то, что институт компенсации морального вреда нашёл отражение в законодательных актах сравнительно недавно, предпосылки к его появлению в России появились давно.

К первым источникам права можно отнести наиболее крупный памятник древнерусского права – правовой сборник, содержащий нормы права Киевской Руси, – Русскую Правду.

Данный источник права не проводил разделения на гражданско-правовое и уголовное правонарушение, а преступление понималось как «обида», то есть причинение материального или морального ущерба лицу. Конечно, ни в Русской Правде, ни в других, более поздних памятниках права нельзя встретить понятие «моральный» или «неимущественный» вред, но можно увидеть ряд норм, предусматривающих ответственность в виде денежной компенсации за причинение вреда неимущественным благам, например, жизни, здоровью.

Так, ст. 1 Краткой редакции Русской Правды предусматривала за убийство альтернативно: либо кровную месть, либо штраф в 40 гривен. Таким образом, убийце дозволялось компенсировать причинённый убийством вред, уплатив близким родственникам убитого определённую денежную сумму, так называемую «головщину», определяемую сначала по соглашению с родственниками убитого, а позднее судом.[21,1.291.29 с. 53-55]

Поощряя получение денежного вознаграждения с виновного за подобные преступления, государство стремилось постепенно свести на нет существовавший ранее и в Древнерусском государстве обычай кровной

мести, личной расправы причинителем вреда со стороны потерпевшего либо его родственников.

Вместе с тем Русская Правда содержала ряд статей, содержание которых направлены на защиту имущественных прав, свойственных человеку. Так, при совершении воровства или иного использования чужой вещи в противовес закону, дополнением к возмещению имущественного вреда применялось и возложение обязанности о выплате денежного вознаграждения «за обиду». Так, ст. 34 Пространной редакции Русской Правды предусматривает в случае кражи коня, оружия или одежды, помимо возвращения похищенного выплату виновным собственнику, еще и 3 гривен за обиду. Особо в Русской Правде выделялось оскорбление, выраженное в повреждении усов и бороды. За данное деяние предусматривался штраф размером 12 гривен, что означает, как видно из сравнения со ст. 2, что нанесение такой обиды признавалось куда более серьезным деянием, чем нанесение телесных повреждений.[22,1.24 с. 305-306]

Рассматриваемое наказание признавалось строгим, что обосновано тем, что вырывание бороды считало обидой, причиняемой личности, отражающейся на ее достоинстве.

В более поздних сводах законов сохраняется возможность получение денежного вознаграждения сверх взыскания суммы причинённого имущественного ущерба. Так, например, в Двинской уставной грамоте 1397 г. упоминается вознаграждение за «бесчестье», то есть денежного взыскание в пользу потерпевшего за причинённую обиду. Компенсация за обиду могла быть взыскана одновременно в пользу и государства, и потерпевшего. Причём устанавливалась градация штрафов «за бесчестье» в зависимости от социального положения потерпевшего. Целый ряд таких статей можно встретить в и Судебниках 1497 и 1550 гг., и в Соборном Уложении 1649.[23,1.1 с. 135-137]

При этом в Уложении законодатель конкретно устанавливал критерии определения размеров вреда, а в некоторых случаях указывалась твердая сумма.

В XVIII в. действовали, по сути, те же правила о возмещении вреда «за бесчестье», что и раньше, дополненные некоторыми положениями Воинского и Морского уставов Петра I об оскорблении чести, Манифестом Екатерины II «О поединках» от 21 апреля 1787 г. Их появление объяснялось в большей степени тем, что в XVIII веке в Российской империи среди дворян стала получать распространение практика защиты чести и достоинства путём поединка – дуэли. Так, Манифест всячески осуждал дуэли и назначал наказание за организацию поединка и участие в нём. В связи с запретом проведения дуэлей как способа защиты от нанесённых обид необходимо было определить понятие «обида», выступавшее причиной дуэлей.

В Манифесте приводится такое определение: «Оскорбление или обида есть: буде кто кого вредит в праве или по совести, как-то: порочит, поклепляет, пренебрежет, уничижит или задерет. Пренебрежение к особе ближнего с намерением обижать, или оскорбить, или вредить ему лично, или жене, или чаду, или служителю, или ближним его, есть обида». Также предусматривалось понятие «тяжкая обида» и в зависимости от того, какая обида была нанесена, иски подразделялись на гражданский – за простую обиду и уголовный – за тяжкую. Стоит отметить, что в понятие «оскорбление» входили и словесные формы, и действия, и жесты, и тон. Что интересно, оскорбление женщины согласно Городовому положению 1785 г. наказывалось вдвое строже, чем оскорбление мужчины, а наказание за оскорбление должностных лиц возрастало пропорционально повышению их ранга. Таким образом, хотя Манифест 1787 г. относится почти исключительно к дворянскому сословию, а данные в нём определения не дают чёткого представления о том, что же понималось под обидой и оскорблением, он вносит определённый вклад в развитие института компенсации морального вреда.

Позднее существовавшие к тому времени правила о возмещении неимущественного ущерба частично перешли в Свод законов Российской Империи, где предусматривался специальный раздел «О вознаграждении за обиды личные имуществом».

С середины XIX в. компенсация вреда регулировалась в основном правилами закона от 21 марта 1851 г., содержащегося в X томе Свода законов Российской Империи. В законе употребляются слова «вред и убытки» от деяний преступных и не преступных. При этом, исходя из текста закона, не ясно, подразумевается ли под вредом, подлежащим возмещению, вред только имущественного характера или же и неимущественного тоже. Однако, прямых указаний на то, что под вредом следует понимать только экономический урон, в законодательстве данного периода не было. Законом предусмотрены статьи, которые предписывают обидчику выплачивать денежную компенсацию за причинённый ущерб, который никак нельзя отнести к имущественному.

Так как Закон 21 марта 1851 г. оставлял место для сомнений относительно применения института компенсации нематериального вреда, учёные правоведы того периода не выработали единого мнения о допустимости такой компенсации. Часть из них признавали и активно поддерживали применение в практике решения судебных дел, помимо возмещения имущественного ущерба, а также и компенсацию неимущественного вреда. Другая часть правоведов выступала против и относилась негативно к возможности такой компенсации.

Таким образом, вопрос о компенсации неимущественного вреда издавна вызывал оживлённые дискуссии среди ученых правоведов, участники которых не могли прийти к единому мнению.

Законодательно моральный вред представляется через страдания нравственного или физического типа.

Существуют некоторые ученые, которые данную позицию не поддерживают. С их стороны выражается согласие с тем правовым порядком,

который имеется. Часть из них утверждает, что моральный вред выражается не в виде страданий, а именно тех последствий, что являются изменениями в человеческой психике, в результате которых дальнейшее привычное существование нарушается. Такие последствия могут выражаться через снижение работоспособности, негативном отражении на межличностных отношениях и в виде прочих факторов.

С.М. Воробьев пришел к выводу о том, что наступление морального вреда происходит как в то время, когда преступное деяние совершается, так и вслед за тем, как оно совершено, что выражается в появлении у человека ощущения утраты, раны или заболевания, которое возникло.

Иная позиция свойственна другим исследователям, которые считают, что наряду со страданиями нравственного и физического характера, имеют место и психические страдания. Е.П. Редько утверждает о наличии сходного значения между понятием «нравственного» и «морального». Вместе они не связаны с физическими страданиями, в виду чего, содержание, вложенное в них, расходится.

Представленное приводит к выводу о том, что представленная терминология характеризуется отсутствием единства мнений относительно того, какое содержание свойственно моральному вреду. При использовании этой позиции, содержанием морального вреда выступает страдание. Представленное толкование в научных литературных источниках не используется. Это обусловлено потребностью в установлении оснований его возникновения.[24,1.10 с. 49-58]

Источники страданий представляются в виде факторов, в силу присутствия которых индивид испытывает дискомфорт. Такое состояние характеризует как окружающий мир, так и собственное состояние в обществе. В психике человека подобное состояние влечет возникновение тяжелых переживаний.

Возникновение страданий у человека отражается на его психике. О том, что страдания становятся причиной утраты психического благополучия человеком, сделано утверждение А.М. Эрделевским.

Под психическим благополучием понимается нематериальное благо, возникновение которого происходит вместе с рождением человека. Здоровье, рассматриваемое в широком понимании, выступает составляющей данного блага.

Данное мнение имеет место быть ведь бесспорно психическое благополучие непрерывно связано с личностью человека, от него зависит многое в жизнедеятельности человека, его комфортное положение в обществе, взаимодействие с другими индивидами, здоровье и многие другие факторы, поэтому посягательство на его личное спокойствие должно как-то восполняться, например в компенсационном плане.

Сами страдания человека можно описать, как, состояние которое разрушает психический устой человека, лишают его комфортного существования, которое образуются в результате воздействия на психологическую сферу жизнедеятельности индивида.

Выражением физических страданий всегда являются ощущениями, сопровождающимися болью. Их возникновение обусловлено проявлением внешнего воздействия на лицо и свойственное ему физическое состояние.[25,1.2 с. 583-586]

Проявление физической боли представляется реакцией человеческой нервной системы, для которой свойственно нормальное функционирование. Эта реакция возникает в отношении тех негативных факторов, которые посягают на благополучие, характерное личности. Следовательно, физические страдания имеют воздействие на физическое и психологическое состояние, между которыми прослеживается взаимозависимость.

Существенное отличие, свойственное моральному вреду, заключается в порядке компенсации такового. Форма, в которой может быть выражена

такая компенсация, является денежной или иной, допустимой на законодательном уровне.

Самостоятельность может быть присуща моральному вреду. Установление этого признака происходит исходя из того, при каких обстоятельствах он возник и какие для этого имелись основания.

1.2 Основания возникновения права на компенсацию морального вреда, причиненного работнику

Отмечается актуальность вопросов, связанных с компенсацией моральных страданий, причиненных в рамках рабочих мест. Количество исков, подаваемых работниками в отношении работодателей, предметом которых выступает требование компенсировать моральный вред, регулярно возрастает.

Отдельная роль отводится определению имущественных прав, возникающих в то время, когда трудовая деятельность осуществляется, в отношении которых совершено нарушение.

Положения ТК РФ содержат несколько указаний о моральном вреде. Из содержания ст. 3 ТК РФ следует недопустимость дискриминации в трудовой сфере. Эта норма порождает право лиц, в отношении которых совершена дискриминация, требовать возмещения моральных страданий. Отдельные положения, касающиеся взаимных прав и обязанностей, имеющих у работников и работодателей, содержатся в ст. 21 ТК РФ. В этой норме присутствует указание о том, что работодатель должен компенсировать моральный вред, причиненный работнику. При этом работнику предоставлены правовые возможности по истребованию рассматриваемой компенсации, если он незаконно уволен или переведен.[26,1.38]

Совокупность наиболее значимых норм, касающихся проведения соответствующих компенсаций, содержится в ст. 237 ТК РФ. Здесь сказано,

что причинение морального вреда совершается работодателем при совершении им неправомерных деяний, которые могут быть активными или выражаться через бездействие. Возмещение предполагает проведение выплаты в финансовой форме. Ее размер определяется в результате достигнутого сторонами соглашения или в силу решения, принятого судом.

Именно работодатель выступает причинителем морального вреда, если он возникает в сфере трудовой деятельности.

К нему относится:

- дискриминация;
- задержка выплаты заработной платы;
- незаконное увольнение;
- незаконный перевод.[27,1.13 с. 187-189]

Для взыскания морального вреда необходимо наличие следующих условий:

- причинение работнику физических и (или) нравственных страданий;
- совершение работодателем виновных неправомерных действий или бездействие;
- наличие причинно-следственной связи между неправомерными виновными действиями (бездействием) работодателя и физическим и (или) нравственными страданиями работника.[28,1.9 с. 87-92]

Из вышеприведенного можно сделать следующие выводы:

- моральный вред - следствие неправомерного деяния работодателя;
- моральный вред может компенсироваться и при нарушении имущественных прав работника;
- размер компенсации морального вреда устанавливается соглашением сторон либо судом;
- при судебном порядке определения факта причинения и размера компенсации морального вреда отсутствует зависимость от размера - имущественного ущерба, причиненного работнику.

Доказательствами причинения работнику морального вреда могут служить:

- письменные доказательства (медицинские справки, заключения об ухудшении здоровья, квитанции об оплате лекарств и рецепты и прочее);
- показания свидетелей;
- аудио и видеозаписи.

При обращении в суд, необходимо приложить к исковому заявлению все имеющиеся доказательства.

Самым важным в процессе доказывания является доказывание наличия причины появления морального вреда, то есть неправомерного действия (бездействия) работодателя. Без наличия факта неправомерного деяния со стороны работодателя, факт наличия морального вреда также будет отсутствовать. К примеру, если в процессе судебного разбирательства работник не докажет незаконность его увольнения, то и на компенсацию морального вреда он может уже не рассчитывать.

Очевидно, что вместе с тем, как трудовые права нарушаются, происходит возникновение морального вреда. Их нарушение сопровождается проявлением психологического дискомфорта, способного негативно воздействовать на физическое здоровье лица.

Если же страдания носили только нравственный характер, доказать моральный вред будет намного сложнее. В данном случае будут полезны медицинские заключения. Например, если осуществлялось психологическое давление, то работник мог испытывать постоянный стресс, плохо спать и многое другое. В таком случае рассматриваются также свидетельства заявителя и свидетельские показания коллег. Если действие (или бездействие) работодателя привели к осложнению хронических заболеваний, то суду будет непросто разобраться в причинно-следственных связях.

Если в суде удастся доказать вину работодателя в нанесении физических или моральных страданий, то шансы на то, что ему придется компенсировать моральный вред, будут более высокими.

При наступлении определенных ситуаций даже отсутствующая вина работника не может выступать препятствием к возмещению причиненных страданий. Примером может служить их причинение в результате действия источника, представляющего повышенную опасность.

Важным разъяснением вопроса компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях служит Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ». В п. 63 представленного документа содержится указание о том, что у суда имеются достаточные правовые основания к тому, чтобы моральный вред, возникший в результате противоправного деяния работодателя, был возмещен работнику.[29,1.25]

Рассматривая существующую практику рассмотрения дел судами, можно отметить две отдельные категории судебных решений.

Первая категория характерна судебным спорам, по которым удовлетворение предъявленных работником требований было совершено. Такая категория является наиболее широкой.

В качестве документа, содержащего в себе алгоритм применения права судьями в рассматриваемом направлении, необходимо рассматривать Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Согласно абз. 3 п. 4 данного постановления моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав. Соответственно, работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причинённый вследствие незаконного увольнения.[30,1.26]

Выполнение анализа в отношении принадлежащих работнику в силу ТК РФ прав, позволяет признать право получения заработной платы в качестве имущественного. Защита такого права происходит за счет взыскания:

- Зарплаты за те дни, когда существовал вынужденный прогул, наряду с компенсацией причиненных моральных страданий;
- Образовавшейся задолженности по ее выплате, с одновременным взысканием рассматриваемой компенсации.

Так, Решением Няндомского районного суда Архангельской области от 12 мая 2017 г. по делу № 2-413/2017 Лупандиной Е.Ф. к ООО «Агроторг» о взыскании компенсации за задержку окончательного расчета при увольнении, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, повлекшей невозможность трудоустройства, упущенного заработка, компенсации морального вреда, удовлетворены частично. Моральный вред компенсирован в размере 5000 руб.

Решением Нагатинского районного суда г. Москвы от 16 июля 2010 г. по делу N 33-34294/10 исковые требования М. к ГОУ детский сад N 2273 г. Москвы о выдаче трудовой книжки, взыскании денежных средств за задержку выдачи трудовой книжки, возмещении морального вреда удовлетворены частично. Моральный вред компенсирован в размере 30000 руб.

Каждый случай индивидуален. Суд будет принимать во внимание множество факторов. Готовясь к судебному разбирательству, необходимо тщательно подготовить все имеющиеся доказательства.

Во всех рассматриваемых случаях судами апелляционной инстанции была дана оценка фактических обстоятельств по делу. Однако в отдельных случаях суды либо не поясняли, в связи с чем суд пришел к выводу о разумности и обоснованности присужденной суммы компенсации, либо в качестве аргументов приводили абстрактные формулировки (фактические обстоятельства дела и многое другое).

1.3 Порядок компенсации морального вреда, причиненного работнику

Возмещение морального вреда происходит с использованием денежной формы. Определение размера компенсации происходит на основании достигнутого сторонами соглашения. Его оформление является документальным, что предполагает использование письменной формы. Составление документа выполняется в двух экземплярах, в результате чего каждая из стороны получает по одному. Соглашение включает в себя сведения о порядке, размере и дате проведения компенсационных выплат. Приложение А является примером соглашения, сторонами которых выступают работодатель и работник.

Даже если такое соглашение заключено, у работника продолжает существовать право на предъявление иска в суд на предмет взыскания с работодателя суммы, выступающей компенсацией морального вреда, который был причинен.

Определение суммы подлежащей взысканию компенсации выполняется работником лично. В то же время, именно суд определит, в каком размере компенсация будет взыскана. Определяющими факторами, при этом, будут выступать свойственные делу обстоятельства.

Если работодатель отказывается компенсировать моральные страдания или при невозможности достижения соглашения на предмет определения размера выплаты, работник может реализовать свое право на получение компенсации путем обращения к правосудию.

В то время, когда суд рассматривает дело, происходит учет ряда аспектов:

- со стороны работника должен быть доказан тот факт, что работодатель причинил ему страдания нравственного или физического характера. Документальное подтверждение таковых не является обязательным. Принято считать, что моральный вред, сопровождающийся проведением компенсационных выплат, возникает в силу того, что трудовые права работника являются нарушенными.

- суд будет выполнять рассмотрение и изучение документов, составленных в результате того, что работник получил увечье, повреждение здоровья или заболевание, связанное с нравственными страданиями, которые были перенесены. К числу таких документов относятся как материалы по расследованию несчастного случая, так и заключения медиков, прочие бумаги. Важно установить, является ли работодатель виновным в том, что произошло.

- определяя сумму, которая должна быть выплачена в качестве компенсации причиненных моральных страданий, суду необходимо учесть, каким материальным положением характеризуется потерпевший, имеются ли у него иждивенцы, в том числе, нетрудоспособные.[31,1.27 с. 60-63]

Если происходит разрешение индивидуального трудового спора, со стороны работника обращение к правосудию должно быть подано в течение 3 месяцев с даты, когда факт нарушения прав работника должен был или стал известен ему.

Если основанием к возникновению трудового спора выступает увольнение, обращение к правосудию должно быть выполнено не позже, чем через месяц. Отсчет этого периода выполняется с даты, когда трудовая книжка была вручена или выдана копия приказа, подтверждающая увольнение. Если спор вызван с тем, что заработная плата не была выплачена или выплачена не в полном объеме, показатель срока исковой давности будет равен одному году.

Если причины, по которым пропущен срок обращения к правосудию, являются уважительными, со стороны суда может быть принято решение о его восстановлении на основании поступившего от заинтересованной стороны ходатайства.

Положения трудового законодательства включают в себя нормы, обязывающие работодателя к обеспечению таких условий труда для работников, которые являлись бы безопасными.[32,1.38]

Обязанность по возмещению морального вреда возникает у работодателя в том случае, если работник получил травму или увечье в результате воздействия источника повышенной опасности. Ее возложение происходит даже в том случае, если вина работодателя отсутствует. Единственным основанием, в силу которого работодатель может быть освобожден от такой ответственности, является возникшая непреодолимая сила или имеющийся у потерпевшего умысел.

В то время, когда судом принимается решение об определении размера компенсационной выплаты, судом должно быть учтено, какие действия совершил потерпевший в тот момент, когда несчастный случай настал. Это может быть связано, к примеру, с грубой неосторожностью работника, в силу которой размер компенсации может быть сокращен.[33,1.37 с. 122]

Совершение со стороны работодателя неправомерных действий или бездействий в отношении работника, сопровождается возмещением со стороны первого того вреда, что причинен второму. Работодатель несет ответственность за тот моральный вред, что возник для работника. Законодательные нормы, действовавшие до 1997 г. и регламентирующие вопросы о труде, не включали в себя положений о том, что возникающий у работника моральный вред должен возмещаться.

Появление соответствующей судебной практики было отмечено в 1995 г. При этом в процессе правосудия применялись нормы ГК РФ. Моральный вред может выражаться через набор нравственных и физических страданий, с которыми сталкиваются граждане. Если вопрос касается трудовых отношений, то такими гражданами всегда являются работники.[34,1.14]

Выражением свойственных работнику физических страданий происходит через болевые ощущения, которые возникают в силу того, что несчастный случай, повлекший ранение человека на производстве, возник. Совокупность нравственных страданий связана с негативными переживаниями, возникающими у человека, который испытывает ряд негативных эмоций.

Работодатель выступает лицом, обязанным компенсировать моральный вред, если таковой причинен по его вине. Исключением выступают случаи, при которых источник повышенной опасности выступил поводом к возникновению ущерба (ст. 1100 РФ).

Со стороны работодателя причинение морального вреда может не сопровождаться возникновением имущественного ущерба. Примером может послужить дисциплинарное взыскание, которое было безосновательно объявлено. Для компенсации морального вреда используется денежная форма. Размер такой компенсации определяется соглашением, достигнутым между сторонами. Если договоренности не состоялись, итоговое решение принимает суд.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», действующим в редакции постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 25.10.1996 от 15.01.1998 разъяснено, что моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях[^]

- в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь,
- потерей работы,
- распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина,
- временным ограничением или лишением каких-либо прав,
- физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и другое.

Со стороны органа правосудия должны быть возложены на работодателя обязанности по компенсации тех страданий нравственного и физического характера, что возникли у работника по причине того, что увольнение, перевод или примененное дисциплинарное взыскание было незаконным.

Фактически любые неправомерные действия работодателя могут повлечь возникновение морального вреда.

Разъяснения Верховного Суда от 20.12.1994 г. сохраняют свое значение и в настоящее время служат в качестве ориентира для применения ст. РФ.

Суд должен оценить то, какой уровень страданий причинен нравственному и физическому состоянию работника.

При этом учету подлежат те фактические обстоятельства, при которых моральный вред причинен. Не может оставаться без внимания те индивидуальные особенности, что свойственны потерпевшему, а также ряд прочих обстоятельств, за счет которых можно определить, насколько тяжкие страдания были причинены.[35,1.12 с. 135-141]

Представленное указывает на то, что только при совершении работодателем неправомерных действий или бездействий может возмещаться моральный вред.

Положения Трудового кодекса включают указание на порядок, в котором определяется размер денежной компенсации.

Определение такого размера происходит исходя из каждой конкретной ситуации, с учетом достигнутого соглашения сторонами или судебного решения.

Глава 2. Актуальные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику

2.1 Проблемы, возникающие при компенсации морального вреда, причиненного работнику

Нормы трудового законодательства включают в себя положения о том, как работнику возмещается моральный вред, возникший в результате того, что работодатель неправомерно действовал или бездействовал. Размер подлежащего возмещению ущерба определяется в результате достижения участниками трудового договора соответствующего соглашения. Если же такого соглашения достичь не удалось, дело может быть передано в суд для принятия окончательного решения (ст. 237 ТК РФ).

Законодательные положения, применяемые в сфере трудовых правоотношений, не включают в себя рекомендации относительно того, как определить размер соответствующей компенсации.

Существует предложение об использовании различных методик в этом направлении, которые исходят от отдельных исследователей.

Из утверждений Л.А. Каюмовой следует, что в законодательных актах необходимо обозначить предельные показатели такой компенсации. Это обеспечило бы единообразие применения права и необходимую справедливость.[36,1.21 с. 16-17]

Сходное мнение свойственно С.К. Селезневой, которая утверждает о необходимости закрепления нижнего предела на базе ТК РФ, путем внесения в него нормативных изменений.

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

М.В. Денисовым высказано предложение о необходимости формирования общих критериев, которые были бы централизованными и конкретизированными на базе локальной нормативной документации, включая трудовые договоры, стороной которых выступают работники.

Имеются предложения о рассмотрении денежной компенсации в качестве альтернативного порядка возмещения.

А.С. Собачкиным предложено выделять отдельные критерии частного типа, за счет которых могла бы определяться сумма подлежащей возмещению компенсации. К числу таковых необходимо относить:

- собственное потерпевшему материальное положение;
- имеющиеся у него доходы из иных источников;
- наличие обязанностей по содержанию иждивенцев, относящихся к числу нетрудоспособных;
- показатели состояния здоровья, характерные работнику.[37,1.34 с. 435-442]

Необходимо достичь такого положения, при котором размер компенсации, выплачиваемой работнику, у которого иные источники дохода не имеются, на иждивении находится нетрудоспособный или присутствует хроническое заболевание (в т.ч. состояние беременности), будет более высоким.

В качестве отдельных показателей, влияющих на итоговый размер компенсации, могут выступать критерии возраста и места проживания лица.

Из содержания п. 63, включенного в Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2, следует, что определение размера выплачиваемой компенсации происходит исходя из того, какие конкретные обстоятельства свойственны делу и того объема, в котором нравственные или физические страдания причинены работнику. Такая сумма должна быть справедливой и разумной, соответствующей тем обстоятельствам, что фактически сложились.[38,1.25]

Если инициатива судебного разбирательства исходит от работника, им выполняется самостоятельное определение размера той компенсации, на получение которой он претендует. В ч. 2 ст. 151 ГК РФ закреплена обязанность суда по учету того уровня, который свойственен нравственным и физическим страданиям, возникшим у лица, претерпевшему их.[39,1.14]

Наиболее яркий пример компенсации морального вреда ситуация с экс-сотрудницей Сбербанка Светланой Лоховой. суд (Центральный трибунал по трудовым делам Лондона) компанию она подала в феврале 2013 года – основанием стало обвинение в дискриминации по половому признаку. утверждала Лохова, главный трейдер компании Дэвид Лонгмуир назвал ее в корпоративной рассылке " кокаинницей". Сотрудникам он написал: наняли сумасшедшую Светлану торговать акциями". Лохова пережила сильный стресс и ушла в отпуск в январе 2012 года. Больше она к работе не возвращалась по ее словам, больше в финансовый сектор не вернется, поскольку после того инцидента ее репутация и карьера были разрушены. Лохова отметила, что в банковской сфере восстановить испорченную репутацию возможным не представляется, ведь все знают друг о друге всё, а также верят, что говорить о человеке плохо без причины не станут. октябре 2014 года суд признал Светлану Лохову потерпевшей в этом деле и присудил компенсацию в размере \$4,6 млн. Лохова требовала от работодателя компенсации в размере \$48 млн. Однако в абсолютном большинстве случаев размеры компенсаций являются мизерными и несопоставимы с приведенным выше примером. правило их размер не превышает 10 тысяч рублей.

Справедливым является утверждение В.Д. Карасева, в силу которого со стороны судов размер подлежащей выплате компенсации, существенно сокращается.

Необходимо признать справедливость утверждений Алистархова, который усматривает во всех судебных решениях те субъективные представления, что свойственны судьям.

Как было отмечено в Заключении Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов в материалах проекта федерального закона N 179899–6 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 о ясности, недвусмысленности, формальной определенности правовых норм и недопустимости внесения произвольных изменений в действующую систему норм.

Присутствие плюрализма мнений отмечается в части подхода, применяемого для определения размера, в котором моральный вред должен компенсироваться. Основной недостаток связан с тем, что законодательство не является надлежаще доработанным. Это влечет за собой передачу основных правовых возможностей суду, который руководствуется собственным усмотрением. Считаем, что необходимо провести актуализацию законодательства в той части, что касается установления суммы компенсационных выплат. В качестве примера можно рассмотреть зарегистрированный за N 179899–6 законопроект.

Отмечается острота проблемы, возникающей при определении суммы, в которой выражается компенсация за причиненный моральный вред. Отличие таких сумм базируется не только исходя из того, в каком регионе находится суд, но и с учетом того, какой размер прожиточного минимума действует в том или ином месте. Как результат, судебная практика не становится единообразной, что порождает определенные непонимания между участниками разбирательства.

Поводом к этому выступает отсутствие законодательной конкретики в процессе определения соответствующих компенсационных выплат.

На обсуждении исследователей находятся различные недостатки, отмечающиеся в литературных источниках и положениях гражданского законодательства.

В этих положениях содержится перечень критериев, с учетом которых суд будет определять ту сумму, которая должна быть компенсирована потерпевшей стороне, для которой возникли нравственные переживания. Их оценка выполняется исходя из тех обстоятельств, что фактически возникли и послужили поводом к возникновению морального вреда.

Положения ТК РФ включают в себя отдельную ст. 237, в которой отображаются условия, связанные с компенсацией морального вреда, возникновение которого связано с совершением со стороны работодателя деяний, отличающихся неправомерностью. Размер такой компенсации может определяться сторонами и указываться в отдельном соглашении. Если же спор между участниками не урегулирован, его разрешение может быть передано суду. Противозаконные действия работодателя, выраженные в увольнении лица, без достаточных на то законных оснований, незаконном переводе работника, могут выступать причиной к тому, чтобы причиненный моральный вред был компенсирован. Именно суд будет определять, в каком размере компенсация будет выплачена.[40,1.38]

Пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Совета РФ от 17 марта 2004 г. N 2 предусмотрена возможность принятия судом решения об удовлетворении требований работника, в части выплаты компенсации тех моральных страданий, что возникли по причине совершения работодателем неправомерных деяний, включая нарушение прав имущественного характера. Последние могут быть выражены в невыплате зарплаты или ее задержке.[41,1.25]

Если увольнение является незаконным или иные права, свойственные работнику нарушены, последний может потребовать компенсацию причиненных моральных страданий, что, в итоге, должен определить суд.

Проведение анализа в отношении соответствующих решений, принятых районными судами г. Челябинска, приводит к выводу о том, что разрешение трудовых споров сопровождается разрешением вопросов о компенсации моральных страданий.

Положения гражданского законодательства к числу норм, за счет которых трудовые отношения были бы урегулированы, не относятся. При этом выносимые судами постановления включают в себя отражение тех норм, что отражаются в ГК РФ. Примером можно назвать принятое 31.10.2012 г. судебное решение со стороны Калининского районного суда. В документе содержится указание о том, что денежная компенсация была определена исходя из того, какие нравственные страдания были причинены истцу по той причине, что выходное пособие начислялось ему и выплачивалось не в полном объеме. Права истца нарушались длительное время, в результате чего с работодателя была взыскана сумма в 1 тыс. руб., как компенсация, которая призвана покрыть моральный вред и те страдания, которые имеют нравственную составляющую. Такие же выводы содержатся и в принятом 22 ноября 2012 г. судебном решении.

Представленные судебные решения содержат указания о том, что сделанные судом выводы основаны на нормах, отражающихся в ГК РФ. Суд использовал ряд критериев, которые оговорены в указанном правовом источнике.

Имеется представление о том, что подобная судебная практика вынуждена. Тот факт, что судебные решения не основаны на положениях трудового законодательства, выступает основой к вынесению мотивированных решений, с учетом которых вопрос о компенсации моральных страданий, причиненных работнику.

Отдельная критика отмечается в части вопроса, касающегося того размера, в котором моральный вред, связанный с нарушением трудовых прав, возник. Из принятого Советским районным судом решения от 5 марта 2010 г., следовало, что суд установил совершенное работодателем бездействие, которое нашло отражение в том, что трудовая книжка была выдана несвоевременно. Суд посчитал, что моральный вред в этом случае должен быть компенсирован путем уплаты истцу 1 тыс. руб. Судом был отмечен тот характер, что свойственен допущенному нарушению.

Тот факт, что трудовая книжка не была выдана своевременно, признается грубейшим законодательным нарушением, причиненным работнику.

Из содержания ст. 65 ТК РФ следует признание трудовой книжки в качестве основного документа работника, отражающего факты, касающиеся выполняемой им трудовой деятельности и имеющегося у него трудового стажа. Это документ работодатель получает от работника в то время, когда последний поступает.[42,1.2]

В случае задержки возврата трудовой книжки тому лицу, которое было уволено, у работника ограничиваются его права на совершение труда и получение дохода.

Рассматривая дело о компенсации моральных страданий, причиненных в силу несвоевременной выдачи трудовой книжки, Центральным районным судом было принято 22 марта 2010 г. решение о том, что подобное положение создало возникновение определенных неудобств. В то же время, лишение возможности вести трудовую деятельность не было и заключение нового трудового договора с другим работодателем было совершено. Учитывая это суд частично удовлетворил требования истца, признав их завышенными. Размер компенсации составил 1 тыс. руб. и был признан судом разумным.

Отдельным видом нарушения выступает невыплата зарплаты в сроки, которые оговорены.

Существующая практика показывает, что причин, в силу которых подобные выплаты могут задерживаться, достаточно много. В то же время, ведение трудовой деятельности работником нацелено на то, чтобы ему периодически, стабильно и гарантированно выплачивался доход, за счет которого он смог бы обеспечивать себя и свою семью необходимыми благами.

Возникновение моральных страданий, выражаемых в тяжелых психических переживаниях и страхе неисполнения имеющихся финансовых

обязательств, является причиной, в силу которой компенсация за задержку выплаты зарплаты или отказ в ее выплате, должна быть проведена.

Фактически, возникновение такого нарушения может быть выражено в физическом вреде, возникающем, к примеру, в силу того, что отсутствие средств не позволяет выполнить покупки продуктов, необходимых для утоления чувства голода и тех лекарств, которые требуются для того, чтобы болевые ощущения были прекращены.

Представленные аргументы делают принимаемые судами решения необоснованными, а отраженные в них размеры компенсационных выплат такими, которые отличаются незначительностью и неспособность к покрытию тех негативных ощущений, что возникают в связи с допущением правовых нарушений.

То, что показатель компенсационной выплаты существенно занижается, может быть связано с рядом причин, на которые обращают внимание суды:

- совокупность оговоренных в законодательстве критериев, которые отличались бы четкостью и могли быть использованы для определения размера компенсационных выплат, отсутствует.

- вышестоящие суды могут осуществить отмену или изменение судебных решений, в которых определен чрезмерно завышенный уровень компенсации. В подобном положении возникает вероятность проявления со стороны ответчика несогласия в осуществлении соответствующей выплаты. Именно потому суды используют негласно установленный минимальный показатель, чтобы формально обеспечить защиту тех прав, что являются нарушенными. При этом работник не получит отказ в удовлетворении предъявленных им требований. Не исключено, что со стороны работника судебное решение, скорее всего, обжаловаться не будет, ведь предъявленные им в иске требования были частично признаны подлежащими удовлетворению, а также выполнена судебная защита в части восстановления на работе, взыскания заработка, который не был выплачен и пр.

- правоприменители признают межотраслевой статус рассматриваемого института, учитывая то, что его основное предназначение связано с защитой тех благ, которые имеют нематериальное выражение. Совокупность трудовых прав, в большей мере, характеризуется присутствием имущественного характера, что свойственно и работодателю, и работнику.

2.2 Пути решения проблем, возникающих при компенсации морального вреда, причиненного работнику

Имеется рекомендация о дополнении положений ст. 243 ТК РФ отдельной частью, в которой будет присутствовать такое содержание: «В случае установления нарушения трудовых прав работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, взыскивает моральный вред с работодателя в размере от трех до семи минимальных размеров оплаты труда. Заявление самостоятельных требований не требуется».[43,1.38]

В случае, если предлагаемый размер компенсации будет отражен в положениях ТК РФ, работодатели будут стремиться минимизировать количество нарушений, выполняемых в отношении принадлежащих работникам трудовых прав. Существующие негласные пороги, указывающие на то, что моральный вред компенсируется в сумме 20-50 тыс. руб., создает для работодателей определенное уравнивание в материальном положении. С появлением нововведения важную роль будет играть степень вины, свойственная работодателю, а споры будут разрешаться наиболее объективно. В итоге, компенсация морального вреда будет происходить соразмерно, справедливо и разумно.

Основная часть гражданских дел, предметом которых выступает защита принадлежащих работникам трудовых прав, находится в подсудности судам, функционирующим в пределах отдельных районов. Это означает, что

именно районные суды выступают теми органами, которые в первой инстанции выполняют рассмотрение дел.[44,1.22, с. 34-37]

В процессе судопроизводства могут возникать определенные сложности, как у самого работника, являющегося истцом, так и органа правосудия.

Чаще всего проблема связана с самим доказыванием того факта, что физические или нравственные переживания возникли и претерпевались лицом. Подобные проблемы, как правило, отсутствуют в случае, если моральный вред возник в результате наступления несчастного случая, связанного с производственной деятельностью. В подобной ситуации выполняется расследование несчастных случаев, что сопровождается составлением определенных актов и заключений со стороны учреждений, относящихся к медицинской сфере. Иная ситуация возникает в случае, если процедура увольнения нарушена. Это может быть выражено в несвоевременном или неполном перечислении заработка, задержке трудовой книжки работодателем. Работник, чьи права нарушены, сталкиваются со сложностью в сборе документации, имеющей доказательственное значение, включая бумаги, подтверждающие факт причинения страданий нравственного или физического характера.[45,1.17 с. 49]

Возникновение сложностей происходит и с судей, которым сложно принять мотивированное решение. Отмечаются ситуации, когда в судебных решениях вовсе отсутствуют указания на обстоятельства и факты, послужившие основанием к возникновению того или иного вывода. В таком случае, судьи включают в процессуальные документы стандартные формулировки о причинах снижения размера компенсационных выплат, исходя из уровня имеющейся у ответчика вины, а также степени тех страданий, что понесены истцом. При такой ситуации суды также делают акцент на необходимости справедливого и разумного определения суммы, подлежащих взысканию с виновной стороны. Уточнение степени переживаний, которые были выявлены, судами не осуществляется, в

результате чего свойственные работнику индивидуальные особенности не учитываются.

Имеет место указание со стороны судов ссылки на такие правовые положения, которые были применены в том время, когда размер компенсации определялся. Невозможно признать законность и обоснованность таких решений, которые не содержат в себе указаний на то, как состоялось определение того негативного воздействия, что проявилось в силу причинения моральных страданий.

Для судебного решения должна быть свойственна полнота, наличие ответов на те вопросы, которые поставлены в адрес суда, оценивание всех тех доказательств, что предоставлены суду сторонами. В ином случае признак законности судебным решением достигнут не будет.

Представленное указывает на то, что мотивировочная часть судебного решения должна содержать в себе обоснование того, по какой причине выбор сделан в пользу отдельных критериев определения суммы компенсации, подлежащей возмещению потерпевшей стороны. К числу таких критериев может относиться свойственная сторонам спора степень вины, период времени, в течение которого право работника было нарушено, количество времени, потребовавшегося для того, чтобы восстановление такого права произошло. Отдельную роль занимают физические и нравственные переживания, степень которых, в большей мере, зависит от того, какие индивидуальные особенности свойственны лицу.

Необходимо выполнить изучение судебной практики, связанной с рассмотрением дел, при которых суды имели достаточные правовые основания к удовлетворению тех требований, что возникли у лица в части компенсации моральных страданий.

- В отношении работника выполнялась дискриминация в части реализации трудовых прав.

Решением Советского районного суда г. Нижний Новгород, в отношении истца была назначена компенсация за вынужденный прогул,

представляемая в виде начисленной за это время заработной платы. Кроме того, суд назначил компенсацию причиненных моральных страданий, возникших в силу того, что процедура, связанная с привлечением работника к мерам дисциплинарной ответственности, выраженной через увольнение.

- Увольнение работника было проведено при отсутствии на то законных оснований.

Увольнение истца со службы в ОВД было выполнено в силу совершения проступка, который порочил честь соответствующего сотрудника. Рассмотрение дела осуществлялось Нижневартковским городским судом ХМАО. Органом правосудия был сделан вывод об отсутствии подтверждения того факта, что соответствующий проступок имел место. В результате этого предъявленные истцом требования были удовлетворены.[46,1.4]

- Увольнение работника сопровождалось нарушением порядка, подлежащего соблюдению при увольнении.

Из апелляционного определения, вынесенного Алтайским краевым судом (дело № 33-1168/2018) от 06.02.2018 г. следует, что увольнение истца было выполнено с нарушением требований законодательства. Так, дата увольнения истца пришлась на период его нахождения в отпуске. В результате, с соответствующим приказом он ознакомлен не был, трудовая книжка не была возвращена. Судом было признано подлежащим удовлетворению требование о возмещении причиненных моральных страданий, исходя из того, что процедура увольнения была нарушена. Помимо того, работник был восстановлен в должности, с которой он был уволен.[47,1.5]

- Состоялся незаконный перевод работника на другую работу.

Работодатель выполнил перевод истицы на должность, которая является нижестоящей, в то время, когда она находилась в отпуске по уходу за ребенком. Дело рассматривалось Судебной коллегией по гражданским делам ВС Республики Мордовия, по результату изучения материалов,

прежняя должность за истицей была сохранена, а моральный вред признан подлежащим компенсации.

Существующая судебная практика характеризуется наличием ситуаций, при которых моральный вред компенсируется при заключении с работодателем гражданско-правового договора, фактически подменяющего трудовой.

Использование такой уловки влечет за собой дискриминацию положения лица, выполняющего труд. Так, осуществление перевода на другую работу происходит без учета законодательных норм. В то же время, основное отличие таких договоров заключается в их срочности, что предполагает указание конкретных сроков их действия и не создает преград для расторжения таковых. Условия таких договоров не предполагают возможности использования компенсаций, гарантий и льгот лицом, осуществляющим работу.

Из ст. 15 ТК РФ следует, что подменяя трудовой договор за счет гражданско-правового, работодатель совершает законодательное нарушение. Следовательно, эти отношения могут быть признаны фактически трудовыми, с учетом ст. 19.1 ТК РФ.[48, 1.38]

Примером подобной ситуации может стать дело, рассмотренное Каменским городским судом Алтайского края, инициированным Каменским межрайонным прокурором, представляющим интересы Г.О.Ф. Ответчиком по делу выступило ООО «Центр оказания социальных услуг "Перспектива"». Предметом судебного разбирательства стало установление факта трудовых отношений, сопровождающееся взысканием задолженности, образовавшейся по зарплате и взыскании компенсационной выплаты за моральный вред, который был причинен. Суд признал оказание со стороны истца социальных услуг в отношении граждан, находящихся в пожилом возрасте, исходя из действующих профессиональных стандартов. В этой ситуации, получение услуг непосредственно ответчиком не происходило. В процессе оказания услуг истец соблюдала график, режим работы и выполняла их постоянно.

Учитывая совокупность представленных факторов, исковые требования были признаны судом такими, которые подлежат удовлетворению.

Широко распространены случаи получения травм во время осуществления производственной деятельности. Их наступление нередко сопровождается истребованием компенсации морального вреда со стороны пострадавшего, что осуществляется в рамках судопроизводства. Примером можно назвать дело Б.Д.В. к АО «Владимирпассажиртранс». Истцом были заявлены требования о взыскании компенсационной выплаты за моральный вред, возникший в силу причинения производственной травмы. Свои требования истец обосновал тем, что тяжелая травма кисти была получена им при проведении работ по ремонту системы торможения автобуса. Несчастный случай возник по той причине, что производство было организовано неудовлетворительно, не сопровождалось контролем за тем, как исполняются правила по охране труда со стороны работников. Учитывая это, судом было принято решение об удовлетворении предъявленных требований.

Законодатель обозначил в ст. 237 ТК РФ факт существования института «компенсации морального вреда», нацеленного на защиту прав работника и являющегося универсальным способом выполнения такой защиты. Нормативное закрепление соответствующего понятия и критериев, связанных с ним, не выполнено.

Отмечается существование трудности в доказывании того факта, что моральный вред причинен. Эти сложности возникают как в практическом направлении, так и присутствуют в нормативной базе. Именно работник несет обязанность по доказыванию того, что у него возникли страдания нравственного или физического характера. Сделаем акцент на том, что чаще всего положение работников и работодателя не является равным. Юридические литературные источники содержат в себе заключения авторов о том, что причинение морального вреда должно стать презумпцией.

Подобное мнение выражено А.И. Ставцевой и Н.Н. Шептулиной. Исследователи утверждают, что данная презумпция должна действовать тогда, когда работник незаконно уволен или переведен в рамках одной компании. Считаем, что появление такого нововведения послужило бы решению вопроса, связанного с доказыванием того, что возникший трудовой спор сопровождается причинением морального вреда. В качестве существенного препятствия к тому, чтобы единообразная судебная практика в изучаемом направлении была сформирована, необходимо рассматривать отсутствие конкретных показателей, позволяющих определить размер соответствующей компенсации. При рассмотрении дел учитываются конкретные обстоятельства, свойственные им, включая вину работодателя, содержание и объем страданий, возникших у работника в нравственном и физическом направлении.

Отсутствует указание на тот порядок расчета, за счет которого размер изучаемой компенсации мог бы быть определен. Некоторые исследователи осуществили попытки к его созданию. Подобные работы были проведены Б.И. Сосной и Г.К. Аворником. Исследователи утверждают о необходимости определении граничных показателей, в пределах которых моральный вред может компенсироваться. В качестве нижнего предела должна выступать месячная зарплата, а верхним станет заработок, получаемый в течение 7-месячного периода.

Невозможность признать универсальность такой концепции. Это обусловлено тем, что прямая зависимость между условиями труда, имеющимися у работника и размером компенсационной выплаты, отсутствуют.

Изучение практики применения норм судами позволяет установить определенные закономерности. Так, наиболее крупные суммы выплачиваются лишь в исключительных случаях. Чаще всего эта сумма находится в пределах 500-15 тыс. руб. Ситуация не является подобной только тогда, когда потерпевшая сторона получила тяжелую производственную

травму или профессиональное заболевание. В основе представленного вывода лежат судебные решения, принятие которых пришлось на 2017-18 гг.:

- решение от 06.02.2018 по делу № 2-85/2018, принятое Зеленогорским городским судом Красноярского края (сумма — 500 руб.);[49,1.30]

- решение от 18.09.2017 по делу № 2-531/2017, принятое Каменским городским судом Алтайского края (сумма — 1 тыс. руб.);[50,1.31]

- апелляционное определение от 12.02.2018 делу № 33-935/2018, принятое Хабаровским краевым судом (сумма— 3 тыс. руб.);

- решение от 29 ноября 2018 г. по делу № 2-5361/2018 2-5361/2018~М-4208/2018 М-4208/2018, № 2-5361/2018, принятое Центральным районным судом г. Новосибирска (сумма— 5 тыс. руб.);

- решение от 07.02.2018 по делу № 2-340/2018, принятое районным судом г. Нижнего Новгорода (сумма — 15 тыс. руб.), пр.[51,1.33]

Отдельным примером может послужить компенсация, выплаченная со стороны АО «Донской антрацит» в отношении Л.С.Н., сумма которой превысила 255 тыс. руб. Основанием к ее выплате послужило возникшее у истца профессиональное заболевание.

Если истец предъявляет имущественные требования, выплачиваемая сумма будет покрывать имущественный вред, возникший в силу того, что моральный вред возник.

Еще одним примером выступает факт взыскания изучаемой компенсации в размере 5 тыс. руб., в результате того, что работодатель задолжал по зарплате около 35 тыс. руб.

Необходимо указать на то, что возможность представления изучаемой компенсации в различных формах, является актуальной. Существующие нормы ст. 1101 ГК РФ и ст. 237 ТК РФ, включают в себя указание о том, что такая форма всегда выражается в виде денег. Считаем, что на законодательном уровне не была учтена свойственная трудовым отношениям специфика. Чаще всего условность свойственна компенсации, выполняемой в виде денежных средств. Подобные выплаты не могут сократить того

отрицательного воздействия, что выполнен в отношении ощущений, свойственных работнику, чье право нарушено. Некоторые альтернативные формы, сходные с денежной, могут выражаться в качестве направления на санаторно-курортное лечение, в дополнительный отпуск, который оплачивается.

Осуществление законодательного анализа приводит к выводу о том, что наименование ст. 151 ГК РФ и ст. 237 ТК РФ не соответствует друг другу. По этой причине в них нужно заменить слово «возмещение» на «компенсацию». Изучение практики применения норм судами позволяет установить определенные закономерности. Так, наиболее крупные суммы выплачиваются лишь в исключительных случаях. Чаще всего эта сумма находится в пределах 500-15 тыс. руб. Ситуация не является подобной только тогда, когда потерпевшая сторона получила тяжелую производственную травму или профессиональное заболевание.

Если со стороны истца предъявляются имущественные требования, размер компенсации будет более низким, чем тот имущественный вред, что причинен. Вариативность, свойственная формам рассматриваемой компенсации, должна сопровождаться:

- актуализацией п. 1 ст. 1101 ГК РФ, путем его изложения в следующей редакции: «Компенсация морального вреда осуществляется в денежной и иных формах, установленных иными нормативными правовыми актами».

- внесением изменений в ст. 237 ТК РФ, путем ее представления следующим образом: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, или в иной форме, не запрещенной законодательством и соответствующей принципам трудового права. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и его форма возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

Заключение

Неправомерное деяние, совершенное работодателем, может выступать причиной возникновения морального вреда.

Такое деяние может быть связано с дискриминацией, задержкой расчета по заработной плате, совершением незаконного увольнения, перевода и пр.

Чтобы моральный вред был взыскан, нужно установить факт присутствия ряда условий, включая те, что связаны с:

- возникновением у работника страданий нравственного и/или физического характера; совершением со стороны работодателя такого деяния, которое будет неправомерным и виновным; присутствием причинно-следственной связи, объединяющей указанные показатели.

Компенсирование такого вреда происходит в силу того, что свойственные работнику имущественные права были нарушены. Достигнутое сторонами соглашение или судебное решение представляется в качестве того документа, которым определяется размер соответствующей компенсации. Если используется судебный порядок, то зависимость от ущерба, имеющего имущественное выражение, возникшего для работника, не прослеживается.

В то время как суды рассматривают соответствующие дела, обязанность возникновения страданий нравственного или физического характера у работника выполняет сам работник.

Именно он должен предоставить суду доказательства того, что указанные страдания возникли. При этом документальные подтверждения не всегда требуются. В ряде случаев достаточно установить, что свойственные работнику трудовые права были нарушены.

Если моральный вред обусловлен возникшим увечьем, заболеванием или иным повреждением здоровья, обусловленным соответствующими

страданиями, в суд необходимо предоставить документы, связанные с расследованием такого случая.

Также важно предоставить суду бумаги, которые указывают на свойственное потерпевшему материальное положение, состояние его здоровья и пр.

Основная проблема, присутствующая в этом направлении, связана с тем, что суды занижают размер подлежащих выплате компенсаций. Подобная практика присущая многим районным судам.

Причиной тому выступает недостаточность законодательной базы, высокая вероятность оспаривания судебных решений, сопровождающихся отменой или изменением содержания таковых.

Сделаем акцент на том, что трудовым правам свойственна имущественная составляющая или взаимосвязь со собственным работнику или работодателю имуществом.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Амирбекова Г.Г. Исследования, проводимые по делам о компенсации морального вреда // Государственная служба и кадры. 2020. № 2. С. 135-137.
2. Апполонова А.Д. Определение размера компенсации морального вреда в уголовном судопроизводстве // StudNet. 2020. № 5. С. 583-586. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СПС «КонсультантПлюс»
3. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 06.09.2018 по делу № 33-13291/2018.
4. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 09.04.2019 по делу № 33-3984/2019.
5. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 06.02.2018 по делу № 33-1168/2018 // Архив Алтайского краевого суда.
6. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Мордовия от 02.05.2017 по делу № 33879/2017 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 11.01.2018 по делу № 33-19/2018 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 08.02.2018 по делу № 33-2245/2017 // СПС «КонсультантПлюс».
9. Бободжонзода И.Х., Пулоди М.К. Правовые основания на компенсацию морального вреда // Мир политики и социологии. 2019. № 6. С. 87-92.
10. Боровик Н.В. Международный опыт и правовые аспекты компенсации морального вреда в России // Журнал юридических исследований. 2020. Т№ 1. С. 49-58.
11. Бучиана С.Т. Правовые основы возмещения причиненного вреда на производстве // Юриспруденция в теории и на практике: вопросы совершенствования правовой грамотности. 2020. № 7. С. 5-7.

12. Воробьева Н.А., Сидорова А.В. К вопросу об определении размера компенсации морального вреда в уголовном судопроизводстве // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 1. С. 135-141.
13. Грининг Е.В. Денежная компенсация морального вреда // Молодой ученый. 2020. № 17 (307). С. 187-189.
14. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СПС «КонсультантПлюс»
15. Денисов М.В. Понятие компенсации морального вреда // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2020. № 4. С. 22-24.
16. Денисов М.В. Процессуальные проблемы компенсации морального вреда // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2020. № 4. С. 18-21.
17. Дюбко Е.Г. Институт компенсации морального вреда в российском праве // Ежемесячный правовой научно-практический журнал «Законность». 2017. № 1. С. 49.
18. Захарова О.А., Швыдков И.Н., Манько О.В. Задача расчета компенсации морального вреда // Студенческий вестник. 2020. № 16-3 (114). С. 14-15.
19. Зеленецкая Т.О. Моральный вред и проблемы его компенсации по уголовным делам // ПРАВОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ. 2018. №7. С. 321-323.
20. Карасёва В.Д., Пальчикова С.И. Задача определения размера компенсации морального вреда // ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ. 2020. №8. С. 41-43.
21. Каюмова Л.А. Проблемы компенсации морального вреда в российском и зарубежном гражданском праве // Colloquium-journal. 2020. № 7-7 (59). С. 16-17.

22. Кумаллагов З.О. Проблемы правоприменительной практики компенсации морального вреда // Гражданин и право. 2020. № 2. С. 34-37.
23. Лоос Е.В. Определение размера компенсации морального вреда при посягательствах на честь и достоинство личности // Алтайский юридический вестник. 2020. № 2 (30). С. 20-24.
24. Марилова М.Б. Институт компенсации морального вреда и его актуальные проблемы в гражданском праве Российской Федерации // Традиции и новации в системе современного российского права. 2019. №7. С. 305-306.
25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»// СПС «КонсультантПлюс»
27. Пагава Т.Л. Особенности применения компенсации морального вреда в трудовых спорах // Правовая парадигма. 2020. № 1. С. 60-63.
28. Плаксин Г.А. Обстоятельства, влияющие на определение размера компенсации морального вреда // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 2 (42). С. 117-121.
29. Рамазанов А.Х., Сулейманова А.Р. История становления и правового регулирования института компенсации морального вреда // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. № 2. С. 53-55.
30. Решение Зеленогорского городского суда Красноярского края от 06.02.2018 по делу № 2-85/2018 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ». URL:<https://sudact.ru/regular/court/reshenya-zelenogorskii-gorodskoi-sud-krasnoiarskii-krai/?page=12>
31. Решение Каменского городского суда Алтайского края от 18.09.2017 по делу № 2-531/2017 // Официальный сайт: «Судебные и нормативные акты

РФ». URL: [https:// sudact.ru/regular/court/reshenya-kamenskii-gorodskoi-sud-altaiskii-krai](https://sudact.ru/regular/court/reshenya-kamenskii-gorodskoi-sud-altaiskii-krai)

32. Решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры Тюменской области от 19.01.2018 по делу № 2-358/2018 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ». URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nizhnevartovskii-gorodskoi-sud-khanty-mansiiskii-avtonomnyi-okrug-iugra>

33. Решение районного суда города Нижнего Новгорода от 07.02.2018 по делу № от 2-340/2018 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ». URL: <https://sudact.ru/regular/doc/HSzfu8ux7gVq>

34. Собачкин А.С. Некоторые проблемы компенсации морального вреда // StudNet. 2020. № 8. С. 435-442.

35. Табунщиков А.Т. Компенсация морального вреда: учебно практическое пособие. М.: Проспект, 2017. 80 с.

36. Табунщиков А.Т., Бочаров В.А. Гражданско-правовая характеристика критериев определения размера денежной компенсации за причиненный моральный вред // Образование и право. 2020. № 2. С. 96-101.

37. Тихомирова Л.В. Тихомиров М.Ю. Компенсация морального вреда: Практическое пособие. М.: Издание Юрист, 2017. 122 с.

38. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Р. А. Курбанова. – 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2018. 332 с.

39. Фенева Ю.А. Возмещение морального вреда работнику, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 19 (53). С. 183-185.

40. Чашин А.Н. Моральный вред: доказывание и опровержение. М.: Дело и Сервис, 2017. 80 с.

41. Чупрасова Е.Д. Особенности рассмотрения споров, связанных с компенсацией морального вреда // Аллея науки. 2020. № 5 (44). С. 695-698.

42. Шаяхметова Л.Р., Никифорова А.М. Некоторые проблемы определения размера компенсаций морального вреда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 2-2 (41). С. 197-200.
43. Шумский В.М. О минимизации размера компенсации морального вреда при причинении вреда жизни и здоровью работника на производстве // Экономика железных дорог. 2020. № 3. С. 71-77.

**Примерная форма соглашения о компенсации морального вреда
работнику**

**СОГЛАШЕНИЕ
о добровольной компенсации
морального вреда**

«___»_____ 200__ г.

_____, именуемый
далее (фамилия, имя, отчество)

Причинитель вреда, с одной стороны, и
_____, (фамилия, имя,
отчество) именуемый далее "Потерпевший", с другой стороны, имея целью во
внесудебном порядке прекратить существующее обязательство Причинителя
вреда перед Потерпевшим по компенсации морального вреда, заключили
настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Стороны констатируют, Причинителем вреда в отношении Потерпевшего
было совершено неправомерное действие, заключающееся в
_____, чем
(описать неправомерное действие) а) нарушено личное неимущественное
право (причинен ущерб личному неимущественному благу) Потерпевшего
_____ (указать, какое именно)

б) _____ нарушено _____ право _____ потребителя
_____. (указать, какое именно)

2. Причинитель вреда признает, что указанным в п. 1 настоящего Соглашения правонарушением Потерпевшему причинены нравственные и (или) физические страдания, т.е. причинен (указать, какие именно) подлежащий компенсации моральный вред.

3. Потерпевший, всесторонне оценив характер и степень страданий, которые перенесены им к моменту подписания настоящего Соглашения и могут быть перенесены в будущем в связи с указанным в п. 1 настоящего Соглашения правонарушением, считает, что указанные страдания будут полностью компенсированы в случае выплаты Причинителем вреда денежной суммы в размере _____ руб. в срок до _____ г. следующим способом: _____ (вручение наличными, перечисление на банковский счет или др.)

4. Причинитель вреда, принимая во внимание п. 5 настоящего Соглашения, соглашается с произведенной Потерпевшим оценкой размера компенсации морального вреда и обязуется выплатить Потерпевшему сумму компенсации в указанном в п. 3 настоящего Соглашения размере в указанный там же срок указанным там же способом.

5. Потерпевший сознает, что в случае предъявления им иска Причинителю вреда суд может определить иной, как более низкий, так и более высокий по сравнению с указанным в п. 3 настоящего Соглашения, размер компенсации морального вреда. В случае определения судом более высокого размера компенсации Потерпевший, учитывая полное и добровольное удовлетворение Причинителем вреда требования о компенсации морального вреда, не будет требовать Причинителя вреда выплаты какой бы то ни было дополнительной по отношению к выплаченной в соответствии с п. 3 настоящего Соглашения суммы компенсации.

6. Настоящее Соглашение вступает в силу с _____ г.

7. В остальном стороны руководствуются действующим законодательством.

8. Адреса и иные реквизиты сторон:

Причинитель вреда _____

Потерпевший _____

Причинитель вреда _____ Потерпевший Подпись _____

Подпись _____