

## КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Римская А. Д.

**Научный руководитель: Басалаева Светлана Павловна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и экологического права ЮИ СФУ**  
**ЮИ СФУ**

Трудовой кодекс РФ в статье 237 закрепляет, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Категория компенсация морального вреда пришла в трудовое право из гражданского, но несмотря на такое заимствование ей присуща своя специфика.

Во-первых, в трудовом праве говорится о действии и бездействии, тогда как в гражданском лишь о действии. Во-вторых, в гражданском праве речь идёт о личных неимущественных правах, в то время как в трудовом праве компенсация возможна и за нарушение имущественных прав, например, задержки заработной платы, о чём говорится в абз. 14 ст. 21 ТК РФ, совместно со ст. 237 ТК РФ, и абз. 2 п. 63 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами РФ трудового кодекса РФ» от 17.03.2004г. №2.

Понятие морального вреда не раскрывается в ТК РФ. Однако, если брать во внимание то, что категория компенсации морального вреда заимствована трудовым правом из гражданского, то можно воспользоваться определением ГК РФ. Под моральным вредом следует понимать физические или нравственные страдания (ст. 151 ГК РФ). Однако четкое понимание физических и нравственных страданий отсутствует и в ГК РФ.

Постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994г. №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» содержит наиболее полное и общее определение морального вреда и перечисляет некоторые общие примеры морального вреда. Моральный вред, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина и др. Но данное постановление не содержит в себе положений относительно возмещения морального вреда в трудовом праве.

Получается, что суд рассматривая дело самостоятельно решает, является ли конкретный случай причинением нравственных или физических страданий. Это первый момент, где судебное усмотрение имеет большое значение.

Далее возникает вопрос, как определить размер компенсации морального вреда?

В ранее упомянутой ст. 237 ТК РФ говорится и о том, что суд сам определяет размер компенсации. Таким образом, снова складывается неоднозначная ситуация: с одной стороны, такое положение дел позволяет в каждом случае учитывать все детали и решать вопрос о сумме компенсации, рассмотрев все факты и обстоятельства наиболее полно, с другой стороны, это создаёт ситуацию, когда у суда вообще нет каких-либо рамок (верхний/нижний порог), и вопрос решается исключительно на основе судебного усмотрения.

Анализируя судебную практику приходим к выводу, что в среднем размер компенсации судьи назначают в пределах 1 000-10 000 рублей (решение Курагинского районного суда Красноярского края от 17 августа 2012 г.<sup>1</sup>, апелляционное определение Саратовского областного суда от 08.11.2012 по делу N 33-6452/2012<sup>2</sup>, решение Нижегородского районного суда г. Нижнего Новгорода от 13 июня 2006 года<sup>3</sup>). Конечно, есть решения как с большим, так и с меньшим размером компенсации, но это уже скорее стало исключением.

Читая и анализируя фабулы дел, складывается впечатление, что и сами лица, обращающиеся в суд с исками о компенсации морального вреда, не совсем понимают, сколько может составить её сумма и указывают как можно больше.

Например, в апелляционном определении Ростовского областного суда от 12 ноября 2012 г. по делу №33-13391 можно увидеть следующую ситуацию: работник просил взыскать с работодателя компенсацию морального вреда за неправильный расчет при увольнении работника в размере 100 000 рублей, суд же удовлетворил это требование только в размере 10 000 рублей.<sup>4</sup>

В обоснование вынесенного решения о размере компенсации морального вреда суд нередко использует такую формулировку как «с учетом требований разумности и справедливости»<sup>5</sup>. Поскольку необходимость учета требований разумности и справедливости в этом случае установлена в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004г. №2. Однако это всё равно не даёт нам единого критерия для денежной оценки морального вреда. Ведь категории «разумность» и «справедливость» являются ещё более дискуссионными и многогранными, чем рассматриваемая в данной статье категория «нравственные и физические страдания».

Итак, можно сделать вывод, что в решении вопроса возмещения морального вреда значительную роль играет судебное усмотрение, так как критериев точнее, чем «требования разумности и справедливости» российское законодательство не содержит.

Однако, в таком случае, возникает вопрос: а отвечает ли требованиям справедливости то, что по одинаковым делам могут выноситься разные решения о сумме компенсации морального вреда? Полагаем, вопрос является риторическим.

Так, например, по делу по иску Х. к Управлению внутренних дел Читинской области в пользу истца было взыскано в связи незаконным увольнением в качестве компенсации морального вреда денежная сумма в размере 8 тыс. руб. Тогда как по делу по иску П. к ГУВД г. Москвы об изменении формулировки увольнения также в связи с незаконностью увольнения за грубое нарушение дисциплины судом в пользу П. было взыскано 500 тыс. руб. в качестве данной компенсации.<sup>6</sup>

Поэтому нами разделяется позиция тех авторов, которые предлагают установить в ТК РФ критерии размера компенсации морального вреда. Так, например,

---

<sup>1</sup> Решение от 17 августа 2012 года по делу № 2-319/2012. - Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/39791255/45976151/>

<sup>2</sup> Апелляционное определение Саратовского областного суда от 08.11.2012 по делу N 33-6452/2012 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>3</sup> Решение Нижегородского районного суда г. Нижнего Новгорода от 13 июня 2006 года. – Режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/3915762>

<sup>4</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 12 ноября 2012 г. по делу №33-13391. – Режим доступа: <http://e.lawyercom.ru/documentprint.aspx?npmid=97&npid=39919>

<sup>5</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 07.11.2012 по делу N 33-8814 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

<sup>6</sup> Феофилактов А.С. «Особенности компенсации морального вреда как способ защиты трудовых прав работника» [Электронный ресурс] / А.С. Феофилактов // Трудовое право.- 2010.- N1.- Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Б.И. Сосна и Г.К. Аворник предлагают установить нижний и верхний пределы компенсации морального вреда в трудовом законодательстве, с учетом которых суду будет предоставлена возможность, в зависимости от обстоятельств дела, решить вопрос о размере компенсации<sup>7</sup>.

Л. Чиканова предлагает установить в ст. 394 Трудового кодекса РФ размер компенсации морального вреда в случае необоснованного отказа работодателя в приеме на работу. При этом минимальный размер данной компенсации не должен быть менее той суммы, которую он получил бы, выполняя работу, в которой ему было отказано, за все время со дня отказа в приеме на работу и до вынесения судом соответствующего решения, но не более чем за один год<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Феофилактов А.С. «Особенности компенсации морального вреда как способ защиты трудовых прав работника» [Электронный ресурс] / А.С. Феофилактов // Трудовое право.- 2010.- N1.- Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>8</sup> Чиканова Л. Права работников и работодателей при приеме на работу // Хозяйство и право. N 10. 2004. С. 57.