

Содержание:

Введение

Развитие практики гражданских правоотношений и взаимодействия физических и юридических лиц в системе трудового права периодически порождает противоречия между законодательством и запросами общества.

Актуальность изучения вопросов, связанных с функционированием в нашей стране данного института детерминируется потребностями человека в сохранении психо-эмоционального благополучия, эффективной защите жизни, здоровья, чести, достоинства и других нематериальных благ. В данной работе осуществлена попытка изучения этих вопросов в рамках установленной темы.

Значимость института компенсации морального вреда для общества проявляется в том, что он решает задачу наиболее полной защиты нематериальных благ и личных неимущественных прав человека. Прогрессивное развитие данной структуры может способствовать совершенствованию и сохранению демократического правопорядка.

Фактическим подтверждением актуальности проблемы компенсации морального вреда является её активное обсуждение в современной научной литературе и в публикациях юридических изданий. Анализ различных источников убеждает, что в настоящее время нет ещё однозначного отношения специалистов к вопросам компенсации морального вреда при нарушении имущественных прав граждан, определения размера компенсации, учёта отдельных критериев при определении размера компенсации (возмещения) морального вреда юридическому лицу, третьим лицам и т.п.

Объектом исследования выступает моральный вред в трудовых правоотношениях.

Предмет исследования - компенсация морального вреда в трудовых правоотношениях.

Цель работы заключалась в исследовании теории и практики компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях.

Задачами исследования выступают:

- определение понятия морального вреда;
- характеристика морального вреда в трудовых отношениях;
- изучение системы личных неимущественных прав работников;
- рассмотрение регулирования и защиты прав работников в трудовых отношениях;
- изучение права работников на компенсацию морального вреда;
- рассмотрение некоторых проблем правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику.

Методология проведения работы состоит из следующих компонентов: изучение нормативно-правовых актов; обзор юридической учебной литературы и публикаций в юридических изданиях; анализ судебной практики; обобщение изученного материала. При написании курсовой работы используются исторический, логический и другие общенаучные методы.

Теоретической основой курсовой работы является законодательство, правоприменительная практика Российской Федерации, учебные пособия,, а также труды таких исследователей как С.Н. Бабурина, А.И. Ставцева, О.М. Станкина, А.М. Эрделевский и другие.

Объективность полученных результатов, сформулированных в выводах курсовой работы, определена использованием при решении поставленных задач первичных источников информации, изучением предмета работы в разнообразной юридической литературе и анализом судебной практики.

Структура работы включает, введение, три главы, каждая из которых содержит два параграфа, заключение, список использованных источников.

ГЛАВА 1. Общая характеристика морального вреда

1.1. Понятие морального вреда

В современном гражданском законодательстве Российской Федерации существует структура возмещения (компенсации) морального вреда в сфере отношений собственности. В случае причинения психофизических страданий имеется

возможность в судебном порядке требовать компенсации морального вреда, т.е. возложить на нарушителя обязанность по выплате потерпевшему денежной компенсации за физические или нравственные страдания, которые последний испытывает в связи с нарушением его прав.

Конституция детерминирует права и свободы человека в качестве высших ценностей: каждый гражданин имеет возможность защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основным источником гражданского права, как системы включающей технологию возмещения морального вреда, является Гражданский кодекс РФ.

В гражданском праве под вредом понимаются неблагоприятные изменения в охраняемом законом благе, из которого выделяют имущественное и неимущественное (нематериальное) [24, с. 98]. К нематериальным благам в соответствии ГК РФ относятся: жизнь, здоровье, личная неприкосновенность, семейная тайна, честь, достоинство, деловая репутация, свобода, доброе имя, личная тайна, неприкосновенность частной жизни. Статья 150 ГК РФ устанавливает, что в случаях и в порядке, предусмотренных законом, личные неимущественные права и другие нематериальные блага, принадлежавшие умершему, могут осуществляться и защищаться другими лицами, в том числе наследниками правообладателя.

Таким образом, в юриспруденции моральный вред определяется как нравственные или физические страдания, причиненные неправомерными действиями. Такого рода действия могут посягать на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага, характеризующиеся своей внеэкономической природой, непосредственной связью с личностью. Они подчеркивают уникальность и неповторимость человека.

Физические страдания выступают осознанием негативных ощущений (ощущения боли, головокружения, тошноты, дисфункций и т.п.); нравственные страдания - это переживания личности (страх, унижение, стыд, огорчение и др.). В обоих случаях подчеркивается связь с душевной сферой человека.

Степень имущественного вреда не определяет компенсаторные денежные размеры за моральное страдание. Законом утверждена денежная форма компенсации, и суд выполняет определяющую функцию количества денежных средств. Размер компенсации связан с характером психофизических страданий и со степенью вины причинителя вреда, если вина выступает как основание возмещения вреда.

Независимо от вины процесс компенсации выполняется в ряде случаев: если вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности; если причина вреда - незаконные действия в форме осуждения, привлечения к уголовной ответственности, заключения под стражу или взятие подписки о невыезде, наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ. Сюда же относится ситуация, в которой вред причинен распространением информации, порочащей честь, достоинство и деловую репутацию лиц.

Также к моральному вреду относят переживания от утраты родственников, потери работы. Причиной может быть раскрытие личной, семейной, врачебной тайны [6, с. 33].

Моральный вред способен привести к имущественным потерям, иными словами он может быть источником материального вреда. В частности, увечье, причиненное физическому лицу, может препятствовать дальнейшей трудовой деятельности. В этом случае он возмещается с помощью компенсации имущественного вреда (убытков). Существуют предусмотренные законом случаи, в которых вред может быть возмещен в приблизительно установленной, либо символической денежной сумме.

Следует отметить, что в ГК РФ нет понятия «возмещение вреда». В статье 12 ГК РФ определены способы защиты гражданских прав, где в частности существует понятие «возмещение убытков» и «компенсация морального вреда». Признанием прав снимается сомнение в принадлежности права тому или иному лицу. Компенсация морального вреда установлена для защиты нематериальных благ (личных неимущественных прав) граждан (ст.ст. 151-152 ГК) и в других предусмотренных законом случаях (ст.ст. 1099 -1101 ГК). Компенсация морального вреда, осуществляемая наряду с возложением материальной ответственности, носит самостоятельный характер и не зависит от возмещения имущественного вреда.

В теории гражданского права поясняется, что защищаемое в ст. 152 ГК право можно интерпретировать как право гражданина или юридического лица требовать, чтобы его репутация определялась достоверными сведениями о его поведении. Публичная моральная оценка гражданина или юридического лица должна соответствовать действительности выполняемых им требований закона, морали, деловых обыкновений [5, с. 87].

Любой органический вред может дифференцироваться на моральный и имущественный. Статья 15 ГК РФ позволяет возместить убытки, связанные как с имущественным, так и с органическим вредом. Для нарушений личных неимущественных прав (благ) убытки нехарактерны, но полностью не исключаются. Примером может служить порочение чести, достоинства и деловой репутации.

Честь является таким же благом человека, как и его жизнь, здоровье и свобода. Достоинство - самооценка собственных качеств, способностей, мировоззрения, своего поведения, общественного значения. Оно, как и честь, сочетает в себе и социальную, и индивидуальную стороны. Категории «честь» и «достоинство» вытекают одна из другой, но не тождественны. В органической связи с честью и достоинством находится и такое понятие как «репутация». Репутация касается, главным образом, профессиональных (деловых) качеств работника, формируется на основе его поведения в коллективе, отношения его к выполнению трудовой функции [6, с. 33].

В главе 8 ГК РФ определяются основные виды нематериальных благ и их защита, в частности, через компенсацию морального вреда. Работник может обращаться в суд с иском об опровержении указанных в характеристике и других документах сведений, которые порочат, по его мнению, его деловую репутацию с позиции соблюдения законов, морали.

В соответствии со статьёй 151 ГК существует общее правило, согласно которому моральный вред возмещается только в той ситуации, в которой нарушаются личные неимущественные права граждан, либо имеется посягательство на другие нематериальные блага. Такого рода случаи по действующему законодательству составляют нарушения прав потребителей. Статья 15 Закона РФ «О защите прав потребителей» позволяет потребителю требовать компенсации морального вреда в случае нарушения его прав независимо от возмещения имущественного вреда.

Ст. 151 ГК устанавливает положение о вине как об одном из обязательных условий наступления ответственности за причинение морального вреда. Статья 1100 ГК предусматривает три случая, когда компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя, допуская возможность расширения этого перечня. К случаям безвиновной ответственности за причинение морального вреда относятся посягательства на честь, достоинство и деловую репутацию.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ.

В роли причинителей вреда выступают должностные лица органов государственной власти и управления, предприятий, учреждений, организаций и общественных объединений.

Несвоевременная выплата денежных средств влечет неспособность указанных лиц приобрести в необходимом количестве и ассортименте продукты питания и т.д. Следствием являются физические страдания. Нравственные страдания связаны с наличием указанных ограничений.

ГК РФ предусматривает, что моральный вред компенсируется только в денежной форме (ст. 1101). Однако данное положение не рассматривается в качестве препятствия для сторон прийти к соглашению об иной материальной форме компенсации причиненного вреда, например, путем приобретения товаров или оказания услуг.

Качество физических или нравственных страданий потерпевшего во многом причинно обусловлено тяжестью посягательства, степенью нарушения субъективных гражданских прав и индивидуальными особенностями личности. Иски о компенсации морального вреда стали в последние годы весьма частым явлением. Суды нередко ограничиваются присуждением символического возмещения, что означает порицание действий правонарушителя без уплаты потерпевшему больших (или значительных) сумм в оплату его страданий, переживании и т. п.

Понятие морального вреда раскрывается логикой категорий нравственного или физического страдания, причиненных неправомерными действиями (или бездействием), посягающими на нематериальные блага, нарушающими неимущественные или имущественные права. Нравственные страдания представлены психо-эмоциональными переживаниями лица. Физические страдания выступают в форме понимания потерпевшим негативных физических ощущений от причиненного вреда [9, с. 85].

Правовой сущностью института компенсации морального вреда выступает возможность наиболее полной защиты нематериальных благ и личных неимущественных прав человека, что, на наш взгляд, служит становлению и укреплению демократического правопорядка в гражданском обществе. Основной

концепт данного способа правовой защиты заключается в возложении на нарушителя обязанности по выплате потерпевшему денежной компенсации за физические или нравственные страдания, которые тот испытывает в связи с нарушением его прав.

Несмотря на специфический характер института компенсации морального вреда и законодательные ограничения его применения, он охватывает широкий круг правоотношений. Данные правоотношения возникают не только в практике гражданского права, но и в других сферах, в частности в трудовых правоотношениях.

1.2 Моральный вред в трудовых отношениях

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет компенсацию морального вреда в качестве универсального метода защиты трудовых прав.

Нормы ТК РФ не устанавливают отличного от имеющегося понятия морального вреда в ГК РФ. Условиями ответственности работодателя за причинения вреда являются: наличие вины (материальные и моральные убытки); противоправность действия причинившего вред (действия или бездействия, представляющие опасность для жизни и здоровья работника); причинная связь между противоправным действием и причинением вреда. Исключения составляют случаи, прямо предусмотренные законом.

Граждане, подвергшиеся дискриминации в сфере труда, имеют право обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Поскольку права не существуют без обязанностей, ТК РФ устанавливает обязанности работника: соблюдать трудовую дисциплину выполнять установленные нормы труда и др.

В числе основных принципов трудового права в ТК РФ (ст. 2), вместе с правом на свободный труд, названо право работников, защиту своего достоинства во время работы. В ТК РФ (ст. 21) в перечне основных прав работника названо право на компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Согласно ТК РФ (ст. 237) моральный вред,

причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В трудовом правоотношении существует единство сосуществования имущественной и неимущественной сторон. В первом случае участнику правоотношения обеспечивается материальный интерес не только оплатой по труду, но и созданием безопасных и здоровых условий труда. Во втором случае речь идет о моральном интересе.

В ст. 22 ТК компенсация морального вреда рассматривается в контексте корреспондирующей этому праву обязанности работодателя.

Статьи 21 и 22 ТК содержат ссылки к другим нормам ТК и федеральным законам. Праву работника соответствует аналогичная обязанность работодателя. Во всех случаях вред обязан возместить работодатель. Вред, причиненный работнику при повреждении здоровья, либо в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве или при профессиональном заболевании работодатель не возмещает. Возмещение вреда возлагается на страховщика. Им является Фонд социального страхования Российской Федерации (ст. 17, 18 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ст. 184 ТК).

Моральный вред, в том числе в случаях повреждения здоровья работника или его смерти вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается работодателем за счет его собственных средств (ст. 237 ТК).

Ст. 237 ТК «Возмещение морального вреда, причиненного работнику» выступает базовой и центральной нормой определяющей правила компенсации морального вреда, причинённого работнику. Часть 1 ст. 237 ТК (как и ч. 1 ст. 1101 ГК РФ) предусматривает возмещение морального вреда в денежной форме. Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора. При определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости (п. 2 ст. 1101 ГК РФ).

Статья 394 ТК РФ определяет решения по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. При незаконных увольнениях и переводах на другую работу работник подлежит восстановлению на прежней работе органом, рассматривающим соответствующий трудовой спор. Орган, который рассматривает

трудовой спор, взыскивает с работодателя оплату вынужденного прогула, связанного с незаконным увольнением или переводом. Вместо оплаты вынужденного прогула возможно взыскание разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Суммы этих денежных взысканий не ограничены каким-либо сроком.

В соответствии со ст. 60 ГПК истец освобождается от обязанности доказывания факта своего незаконного увольнения, если работодатель признаёт данный факт и восстанавливает работника на замещаемую им ранее должность. В таком случае суд принимает иск, ограничиваясь в установлении причины компенсации морального вреда мотивом признания иска работодателем (ч. 4 ст. 197 ГПК).

При увольнении без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу, суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями (ч. 7 ст. 394 ТК). Суд устанавливает размер компенсации морального вреда, если работник в своем заявлении по спору просит суд взыскать моральный вред.

В судебной практике признаётся право работника на компенсацию причиненных ему нравственных и физических страданий не только при незаконном увольнении и незаконном переводе, но и в связи с необоснованным дисциплинарным взысканием, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.д. [10, с. 12].

В современных экономических условиях успех производства имеет высокую зависимость от фактора нравственности, от умения работать с людьми. Данное свойство руководителей предусматривает необходимость грамотно контактировать с подчиненными, не причиняя им морального или материального ущерба. В действующем Российском трудовом законодательстве термин «работодатель» связан с предприятиями и организациями, обладающими правами юридического и физического лица. Филиалы и представительства юридического лица не имеют никаких признаков самостоятельной правосубъектности, в том числе и возможность выступать на рынке труда в качестве работодателя.

Таким образом, трудовой правосубъектностью наделены только организации, обладающие правами юридического лица. Именно такие организации способны осуществлять управление трудом, нести материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику несвоевременной выплатой заработной платы и

возмещать моральный вред.

Обоснованием полномочий работодателя являются институциональная и договорная теория.

Институциональная - определяет власть предпринимателя тем, что он главный управляющий на производстве. Глава предприятия несёт ответственность за производство и защиту интересов лиц и организаций, имеющих прямое отношение к деятельности предприятия.

Договорная теория позволяет главе производства производить дисциплинарные действия только в соответствии с юридическими правами [11, с. 52].

Нормы ТК РФ не устанавливают специфического, отличного от имеющегося понятия морального вреда в ГК РФ. Известными условиями ответственности работодателя за причинение морального вреда являются: наличие вины (материальные и моральные убытки); противоправность действия, причинившего вред (действия или бездействия, представляющие опасность для жизни и здоровья работника); причинная связь между противоправным действием и причинением вреда.

ТК РФ устанавливает обязанность работодателя возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых функций, а также компенсировать моральный вред в предусмотренном порядке. Вместе с тем специалистами отмечается, что вред, причиненный работнику при повреждении здоровья, либо в связи со смертью работника вследствие несчастного случая на производстве или при профессиональном заболевании работодатель не возмещает. Возмещение вреда возлагается не на работодателя, а на страховщика - Фонд социального страхования Российской Федерации. Базовой нормой, определяющей правила компенсации морального вреда причинённого работнику, является ст. 237 ТК РФ «Возмещение морального вреда, причиненного работнику». Возмещение производится в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Компенсация морального вреда выступает сегодня в качестве универсального совершенствующегося метода защиты трудовых прав. Однако эффективное развитие данного правового института возможно, на наш взгляд, при условии исторической преемственности и адекватной логике выбранных способов его модернизации. В этой связи особый интерес представляет ретроспективное изучение вопросов возмещения морального вреда.

ГЛАВА 2. Личные неимущественные права: понятие и общая характеристика

2.1 Система личных неимущественных прав работника

Проблема систематизации личных неимущественных прав граждан неоднократно рассматривалась различными учеными цивилистами [1, с. 63]. В науке же трудового права до сих пор не выработана четкая теория, позволяющая выделить, обособить, систематизировать и классифицировать личные неимущественные права, подлежащие регулированию и защите нормами трудового права.

Необходимость правовой систематизации в науке трудового права назрела уже давно. Отсутствие четко разработанной системы личных неимущественных прав работника приводит зачастую к тому, что такие права, закрепленные в нормах трудового права разбросаны по различным статьям Трудового кодекса и многоотраслевым нормативным актам, попросту теряется в общей массе нормативного материала, и как следствие, игнорируются участниками трудового правоотношения.

Анализ правового материала делает возможным выделение следующих личных неимущественных прав работников, существующих в рамках трудового правоотношения:

- право на труд;
- право на свободу выбора сферы применения труда;
- право на защиту от безработицы и содействия в трудоустройстве;
- право на отдых;
- право на равенство и защиту от дискриминации в сфере труда;
- право на здоровье в сфере труда;
- право на профессиональную подготовку и переподготовку и повышения квалификации;
- право на продвижение по работе;
- право на защиту чести и достоинства в сфере труда и защиту трудовой репутации;

- право на защиту персональных данных;
- право на неприкосновенность личной (частной) жизни в период выполнения трудовой функции.

Общность отраслевого регулирования и защиты позволяет объединить данные права в систему.

Для личных неимущественных прав в сфере труда характерно то обстоятельство, что все они, в отличие от личных неимущественных прав, регулируемых и защищаемых гражданским правом, содержат в себе вторичную или косвенную имущественную компоненту. Так в праве на отдых - обязанность работодателя по оплате времени отпуска, в праве на защиту от безработицы и содействия в трудоустройстве - право на выплату пособия по безработице, в праве на здоровье в сфере труда - право на компенсационные выплаты и финансирование мероприятий и улучшению условий и охраны труда [20, с. 21].

Данный компонент обусловлен наличием в составе трудового правоотношения имущественного элемента и неразрывной связью имущественного и неимущественного элементов. В этом проявляется специфика трудового права как отрасли и специфика методов правового регулирования трудовых отношений. Указанный имущественный компонент не превращает личные неимущественные права в трудовом правоотношении в имущественные, поскольку не определяет природу данных прав и их неразрывную связь с материальными благами и личности носителя. Более того, он, как правило, проявляется только в стадии неимущественного права, причем проявляется не всегда и носит вторичный характер.

Личные неимущественные права работника можно классифицировать по двум критериям:

1) по наличию или отсутствию в содержании личного неимущественного права имущественного компонента все личные неимущественные права, регулируемые и защищаемые трудовым правом, можно подразделить на:

- личные неимущественные права, не содержащие в себе вторичную имущественную компоненту (к таковым, в частности, относятся: право на свободу выбора сферы применения труда, право на равенство и защиту от дискриминации в сфере труда, право на защиту чести и достоинства в период выполнения трудовой функции и защиту трудовой репутации);

- личные неимущественные права, содержащие в себе вторичную имущественную компоненту (например, право на труд, право на защиту от безработицы и содействия в трудоустройстве).

2) в зависимости от принадлежности определенным субъектам трудовых правоотношений, личные неимущественные права в сфере наемного труда можно подразделить на:

- принадлежащие всем работникам;

- принадлежащие отдельным категориям работников (например, право на свободу выбора и использования работником образовательного учреждения, методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся, право на свободу творчества для отдельных видов работников, например, литераторов).

2.2 Необходимость регулирования и защиты прав работников в трудовых отношениях

Зачастую средства и приемы защиты, применяемые в гражданском праве, не допустимы по отношению к трудовым правоотношениям. Интересы личности регулируются и защищаются гражданским правом, исходя из презумпции равноправия субъектов, оспариваемого правоотношения. Однако, если мы обратимся к правоотношению трудовому, то увидим, что необходимым звеном, обеспечивающим целостность данного правоотношения, является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. Гражданское право зачастую просто не может «вторгнуться» в систему властных взаимоотношений между работником и работодателем и «уловить» определенную специфику правового положения сторон - участников трудового правоотношения.

Необходимо отметить, что различие методов защиты личных неимущественных прав участников правоотношений различных отраслей права диктует также необходимость определения специфики приемов и способов защиты. Данная специфика не совсем учтена в новом Трудовом кодексе, и способы защиты трудовых прав, в том числе и личных неимущественных до конца не прописаны. Более того, зачастую способы защиты, предусмотренные трудовым правом, менее адекватны, нежели аналогичные способы защиты, предусмотренные правом гражданским. Так, например, работники не в праве самостоятельно выбирать ни

способы, ни формы самозащиты, как это могут сделать участники гражданско-правовых отношений, и ограниченных в самозащите своих личных неимущественных трудовым прав теми правовыми конструкциями, которые сформулированы главой 59 ТК РФ (отказ от работы).

Различия методов правового воздействия на общественные отношения гражданского и трудового права обуславливают специфическую особенность средств и приемов защиты личных неимущественных прав работников, применяемых в рамках трудового права. Очень часто в трудовом праве защитная функция выражается не только через установление корреспондирующих обязанностей для противоположной стороны трудового правоотношения, но также и через установление для самого уполномоченного лица, наряду с защищаемым правом и определенной обязанности. Так, например, право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, обеспечивается и защищается путем установления определенных обязанностей для работодателя и одновременно обеспечивается установлением обязанности самого работника соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, установленные в организации, обязанности (для отдельных категорий работников) проходить периодические медицинские осмотры, инструктаж по технике безопасности (статья 212 Трудового кодекса РФ) [8, с. 69].

Данная конструкция немыслима в рамках гражданско-правовых отношений либо при применении к существующим правовым отношениям методов гражданского права. Установление определенной обязанности для лица, обладающего личным неимущественным правом, с целью защиты этого права есть проявление императивного характера метода правового регулирования трудовых правоотношений.

Данное обстоятельство еще раз указывает на различную правовую природу приемов и способов защиты, используемых в рамках трудового и гражданского права. Применение способов защиты, установленных гражданским правом к трудовым правоотношениям, является недостаточным способом защиты.

Представляется, что в трудовом праве должны быть дополнительно выработаны свои, трудо-правовые приемы и способы защиты нарушенных личных неимущественных прав работников, целесообразно предложить данные способы свести к отдельную статью Трудового кодекса, дополнив его новой нормой.

К способам защиты личных неимущественных прав участников трудовых правоотношений следует отнести компенсацию морального вреда, самозащиту права, восстановление положения, существовавшего до нарушения права и пресечение действий работником, нарушающим его неимущественное право или создающих угрозу его нарушению, публичное информирование работников и должностных лиц организаций о неправомерности действий работодателя и оповещения о способах и приемах восстановления нарушенного права, прекращения или изменения трудового правоотношения по инициативе работника в упрощенном порядке, несоблюдение работником локального нормативного акта организации - работодателя, нарушающего прямо или косвенно его личные неимущественные права.

Причем для каждого способа защиты необходимо указать на специфические средства, методы и приемы защиты в рамках того или иного способа с учетом специфики нарушения личных неимущественных прав в трудо-правовой сфере в конечном счете выбор конкретного способа защиты будет зависеть от природы самого нарушенного права.

ГЛАВА 3. КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Институт морального вреда возник в нашем государстве после смены общеполитического курса в начале 90-х годов XX века как отраслевой институт гражданского права. Современное законодательство и судебная практика развиваются в направлении дальнейшей отраслевой детализации нормативного регулирования вопросов компенсации морального вреда в целях повышения уровня защиты нематериальных благ посредством механизма как частных, так и частно-публичных отраслей права [12, с. 46].

Трудовой кодекс, претендуя на самостоятельное отраслевое регулирование рассматриваемых отношений, оставляет без внимания ряд существенных моментов, необходимых для достижения полной отраслевой автономности данных отношений.

Единственным приемлемым выходом из имеющейся сегодня ситуации частичного (отрывочного) регулирования трудовым правом исследуемых отношений могло бы стать обращение правоприменителя к соответствующим нормам «материнской»

отрасли права, сосредоточенным в Гражданском кодексе, в порядке межотраслевой аналогии закона (это допускается, например, ч. 3 ст. 11 ГК РФ).

Для регулирования данных отношений трудовым правом имеются следующие нормативные основания:

1) в Трудовом кодексе сформирована примерная особая (отличающаяся от гражданско-правовой) совокупность объектов правовой защиты - это в первую очередь нематериальные блага в сфере труда (свобода труда, труд без дискриминации, трудовое достоинство, тайна персональных данных, информированность работника и т.д.), а также имущественные интересы работника;

2) соответствующие неимущественные и имущественные субъективные права работника входят в содержание отношений, регулируемых трудовым правом;

3) субъекты относительных компенсационных правоотношений (причинитель морального вреда и потерпевший) наделены специальными статусами работодателя и работника (в том числе бывшего или потенциального);

4) право работника на компенсацию морального вреда и корреспондирующая ему обязанность работодателя составляют (ст. 21 и 22 ТК РФ) содержание правоотношения, непосредственно связанного с трудовым и регулируемого трудовым правом [12, с. 48].

К числу достоинств Трудового кодекса относится расширение границ компенсации морального вреда до значения универсального способа защиты любых трудовых прав работников. Нормы ст. 237 допускают компенсацию морального вреда при нарушении не только личных неимущественных, но и имущественных прав работника, так как данные нормы распространяются на все случаи неправомерных действий (бездействия) работодателя, нарушающих в том числе и имущественные трудовые права.

Одновременное применение ст. 236 ТК РФ, предусматривающей денежную компенсацию за задержку причитающихся работнику выплат, и ст. 237 ТК РФ не противоречит существу института ответственности сторон трудового договора и не означает применение к работодателю двух неблагоприятных имущественных последствий за одно нарушение. Компенсация морального вреда, причиненного в результате нарушения имущественных прав работника, призвана устранить негативные последствия пережитых страданий, т.е. восстановить нематериальную

сферу работника.

Теоретические аспекты приемлемости различных форм компенсации страданий и проблемы разработки методики расчета денежной выплаты определяются пониманием самого функционального назначения компенсации за причиненный моральный вред. Присуждаемая за страдания выплата носит весьма условный восстановительный, а точнее компенсационный характер: она создает определенные условия для возникновения у потерпевшего положительных для психики эмоций, способных загладить причиненный ему моральный вред. Современный законодатель, учитывая платежную функцию денег как основную, считает, что универсальным и наиболее эффективным средством стимулирования положительных эмоций является сам факт определенного денежного взыскания с причинителя вреда в пользу потерпевшего и реальное получение последним для себя каких-либо благ, предоставляемых за плату. Такой нормативный подход означает некую законодательную абсолютизацию общественной ценности денег. Однако нематериальный вред затрагивает личностную социально-психологическую сферу лица, что не всегда может быть наиболее эффективно компенсировано с помощью приращений сферы материальной.

Первостепенным критерием выбора наиболее эффективной формы компенсации должны являться интересы каждой конкретной личности. Закон может прямо предусмотреть не только денежную выплату, а несколько форм компенсации, чтобы предоставить работнику (и суду) право выбора среди них одной, наиболее приемлемой, либо нескольких одновременно.

Трудовой кодекс необоснованно проигнорировал значение такой формы компенсации морального вреда, как извинение работодателя перед работником, в определенных случаях приносящее последнему наибольшее моральное удовлетворение.

К недостаткам Трудового кодекса следует отнести и отсутствие у работника права требовать компенсации вреда в иной, помимо денежной, материальной форме. Если потерпевшему точно известно, какая вещь, работа или услуга лучше всего сможет сгладить негативные изменения его психической сферы, то почему бы законодательно не предоставить ему такое право требования, исходя из необходимости максимально оперативной и эффективной защиты нарушенных прав личности.

Если трудовые отношения с работодателем продолжаются, то весьма эффективной формой компенсации морального вреда работнику может считаться также

предоставление ему различных льгот и преимуществ, связанных с институтами рабочего времени и времени отдыха.

Расширяя круг возможных форм компенсации морального вреда работнику в соответствии с изложенным подходом, законодатель будет вынужден исключить нормы о моральном вреде из главы, регулирующей материальную ответственность, поскольку неблагоприятные последствия неимущественного характера не вписываются в традиционную концепцию материальной ответственности сторон трудового договора. Это может сыграть положительную роль и, в свою очередь, стать отправной точкой для разработки нового института защиты личных неимущественных прав и нематериальных благ работника [19, с. 53].

Помимо компенсации морального вреда данный институт может предусматривать и иные способы защиты нематериальных интересов работника. Компенсация морального вреда направлена только на то, чтобы сгладить негативные процессы, происходящие в психологической сфере лица, нивелировать страдания, компенсировать их. Способов же защиты применительно к самому нарушенному трудовому достоинству в Кодексе не установлено. Их можно было бы разработать в рамках института защиты личных неимущественных прав и нематериальных благ работника, например предусмотреть право работника «на ответ» работодателю (его конкретные формы), распространившему порочащую информацию, способы опровержения виновным распространенной информации, пределы допустимых контактов с работником лица, ранее совершившего оскорбление или издевательские действия в отношении работника на рабочем месте и т.д.

Сегодня, в условиях отсутствия каких-либо методических рекомендаций и базовых ориентиров для определения размера денежной выплаты в счет компенсации страданий работнику, суды в рамках российской статутной правовой системы фактически применяют по этим вопросам непризнанный, «неофициальный» судебный прецедент [18, с. 112].

В целях снижения его роли необходима разработка гибкого унифицированного подхода к вопросу определения размера денежной компенсации, сочетающего в себе разумное и справедливое усмотрение суда, ограниченное определенным алгоритмом учета имеющих значение критериев определения размера выплаты, с одной стороны, и выводы компетентного специалиста относительно характера и степени пережитых страданий, а также индивидуальных особенностей потерпевшего, с другой стороны.

При осуществлении компенсации морального вреда работодателем в добровольном порядке форма (формы) и размер (объем) такой компенсации определяются соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора форма (формы) и размер (объем) компенсации морального вреда работнику определяется органом по рассмотрению трудовых споров.

Заключение

Новые экономические условия привели к появлению большого количества субъектов хозяйственной деятельности различных организационно-правовых форм. Такое положение способствовало усилению напряженности на рынке труда в системе «работник-работодатель», в связи с чем в настоящее время наблюдается тенденция роста в нарушениях трудовых прав работников в результате незаконных действий работодателей. С одной стороны практика показывает, что работники далеко не всегда прибегают к судебной защите своих нарушенных прав и нематериальных благ. С другой точки зрения специалисты отмечают рост числа случаев защиты нематериальных благ методом компенсации морального вреда как в гражданском, так и в трудовом праве. Таким образом, проблемы защиты деловой репутации, чести и достоинства, физического и душевного благополучия сегодня не утратили актуальности.

Замысел проведенной работы заключался в изучении теории и практики возмещения морального вреда в гражданских и трудовых правоотношениях.

Сформулированная цель исследования способствовала определению круга задач, которые получили своё решение при изучении теоретических источников и судебной практики.

Полученные итоги привели к умозаключению о прогрессирующем функционировании института компенсации морального вреда в гражданских и трудовых правоотношениях. Обзор литературных источников показал, что в современных социально-экономических условиях развития нашей страны существует методика компенсации морального вреда, причинённого при посягательстве на нематериальные блага человека и нарушении других прав в

установленных законом случаях. Вместе с тем существуют некоторые вопросы, в ответах на которые заключается сущность дальнейшего совершенствования рассматриваемой системы защиты прав.

Исследованы литературные источники и нормативно-правовые документы соответствующие различным историческим этапам развития нашей страны. В ходе изучения ряда вопросов была выяснена неоднозначная позиция юристов к защите прав через компенсацию морального вреда, начиная с дореволюционного периода по настоящее время. Тем не менее, при изучении данной стороны объекта исследования обнаружена чёткая тенденция. Сегодня происходит совершенствование способа защиты прав методом возмещения причинённого морального вреда. Данный способ становится более востребованным, о чём свидетельствует не только теоретические данные, но и факты судебной практики.

Одним из важнейших критериев истины является практика. В этой связи третья задача нашей работы состояла в исследовании практической процедуры компенсации морального вреда. Исходя из этого, была произведена попытка анализа судебных дел, связанных преимущественно с вопросами компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях.

Проведённая работа по изучению доступной юридической литературы, периодических изданий, нормативно-правовых актов и судебной практики позволяет сформулировать ряд выводов:

1. Содержание морального вреда как юридической категории включает понятия нравственного или физического страдания. В условиях гражданских или трудовых отношений данный вид человеческого страдания может возникнуть вследствие неправомерных действий (или бездействий). Неправомерность этих действий связана с посягательством на нематериальные блага, нарушением неимущественных или имущественных прав. Психо-эмоциональные переживания лица в юридическом смысле следует понимать как нравственные страдания. Сущность физических страданий выражается осознанием потерпевшим негативных физических ощущений от причинённого вреда.

2. Правовой сущностью института компенсации морального вреда выступает возможность наиболее полной защиты нематериальных благ и личных неимущественных прав человека. Смысл данного способа правовой защиты заключается в возложении на нарушителя обязанности по выплате потерпевшему денежной компенсации за физические или нравственные страдания, которые тот

испытывает в связи с нарушением его прав.

3. Необходимость правового регулирования трудовых отношений в условиях рыночной экономики и демократизации общества, а также развитие цивилизованного характера гражданских отношений вызвали социальный запрос на подготовку и издание ТК РФ, вступившем в силу с 1 февраля 2002 г. В данном нормативном акте компенсация морального вреда представлена в виде универсального способа правозащиты трудящихся.

4. Институт компенсации морального вреда ограничен законодательно, но, тем не менее, он охватывает значительную часть правоотношений. Активное обсуждение в современной научной литературе проблем компенсации морального вреда показывает, что ряд существенных вопросов требует своего решения. В частности дискуссионной является тема компенсации морального вреда юридическому лицу. Проблемой выступает компенсация морального вреда при нарушении имущественных прав граждан. Имеются сложности с критериями определения размера компенсации юридическим, физическим и третьим лицам и др.

5. Изучение судебной практики, связанной с решением вопросов о компенсации морального вреда в гражданских и трудовых правоотношениях, приводит к умозаключению о возможном существовании определённых тенденций.

Судя по рассмотренным делам, в гражданских правоотношениях проявляется тенденция посягательства на определенный круг нематериальных благ человека: жизнь и здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, выбор места пребывания и жительства. В качестве причинителей морального вреда выступают как юридические, так и физические лица.

Анализ деятельности института компенсации морального вреда убеждает, что в настоящее время работниками активно используется право, закреплённое в ст. 21 ТК РФ. Значительное количество положительных решений суда о компенсации морального вреда пострадавшим в основном от незаконного увольнения работникам свидетельствует об эффективной защите прав трудящихся на основе норм ТК РФ. Вместе с тем, суды могут неправомерно занижать размеры компенсации морального вреда, либо необоснованно отказывать в его возмещении. Возможными причинами этого могут быть отсутствие объективных критериев для оценки величины компенсации и недостаточный опыт судей в вопросах, связанных с нравственными страданиями человека при нарушении его прав и реализацией принципов разумности и справедливости.

Отмеченные в выводах затруднения представляют собой проблемный участок в диалектической спирали юридической науки. Каждая из проблем содержит определённые противоречия гражданских и трудовых правоотношений общества, что с неизбежностью приводит к необходимости их разрешения и совершенствования института компенсации морального вреда. Несомненно, в перспективе задачи, которые порождает практика правовых отношений, найдут свои решения. Результаты этих решений на наш взгляд во многом зависят как от учёных, так и от юристов-практиков.

Важная функция молодых специалистов должна состоять не только в выполнении профессиональных обязанностей, но и в постоянном стремлении к более глубокому познанию юридической теории и практики. В данной работе осуществлена попытка получить специализированные знания и умения, углубить имеющееся представление о способе защиты нематериальных благ и прав граждан в современных социально-экономических условиях. На наш взгляд полученные знания в перспективе позволят эффективно защищать права человека в гражданских и в трудовых правоотношениях.

Список ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный

Научная и учебная литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики.; под ред. Ю.П. Орловский - М.: Юстицинформ. 2014.-126 с.
2. Бабурина С. Н., Курбанова Р. А. Трудовое право России. М.: Юнити-Дана. 2013.- 211 с.
3. Гражданское право: Учебник. В 2 т. / Под ред. Б.М. Гонгало. Т. 1. 2-е изд. перераб. и доп.- М.: Статут, 2017. - 583 с.
4. Гражданское право: Учебник. Часть 1 / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2012. - 632 с.
5. Гражданское право: Учебник. Часть 2 / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М.: Проспект, 2012. - 784 с.
6. Малеин Н. С. О Моральном вреде / Н. Малеин // Государство и право. - 2013. - №3. - С. 33.
7. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Гейхман В. Л., «Юрайт», 2014 - 603 с.
8. Рыбакова, Е. Л. Возмещение вреда причинённого жизни и здоровью работника / Е. Л. Рыбакова. - М.: «Брандес»,2014. - 190 с.
9. Сидоренко, Н. Соединение исковых требований о восстановлении на работе с возмещением морального вреда / Н. Сидоренко // Хозяйство и право. - 2014. - №7. - С. 81-86.
10. Ситникова Е. Трудности трудового договора // «Бизнес-адвокат» № 19 - М., 2013 - С. 12-14
11. Ставцева, А. И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде / А. И. Ставцева. - М.: «ПРОСПЕКТ», 2012. - 414 с.
12. Станкин, М. О некоторых вопросах морального вреда, причинённого работнику / М. Станкин // Трудовое право. - 2013. - № 4. - С. 47-50.
13. Тихомиров М. Ю., Защита интеллектуальных прав. Судебная практика и образцы документов. - М.: Издание 2013. - 128 с.
14. Трудовое право России: Учебник / Под ред.: Гусова К.Н., Толкуновой В.Н. - М., 2014 - 302 с.
15. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. - М., 2013 - 371 с.
16. Трудовое право: Учебник для вузов /Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. - М., 2013 - 254 с.
17. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция» : под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко: Юнити-Дана. 2014.- 179 с.
18. Трудовое процедурно-процессуальное право / Под ред. Скобелкина В.Н., Передернин С.В. - Воронеж, 2013 - 209 с.

19. Трудовые споры: судебная и судебно-арбитражная практика /Под общ. ред. Тихомирова М.Ю.: Юрининформцентр - М., 2014 - 184 с.
20. Филиппова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации / И.А. Филиппова // Государство и право. 2013-№1-С.21-22
21. Шалаев, И. К. Программно-целевая психология управления / И. К. Шалаев. - Барнаул: БГПУ, 2014. - 188 с.
22. Шерегов, А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / А. Шерегов // Трудовое право. -2012. - № 1. - С. 39-47.
23. Эрделевский, А. М. Компенсация морального вреда / А. М. Эрделевский. - М.:БЕК, 2013. - 232 с.
24. Эрделевский, А. М. Моральный вред и компенсация за страдания / А. М. Эрделевский. - М: БЕК, 2013. - 188 с.