

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/120-127>

КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА
КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ГРАЖДАН
В ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА

И. А. Шувалова

Академия труда и социальных отношений

Поступила в редакцию 5 мая 2021 г.

Аннотация: рассматривается компенсация морального вреда в период трудоустройства граждан на современном этапе. Опираясь на материалы судебной практики, освещены некоторые проблемы определения размера компенсации морального вреда. На основе анализа отдельных позиций правоведов сделан вывод о целесообразности внесения дополнений в ст. 237 ТК РФ.

Ключевые слова: компенсация морального вреда, трудоустройство, отказ в приеме на работу, работодатель, суд.

Abstract: the article deals with compensation for moral damage during the period of employment of citizens at the present stage. Based on the materials of judicial practice, some problems of determining the amount of compensation for non-pecuniary damage are highlighted. Based on the analysis of individual positions of legal experts, it is concluded that it is advisable to make additions to Article 237 of the Labor Code of the Russian Federation.

Key words: compensation for non-pecuniary damage, employment, refusal of employment, employer, court.

Проблемы трудоустройства на современном этапе приобретают особую актуальность. Кризис, связанный с пандемией, безусловно, внес свои коррективы. Массовые увольнения работников, сокращения вакантных должностей привели к тому, что большинство граждан остались без работы.

На законодательном уровне были предприняты попытки закрепить права граждан в период трудоустройства, в частности, это коснулось правил регистрации граждан в качестве безработных, установления дополнительных мер социальной поддержки. Тем не менее многие работодатели, испытывающие определенные финансовые затруднения, не стремились принимать на работу новых работников. Можно констатировать, что возросшая конкуренция на рынке труда стала предпосылкой для работодателей более тщательно проводить отбор кадров, часто нарушая гарантии при заключении трудового договора.

В силу ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещен необоснованный отказ в приеме на работу. По письменному требованию гражданина, которому было отказано в приеме на работу,

работодатель обязан в письменном виде обосновать причину отказа. Отсутствие данного отказа или несогласие с причинами является основанием для обжалования его в судебном порядке.

При возникновении обозначенной ситуации гражданин, руководствуясь нормами трудового и гражданско-процессуального законодательства, вправе обратиться в суд. Как свидетельствует судебная практика, граждане предъявляют иски о признании отказа в приеме на работу необоснованным, обязанности работодателя заключить трудовой договор, взыскании компенсации морального вреда.

Анализ судебной практики показал, что суды, признавая отказ в приеме на работу необоснованным, в большинстве случаев отказывают истцам в удовлетворении требований обязать работодателя заключить трудовой договор, аргументируя п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹, из которого следует, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя².

Полагаем, что отдельные особенности компенсации морального вреда демонстрируют некоторые пробелы в трудовом законодательстве и создают определенные сложности в практике применения. В частности, действующее трудовое законодательство не содержит четкого и достаточного регулирования вопроса, в каком размере должен быть компенсирован моральный вред.

Несмотря на то что институт морального вреда в сфере гражданских отношений возник в более ранний период («Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик», далее – Гражданский кодекс РФ), свое нормативное закрепление в области трудового права он обрел впервые в Кодексе законов о труде на основании ст. 4 Федерального закона от 17 марта 1997 г. № 59-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации».

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

² Определения: Костромского областного суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-45/2019 ; Курганского областного суда от 10 января 2019 г. № 33-74/2019 ; Челябинского областного суда от 7 июня 2018 № 11-6983/2018 ; Иркутского областного суда от 31 мая 2016 г. № 33-7137/2016 ; Оренбургского областного суда от 18 февраля 2015 г. № 33-976/2015 ; Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 9 июля 2014 г. № 33-2243-14 ; Пермского краевого суда от 23 апреля 2014 г. № 33-3461 ; Санкт-Петербургского городского суда от 8 апреля 2015 г. № 33-4047 ; Верховного Суда Республики Татарстан от 13 августа 2012 г. № 33-8149/2012. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Отметим, что изначально нормы о компенсации морального вреда применялись в случаях неправомерного перевода или увольнения работника.

Трудовой кодекс РФ закрепил компенсацию морального вреда как способ защиты прав работников в случае нарушения его законных прав и интересов без указания конкретных видов нарушений. В частности, исходя из смысла ст. 237 ТК РФ можно сделать вывод, что основанием для компенсации морального вреда является практически любое неправомерное действие работодателя, в том числе и в период трудоустройства граждан. Очевидно, что данный факт распространяется на ситуации при признании отказа в приеме на работу необоснованным.

Подчеркнем, что законодателем не установлен максимальный или минимальный размер морального вреда, что дает право истцу указать любую сумму. При удовлетворении исковых требований именно суд в конечном итоге определяет размер компенсации морального вреда, с учетом требований разумности и справедливости, а также принимая во внимание такие обстоятельства, как:

- 1) наличие физических и нравственных страданий;
- 2) совершение работодателем неправомерных действий или его бездействие;
- 3) наличие причинно-следственной связи между первым и вторым обстоятельством.

В трудовом законодательстве отсутствует определение понятий физических и нравственных страданий, в связи с чем суды чаще всего руководствуются правоприменительной практикой по гражданским делам. Анализируя нормы постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 (в ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»³, укажем, что под физическими страданиями подразумевается физическая боль, повреждение здоровья, травма, профессиональное заболевание или увечье. Нравственные страдания связаны с переживаниями 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, временным ограничением или лишением каких-либо прав и т. д.

Соответственно, в исковом заявлении должны быть указаны страдания морального характера для аргументации указанного размера компенсации морального вреда.

С точки зрения объективности думается, что наличие обозначенных обстоятельств явно демонстрирует несовершенство правовых норм. Понятно, что физические страдания можно подтвердить, например медицинским заключением, тогда как нравственные страдания обосновать достаточно сложно.

³ Рос. газета. 1995. № 29.

Учитывая, что заключение трудового договора носит возмездный характер, любая неправомерная форма ограничения к приему на работу должна рассматриваться как посягательство на неимущественное право гражданина на труд, следовательно, причиняет ему нравственные страдания.

Чтобы усилить правовые гарантии граждан в период трудоустройства, полагаем целесообразным установить презумпцию факта причинения морального вреда. То есть причинение морального вреда при необоснованном отказе в приеме на работу не должно требовать аргументацию, а именно: работодатель должен доказать отсутствие факта нравственных страданий лица, ищущего работу.

Представляется, что для определения размера компенсации морального вреда при отказе в приеме на работу необходимо также принимать во внимание следующие обстоятельства:

- 1) материальное положение гражданина, ищущего работу, наличие или отсутствие иных источников дохода;
- 2) наличие или отсутствие у него нетрудоспособных иждивенцев;
- 3) другие критерии (инвалидность, состояние беременности, предпенсионный возраст и др.).

В приведенных случаях размер компенсации морального вреда должен быть выше, поскольку именно данная категория чаще всего испытывает трудности при трудоустройстве.

При рассмотрении дел о признании отказа в приеме на работу необоснованным, нередко в несколько раз снижается заявленный размер компенсации морального вреда на усмотрение суда, что, безусловно, отражает субъективное мнение судьи. Рассмотрим примеры из судебной практики.

Истцом был заявлен размер компенсации морального вреда 30 000 рублей, при удовлетворении исковых требований размер был снижен до суммы 5000 рублей (определение Курганского областного суда от 10 января 2019 г. № 33-74/2019). При заявлении истцом компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей суд снизил указанную сумму до 10 000 рублей (определение Омского областного суда от 1 июля 2015 г. № 33-4028/2015). Многие граждане полагают, что компенсацию морального вреда в исковом заявлении целесообразно указывать в большем размере, чтобы при снижении судом данной суммы получилась значимая компенсация. Не согласимся с данным предположением и обоснуем его следующими примерами. Заявленный истцом размер компенсации составлял 180 000 рублей, судом был определен размер 3000 рублей (определение Свердловского областного суда от 22 ноября 2017 г. № 33-18734/2017). Аналогичный пример содержится в определении Свердловского областного суда от 20 января 2017 г. № 33-895/2017, где истец указал размер компенсации морального вреда 104 000 рублей, а суд его снизил до 2000 рублей)⁴.

⁴ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Очевидно, что подобные примеры явно демонстрируют недоработанность законодательства в данном контексте, поскольку переключивание размера компенсации морального вреда на решение судьи можно считать необъективным.

Как свидетельствует судебная практика, удовлетворение требований в части размера компенсации морального вреда является заниженной, что влечет за собой отказ многих граждан обращаться в суд. У лица, ищущего работу, очевидно, отсутствует стимул в судебной защите, что порождает несовершенство правовой нормы, закрепленной в ст. 64 ТК РФ.

Учитывая проблемы правоприменительной практики, следует определить диапазон размера компенсации морального вреда, в связи с чем интересным является анализ правовых позиций правоведов, занимающихся исследованием данного вопроса.

Так, С. К. Селезнева предлагала установить как минимум нижний предел компенсации морального вреда⁵. Б. И. Сосна и Г. К. Аворник указывали на необходимость определения компенсации морального вреда с учетом минимального размера в сумме месячной заработной платы работника и в максимальной – в сумме семи заработных плат⁶. Находим целесообразным первое предложение и не можем согласиться со второй позицией по нескольким основаниям.

Во-первых, данный подход свидетельствует о дискриминационных аспектах, проявляющихся в том, что данное правило будет действовать в отношении только тех работников, которые осуществляют трудовую деятельность у данного работодателя. Как было указано выше, нормы ст. 237 ТК РФ распространяются на все случаи неправомерного действия работодателя, в том числе и при необоснованном отказе в приеме на работу.

Во-вторых, некорректно ставить в зависимость размер заработной платы всех работников, поскольку нравственные страдания работника с небольшим окладом не являются меньшими по сравнению с работником, у которого заработная плата установлена в большем размере.

Обращает на себя внимание точка зрения Л. Н. Трониной, которая считала, что критерии определения размера компенсации морального вреда должны быть закреплены в локальных нормативных актах работодателя⁷. Схожая позиция содержится в трудах С. С. Карабанова, кото-

⁵ См.: Селезнева С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. Общероссийский науч.-практ. правовой журнал. 2007. № 2. С. 20.

⁶ См.: Сосна Б. И., Аворник Г. К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников // Безопасность бизнеса. 2004. № 2. С. 28.

⁷ См.: Тронина Л. Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников // Социально-экономическое управление : теория и практика. 2010. № 1. С. 97.

рый предлагал размер компенсации морального вреда закрепить в обязательных условиях трудового договора⁸.

В контексте определения критериев можно привести пример из зарубежной практики. Например, в Германии применяется принцип прецедента. При исчислении компенсации суд учитывает размер, определенный ранее судами при разрешении дел по аналогичным спорам, с учетом изменений экономической и социальной ситуации в стране по состоянию на день вынесения решения суда. Выдержки из решений систематизируются и публикуются.

Л. А. Чиканова в своих трудах указывала именно на нормативное закрепление компенсации морального вреда при необоснованном отказе в приеме на работу. В частности, она предлагала закрепить минимальный размер компенсации в той сумме, которую гражданин мог бы получить при осуществлении трудовых обязанностей в той должности, в которой ему необоснованно отказали, за все время со дня данного отказа и до вынесения решения суда, но не более чем за один год⁹.

Представляется интересным аргументация по взысканию компенсации морального вреда со дня отказа до вынесения соответствующего судебного решения с предельным ограничением размера. Однако на практике могут возникнуть вопросы по определению размера заработной платы по вакантной должности. В подобной ситуации гражданин будет выступать наименее защищенной стороной по сравнению с работодателем. Так, работодатель сможет предоставить в суд локальные нормативные акты с указанием заработной платы в более низком размере, чем предусматривалось. У работодателя есть возможность изменить локальные нормативные акты, завизировав их предыдущей датой. Размещение вакансий на сайтах по поиску работы не содержит в себе информацию по предлагаемой заработной плате в фиксируемой сумме либо вообще данная информация отсутствует.

Учитывая вышеизложенное, полагаем, что на данном этапе отсутствует необходимость нормативного разделения размера компенсации морального вреда в отдельных случаях: в период трудоустройства (при необоснованном отказе в приеме на работу) или при осуществлении работником трудовой функции у данного работодателя.

Находим объективным определить минимальным размер компенсации морального вреда не ниже установленного минимального размера оплаты труда путем внесения соответствующих дополнений в ст. 237 ТК РФ. Целесообразно также указать, что фиксированный размер в большей

⁸ См.: *Карбанов С. С.* Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве // Вестник Челябинского гос. ун-та. 2013. № 15. С. 133.

⁹ Цит. по: *Феофилактов А. С.* Особенности компенсации морального вреда как способ защиты трудовых прав работника // Трудовое право. М., 2010. № 1 (119). С. 25.

сумме может быть предусмотрен коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Кроме того, предлагается в указанной правовой норме закрепить обязанность суда принимать во внимание определенные обстоятельства, касающиеся лица, ищущего работу: материальное положение (наличие или отсутствие иных доходов), инвалидность, беременность, наличие нетрудоспособных иждивенцев, предпенсионный возраст и т. д.

Отдельного внимания заслуживает также анализ сроков исковой давности по делам о взыскании компенсации морального вреда. Как было обозначено выше, размер компенсации морального вреда может быть заявлен одновременно с признанием отказа в приеме на работу необоснованным.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ при наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Некоторые правоведы полагают, что на требования о компенсации морального вреда данная правовая норма не распространяется. Так, А. М. Куренной указывал, что требования о компенсации морального вреда нельзя относить к категории индивидуальных трудовых споров, так как ими защищаются неимущественные права работника¹⁰. Как было отмечено, взыскание морального вреда ставится в зависимость от факта неправомерного действия работодателя, следовательно, на практике срок, закрепленный в ст. 392 ТК РФ должен быть соблюден.

Итак, нормативное закрепление размера морального вреда позволит исключить проблемы в правоприменительной практике и создаст стимул гражданам обращаться в суд за взысканием компенсации морального вреда при необоснованном отказе в приеме на работу.

Библиографический список

Карabanов С. С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве // Вестник Челябинского гос. ун-та. 2013. № 15. С. 133.

Селезнева С. К. Вопросы возмещения морального вреда, причиненного в рамках трудового правоотношения // Юридический мир. Общероссийский науч.-практ. правовой журнал. 2007. № 2. С. 20.

Сосна Б. И., Аворник Г. К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников // Безопасность бизнеса. 2004. № 2. С. 28.

Трoнина Л. Н. О компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав работников // Социально-экономическое управление : теория и практика. 2010. № 1. С. 97.

¹⁰ Цит. по: *Феофилактов А. С.* Указ. соч. С. 25–39.

Феофилактов А. С. Особенности компенсации морального вреда, как способ защиты трудовых прав работника // Трудовое право. М. : Интел-Синтез, 2010. № 1 (119). С. 25.

References

Karabanov S. S. Features of the application of the norms of the Institute of Compensation for Moral Harm in labor law // Proceedings of the Chelyabinsk State University. 2013. № 15. P. 133.

Selezneva S. K. Questions of compensation for moral harm caused within the framework of labor relations // Legal World. All-Russian Scientific and Practical Legal Journal. 2007. № 2. P. 20.

Sosna B. I., Avornik G. K. Compensation of moral harm caused by violation of social rights of workers // Business Security. 2004. № 2. P. 28.

Tronina L. N. On compensation for moral harm in violation of the labor rights of workers // Socio-economic management: theory and practice. 2010. № 1. P. 97.

Feofilaktov A. S. Features of compensation for moral harm, as a way to protect the labor rights of an employee // Labor law. Moscow : Intel-Sintez, 2010. № 1 (119). P. 25.

Для цитирования:

Шувалова И. А. Компенсация морального вреда как механизм обеспечения прав граждан в период трудоустройства // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2022. № 3 (50). С. 120–127. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/120-127>

Recommended citation:

Shuvalova I. A. Compensation for non-pecuniary damage as a mechanism for ensuring the rights of citizens during the period of employment // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2022. № 3 (50). P. 120–127. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/120-127>

Академия труда и социальных отношений

*Шувалова И. А., доцент кафедры
трудового права*

E-mail: i9067013366@yandex.ru

Academy of Labor and Social Relations

*Shuvalova I. A., Associate Professor of
the Labor Law Department*

E-mail: i9067013366@yandex.ru