

О формах возмещения морального вреда, причиненного работнику

А. В. Гребенищikov

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Законодательство о труде Российской Федерации создает необходимый правовой массив для регулирования социально-трудовых отношений. Одним из механизмов гармонизации отношений являются нормы об ответственности сторон трудового договора. Вместе с тем появляются новые формы управления трудом, возникают новые организационно-правовые формы и виды работодателей, включаются в трудовой процесс новые поколения работников. За время, прошедшее с момента принятия действующего Трудового кодекса Российской Федерации, произошли существенные изменения в технике и технологиях, но еще большие изменения осуществляются в формах организации труда. Кроме того, в фазу активной трудоспособности вступили новые поколения работников, по своей психологии и отношению к окружающей действительности разительно отличающиеся от предыдущих поколений. В немалой степени этому способствует мобильность трудовых ресурсов, причем не только внутри страны. У новых поколений работников появилась возможность сравнивать формы и способы сотрудничества работодателей и работников. Эти изменения в социально-экономической сфере в совокупности с развитием российского общества в целом и его человеческого потенциала в частности обуславливают необходимость пересмотра многих положений законодательства о труде. Некоторые из них относятся к нормам о юридической ответственности работодателя. Так, представляются недостаточными формы компенсации морального вреда, причиненного работнику. В настоящее время Трудовым кодексом предусматривается одна форма возмещения морального вреда — денежная (ст. 237 ТК РФ). Вместе с тем с учетом происходящих перемен будет целесообразным расширить состав форм возмещения морального вреда, причиненного работнику. Для этого следует, в частности, дополнить соответствующими положениями ст. 237 ТК РФ, указав на возможность не только выплаты денежной компенсации, но и на возможность принесения извинений в письменной или устной (публичной) форме. Кроме того, главу 60-ю Трудового кодекса следует дополнить положениями о том, что суд, рассматривающий трудовой спор, в случае признания действий работодателя нарушающими права работника, может по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда в денежной или иной формах.

Ключевые слова: труд, трудовое право, работник, материальная ответственность работодателя, моральный вред.

Введение

Современный этап развития правового регулирования трудовых отношений в нашей стране характеризуется достаточно сложным симбиозом норм, имеющих корни в историческом прошлом российского общества, и норм, отражающих существующие реалии. Трудовое право, как и иные отрасли права, претерпевает существенные изменения, которые необходимы для гармонизации современных социально-трудовых отношений. В сфере труда основной заботой законодателя,

очевидно, является совершенствование правового регулирования собственно трудового правоотношения, то есть отношения между работником и работодателем. Это обусловливается существенной трансформацией указанных субъектов. В среде работодателей появились, с одной стороны, национальные и транснациональные корпорации, включающие в себя немалое количество отдельных организаций, но с едиными стандартами в управлении трудом, а с другой стороны, субъекты малого предпринимательства (микрпредприятия), а также физические лица, как обладающие статусом индивидуального предпринимателя, так и не обладающие таковым. В текущий момент возникает насущная потребность осмысления трудового статуса самозанятых, которые могут выступать в роли как работников, так и работодателей. Самозанятые, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, очевидно, должны иметь возможность заключать трудовые договоры с работниками как физические лица не только и не столько в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, но и в целях осуществления предпринимательской деятельности. То есть их правовое положение работодателя должно включать в себя элементы статуса как физических лиц, так и индивидуальных предпринимателей. На правовое положение другого участника трудового правоотношения — работника — в большей степени оказывают влияние изменения в сфере экономики и изменяющиеся качественные характеристики труда, что обуславливает необходимость искать новые формы организации труда и порядок взаимодействия работодателя и работника. В недавнем прошлом появился дистанционный труд, на очереди упорядочение отношений с удаленными работниками. Необходимо осмысление и урегулирование проблем, возникающих с правовым статусом сторон правоотношений в сфере труда лиц, использующих компьютерные программы (так называемые интернет-платформы — агрегаторы), например оказывающих услуги по перевозке пассажиров, то есть водителей такси, или по доставке товаров (курьеров). Появление качественно новых видов труда, форм его организации ставит задачу ревизии и пересмотра положений почти всех институтов трудового права. При этом также следует учитывать, что в фазу активной трудовой деятельности вступили лица, чье мировоззрение складывалось уже за пределами периода коллективистского образа жизни и строительства социалистического общества, когда формировались некоторые принципиальные положения российского трудового права. Наблюдения социологического и психологического характера демонстрируют, в частности, что нормы о трудовой ответственности сторон трудового правоотношения оказываются неэффективными и их применение не дает ожидаемого результата.

Основная часть

Законодательство о труде традиционно достаточно подробно регламентировало вопросы дисциплинарной ответственности и материальной ответственности работника. Вопросы ответственности разрабатывались в теории трудового права особенно активно в 60–70-е годы прошлого столетия, когда доминирующей формой собственности являлась государственная, а за фигурой работодателя в подавляющем большинстве случаев стояло государство. По сути, дисциплинарная ответственность работника являлась ответственностью перед государством (об-

ществом), а ответственность за причинение вреда имуществу организации, предприятия служила инструментом возмещения ущерба государству. Наряду с этим, работодатель как субъект управления трудом от имени государства имел минимум обязанностей по возмещению вреда правам и интересам работника и при этом лишь в имущественной сфере. В области обеспечения и поддержания трудовой дисциплины руководители организаций и предприятий несли ответственность перед государством в лице вышестоящих хозяйственных органов.

В теории трудового права сложилась доминирующая позиция, что дисциплинарная власть работодателя является составной частью работодательской власти в целом и служит средством организации коллективного труда и поддержания правопорядка на производстве (который на уровне хозяйствующего субъекта принимает форму внутреннего трудового распорядка, устанавливаемого работодателем). Иными словами, работник, вступая в трудовое отношение, принимает обязанность подчиняться указаниям работодателя и претерпевать негативные последствия за дисциплинарные проступки в случае их совершения. У работника было право обжаловать применение дисциплинарного взыскания, в том числе из-за нарушения установленной законом процедуры (порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности). Во многом эта теория переключалась в нынешние реалии и закреплена в российском законодательстве. В ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ) в отдельную группу выделены отношения (как элемент предмета правового регулирования) по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, но нет отношений по привлечению к дисциплинарной ответственности работника, так как эти отношения представляют собой элемент единого универсального трудового правоотношения.

Таким образом, действующим законодательством предусматривается возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за вред, причиненный имущественным (порча оборудования, например), организационным (опоздание на работу, прогул и пр.) или личностным интересам работодателя (распространение ложной, порочащей деловую репутацию работодателя информации). В свою очередь, негативное воздействие при применении дисциплинарного взыскания может осуществляться как на личностную сферу работника (объявление замечания или выговора), так и на организационную и имущественную (увольнение с работы) (ст. 192 ТК РФ). В данной ситуации мы не говорим о практике работодателей наряду с привлечением к дисциплинарной ответственности применять к работникам меры *дисциплинарного воздействия* (например, лишать полностью или частично премиальных и иных выплат стимулирующего характера), так как это выходит за пределы рассматриваемых вопросов.

За правонарушение имущественного характера, причинение вреда имущественной сфере (имущественным интересам) работодателя работник привлекается к материальной ответственности, то есть на него возлагается обязанность претерпеть ущерб имущественного характера — возместить имущественный вред в порядке и пределах, установленных законодательством. Кроме того, наряду с привлечением к материальной ответственности работник в этом случае может быть при-

¹ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.07.2020).

влечен и к дисциплинарной ответственности, так как обязанность бережного отношения к имуществу работодателя является статутной (ст. 21 ТК РФ). Из анализа положений законодательства можно сделать вывод, что характер воздействия на поведение работника чаще всего соответствует характеру правонарушения (увольнение за прогул, привлечение к материальной ответственности за причинение вреда имущественного характера и т. д.).

Юридическая ответственность работника является достаточно действенным звеном в механизме защиты интересов работодателя. Но создание благоприятного психологического климата в коллективе и налаживание позитивных отношений между работниками и представителями работодателя, осуществляющими управление трудом, не соотносится лишь с обеспечением правомерного поведения работника. Хотя на каждом этапе развития общества инструментарий налаживания продуктивного взаимодействия сторон трудового договора существенно различается, при этом всегда было очевидно, что он не может включать в себя лишь положительное или отрицательное материальное стимулирование работника. Для обеспечения продуктивного сотрудничества каждый участник трудового правоотношения должен учитывать интересы другой стороны, в том числе личностные (если говорить о работнике), и способствовать их более полной реализации. Работник при реализации своей способности к труду стремится к удовлетворению не только, а может, и не столько материальных, но и не в меньшей степени интеллектуальных и эмоциональных потребностей. Особенно это стало очевидно в процессе работы в удаленном формате в период пандемии коронавируса в 2020 году, когда работники, по их признанию, стали испытывать недостаток общения с коллегами. Кроме того, в какой бы форме, коллективной или более индивидуализированной, в условиях крупного производства или дистанционно, труд не осуществлялся, работник нуждается в его позитивной оценке со стороны работодателя и окружения. На признании факта необходимости сочетания морального и материального стимулирования добросовестного отношения к труду построена система поощрения работников, включающая в себя не только поощрения денежного характера, но и меры морального стимулирования (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и т. п.; ст. 191 ТК РФ). Применяя поощрение нематериального характера, работодатель тем не менее положительно выделяет работника, формирует у окружающих позитивную оценку результатов его труда. Сложно отрицать присутствие таких человеческих качеств, как тщеславие, честолюбие и желание публичного признания заслуг. В этом прекрасно разбираются современные HR-менеджеры, изобретая новые формы взаимодействия с работниками, основанные на различных способах позитивного воздействия на их личность. Подобные механизмы, как отмечалось ранее, используются также в действующей системе дисциплинарных взысканий, которая включает в себя меры воздействия личного характера. Эти меры могут не влечь иных последствий (имущественных или организационных), кроме демонстрации работодателем психологически отрицательной оценки чьих-либо результатов труда или поведения в его процессе (например, замечание или выговор). В этом случае работодатель выделяет работника из окружения, ввергая его в состояние наказанности, воздействуя лишь на интеллектуальную и эмоциональную сферы его личности.

Проблемы поисков оптимального сочетания морального и материального стимулирования труда достаточно остро формулируются в современный период,

когда на рынке труда выступают по крайней мере три поколения с существенно различающейся оценкой значимости как самого труда, так и способов реализации способностей к нему. Психологи и социологи труда выделяют «X», «Y» и «Z» поколения работников (Жигач, 2018). Получившие соответствующие своему времени образование и воспитание, вошедшие в стадию активной трудовой деятельности в разные политические и социально-экономические эпохи, представители разных поколений разительно непохожим образом относятся к смыслу и формам участия в общественном труде. Соответственно, в сфере труда должны формулироваться новые подходы к обеспечению поведения людей, которое является, как известно, внешним проявлением их внутреннего психического отношения к окружающей действительности и осознания своего места и предназначения в обществе.

Признавая существенные различия социальных и психологических характеристик современных работников и должностных лиц работодателей, управляющих трудом (руководителей), следует соответствующим образом формулировать способы и формы разрешения возникающих конфликтных ситуаций. В условиях конфликтов наиболее отчетливо проявляются несовершенства правового регулирования, в том числе ответственности работодателя.

Действующим ТК РФ во многом усовершенствован ранее существовавший институт имущественной (материальной) ответственности работодателя. В настоящее время законом установлено четыре основания материальной ответственности работодателя: незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); задержка заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); причинение морального вреда работнику (ст. 237 ТК РФ). Таким образом, работодатель за правонарушения как имущественного, так и неимущественного характера всегда претерпевает негативное воздействие на свою имущественную сферу. При этом складывается ситуация, когда характер причиняемого ущерба не влечет за собой соответствующих и адекватных мер воздействия на нарушителя и восстановления status quo. Таким случаем, по нашему мнению, является установленный порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.

Впервые возможность получения возмещения морального вреда у работников появилась после вступления в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ). Ст. 151 (ч. 1) ГК РФ предусматривает, что «если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может наложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда». Эта норма, имеющая принципиальный характер, была истолкована Пленумом Верховного суда РФ, который в своем Постановлении от 20 декабря 1994 г. № 10 указал, что моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина. На тот момент действующее трудовое законодательство подобных положений не содержало, но тем не менее, исходя из общих принципов права, наемные работники уже могли рассчитывать на возмещение морального вреда, причиненного неправомерными

действиями работодателя (например, незаконным увольнением). В последующем законодатель интерпретировал норму об основаниях и порядке возмещения морального вреда применительно к трудовым правоотношениям (ст. 237 ТК РФ). Несмотря на практику применения соответствующих положений закона в течение более чем двадцати пяти лет, проблемы тем не менее остаются, и законодательство, как представляется, нуждается в дальнейшем совершенствовании.

В настоящее время ТК РФ прямо предусматривает лишь два случая возможного обращения за возмещением морального вреда. Во-первых, это ситуация, когда лицо полагает, что подверглось дискриминации в сфере труда (ч. 4 ст. 3 ТК), и, во-вторых, в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения или незаконного перевода на другую работу (ч. 9 ст. 394 ТК). Представляется, что работники могут иметь право требовать денежную компенсацию и в других случаях, а суды не должны ограничиваться в своих решениях наличием лишь названных ситуаций. Следует присоединиться к ранее сформулированной в литературе позиции о том, что существуют иные случаи, когда работнику может быть причинен моральный вред (Лушников, Лушникова, 2004; Гусов, Полетаев, 2008). При этом следует отметить, что положения ТК РФ предоставляют такую возможность. Во-первых, ст. 237 ТК РФ предусматривает возможность возмещения морального вреда, если он причиняется неправомерными действиями или бездействием работодателя без указания на какие-либо конкретные ситуации. Во-вторых, положения ст. 22 ТК РФ обязывают работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, справедливым будет предположение о том, что работник может заявлять о компенсационных выплатах во всех случаях, когда сочтет, что его трудовые или личные права нарушены неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Законодательство о труде предусматривает лишь одну форму компенсации морального вреда — денежную. Такой подход, по-видимому, основан на принципиальном положении ст. 1101 (ч. 1) ГК РФ о том, что компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме. В этом случае мы видим, что при причинении вреда работнику самыми различающимися по своему характеру действиями работодателя и их последствиями (потеря работы, причинение вреда здоровью, задержка выплаты заработной платы, распространение сведений, умаляющих деловую репутацию, отказ от предоставления отпуска), компенсация осуществляется в единственной форме, которая не всегда соответствует характеру причиняемого ущерба (имущественному, организационному, личностному). Кроме того, существуют обстоятельства, которые усугубляют проблему взаимодействия работодателя и работника в вопросе возмещения морального вреда. Одним из традиционных вопросов, разрешением которого занимается суд, является вопрос о суммах, взыскиваемых с работодателя. Как правило, работники, будучи освобожденными от судебных расходов (в том числе уплаты государственной пошлины), заявляют о весьма значительном размере возмещения морального вреда. Суды же, исходя из имущественного положения работодателя, характера его действий и иных обстоятельств, назначают к выплате суммы существенно ниже заявляемых, а подчас совершенно незначительные. Вследствие этого работодатель и тем более его долж-

ностные лица, допустившие нарушение закона, каких-либо материальных и иных последствий негативного характера не испытывают.

Таким образом, отмечая факт существенных различий возрастных и психологических характеристик работников, характер действий виновной стороны и характер причиненного вреда, следует признать явную недостаточность единственно возможной денежной формы возмещения морального вреда. Во многих случаях в современных условиях она не достигает поставленной цели — компенсации переживаний по поводу нарушения трудовых прав, умаления человеческих качеств и деловых способностей. Определенная сумма денег подчас не может возместить психологическую травму, полученную работником в результате неправомерных действий работодателя. Поэтому, если мы говорим о возрастающей важности для современного работника оценки его личности окружающими, то, вероятно, следует обратить внимание на другие возможные формы возмещения вреда. Такой формой может служить, например, публичное или непубличное принесение извинений в устном или письменном виде. Извинения могут быть принесены от имени работодателя (юридического лица) или конкретного руководителя, который умышленно или неосторожно нарушил закон. В этом случае, как представляется, работник, в отношении которого были совершены неправомерные действия, может в большей степени получить компенсацию морального вреда. Решение о формах возмещения вреда или их совокупности должен принимать суд в соответствии с заявлением работника и оценкой конкретных обстоятельств дела, включая степень вины и характер неправомерных действий работодателя. Также не следует недооценивать воздействие такого порядка компенсации вреда на руководителей организаций. Необходимость не только публично выразить сожаление по поводу допущенного правонарушения, но и подписать документ с признанием своей ошибки будет иметь существенное профилактическое воздействие. Потому что руководители, являющиеся в своем большинстве наемными работниками, обладают теми же интеллектуальными и эмоциональными качествами, что и их подчиненные. Их поведение также определяется закономерностями формирования личности и несением ценности материальных и нематериальных благ (Минак, 2019).

Для того чтобы ввести в деловой оборот новую форму возмещения морального вреда, следует дополнить соответствующими положениями ст. 237 ТК РФ, указав на возможность денежной и иной форм. Кроме того, в ч. 9 ст. 394 ТК РФ необходимо расширить составы правонарушений работодателя, указав в дополнение к существующим на иные нарушения работодателем законодательства о труде, а также дополнительную форму компенсации — принесение извинений в письменной или устной (публичной) форме.

Выводы

Современный этап развития российского общества, которое существует в условиях многоукладной экономики, предполагает внедрение более гибких приемов, способов и технологий регулирования социально-трудовых отношений. В законодательной и правоприменительной практике необходимо учитывать достаточно различающиеся условия реализации работниками своих способностей к труду. В целях гармонизации отношений с наемными работниками, создания условий

для социального мира, достижения больших результатов хозяйственной деятельности работодатели должны развивать человеческий потенциал работников, учитывать не только их деловые качества, но и личностные характеристики. В целях совершенствования регулирования трудовых отношений представляется целесообразным внести изменения и дополнения в ТК РФ, закрепить возможность применения не только денежной формы возмещения морального вреда, причиненного работнику, но и иной формы — принесения извинений (публичных или непубличных, в устной или письменной форме) за допущенное нарушение законодательства. Решение о форме возмещения морального вреда должно приниматься в судебном порядке по заявлению работника, чьи права были нарушены. Представляется, что сформулированные в работе предложения могут быть реализованы при разрешении трудовых конфликтов в целях более действенной компенсации морального вреда, причиняемого работникам, а также в целях профилактики правонарушений работодателей.

Библиография

- Гусов, Кантемир Н., Полетаев, Юрий Н. 2008. *Ответственность по российскому трудовому праву*. Москва: Статут.
- Жигач, Анастасия. 2018. «Не α-самцы, а Y-сотрудники: как всем поколениям в одном офисе ужиться.» *Деловой Петербург* 01.10.2018: 12–13. URL: https://www.dp.ru/a/2018/10/01/Ne_alfa-samci_a_igrek-s (дата обращения: 30.07.2020).
- Лушникова, Марина В., Лушников, Андрей М. 2004. *Курс трудового права*. Учебник. В 2 т. Т. 2. Москва: Проспект.
- Минак, Клара. «Tesla проиграла суд о нарушениях трудового законодательства.» *Forbes* 28.09.2019. URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/tehnologii/384439-tesla-proigrala-sud-o-narusheniyah-trudovogo-zakonodatelstva> (дата обращения: 30.07.2020).

Контактная информация:

Анатолий Владимирович Гребенщиков — канд. юрид. наук., доц.; a.grebenshikov@spbu.ru

About the forms of compensation for moral damage caused to an employee

A. V. Grebenshikov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Labor legislation of the Russian Federation creates the necessary legal framework for the regulation of social and labor relations. One of the mechanisms for harmonizing relations is the rules on the responsibility of the parties to an employment contract. At the same time, new forms of labor management appear, new legal forms and types of employers appear, and new generations of workers are included in the labor process. Since the adoption of the current Labor Code of the Russian Federation, significant changes have taken place in technic and technology, but even greater changes are being made in the forms of labor organization. In addition, new generations of workers entered the phase of active work ability, which in their psychology and attitude to the surrounding reality are strikingly different from previous generations. To a large extent, this is facilitated by the mobility of labor resources, and not only within the country. New generations of employees have the opportunity to compare the forms

and methods of cooperation between employers and employees. These changes in the socio-economic sphere, together with the development of Russian society in general and its human potential in particular, necessitate revising many provisions of labor legislation. Some of these relate to employer liability rules. For example, the forms of compensation for moral harm caused to the employee seem to be insufficient. Currently, the Labor Code of the Russian Federation provides for one form of compensation for moral damage — monetary (Article 237). At the same time, taking into account the ongoing changes, it would be appropriate to expand the range of forms of compensation for moral damage caused to an employee. In particular, it is necessary to supplement Article 237 of the Labor Code of the Russian Federation with the corresponding provisions, pointing out the possibility not only of paying monetary compensation, but also the possibility of apologies in writing or orally (public). In addition, Chapter 60 of the Labor Code of the Russian Federation should be supplemented with provisions that the court considering the labor dispute, if the employer's actions are found to violate the employee's rights, may, at the employee's request, make a decision on compensation for moral damage in monetary or other forms.

Keywords: labor, labor law, employer, responsibility, moral damage.

References

- Gusov, Kantemir N., Poletaev, Yuriy N. *Responsibility under Russian labor law*. Moscow, Statut. 2008. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V., Lushnikov, Andrey M. 2004. *Labor law course*. Textbook. In 2 vols. Vol. 2. Moscow, Prospect. (In Russian)
- Minak, Klara. "Tesla lost court in labor law violations." *Forbes* 28.09.2019. Available at: <https://www.forbes.ru/newsroom/tehnologii/384439-tesla-proigrala-sud-o-narusheniyah-trudovogo-zakonodatelstva> (accessed: 30.07.2020). (In Russian)
- Zhigach, Anastasiya. "Not α -males, but Y-employees: how all generations can get along in one office." *Delovoi Petersburg* 01.10.2018: 12–13. Available at: https://www.dp.ru/a/2018/10/01/Ne_alfa-samci_a_igrek-s (accessed: 30.07.2020). (In Russian)

Author's information:

Anatoly V. Grebenshikov — PhD in Law, Associate Professor; a.grebenshikov@spbu.ru