

возможности судебного обжалования решений совета учреждения высшего образования при рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе незаконно уволенных работников.

КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ПРИ НЕЗАКОННОМ ПРИВЛЕЧЕНИИ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Людвигевич Ольга Николаевна,

старший преподаватель кафедры гражданских
и уголовно-правовых дисциплин учреждения образования
«Барановичский государственный университет»
Ludvikevich1@mail.ru

В соответствии со ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Белорусским законодательством о труде не закреплена возможность возмещения морального вреда при незаконном применении, например, выговора или замечания. Однако не вызывает сомнений, что необоснованное применение выговора или замечания также могут повлечь и влекут физические и (или) нравственные страдания. Кроме того, характерное для современного законодательства о труде ужесточение дисциплинарной ответственности, по нашему мнению, должно сопровождаться повышением ответственности нанимателя за необоснованное применение к работнику мер ответственности.

Отметим, что трудовое законодательство некоторых стран предусматривает более широкий или даже неограниченный круг оснований для возмещения морального вреда при нарушении трудовых прав работников. Так Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет право работника на возмещение морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействиями работодателя, при этом размер возмещаемого вреда определяется соглашением сторон, а в случае возникновения спора – судом (ст. 237) [1].

Трудовой кодекс Туркменистана также устанавливает обязанность работодателя возместить в полном объеме работнику ущерб (в том числе моральный), причиненный в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться (ст. 208) [2].

К.И. Кеник считает, что конституционное положение о праве на материальное возмещение морального вреда не может ограничиваться отраслевым законодательством. Установление в ТК права на материальное возмещение морального вреда только лишь в определенных случаях (например, при незаконном увольнении или переводе) ограничивает конституционное право. В связи с указанным К.И. Кеник полагает, что ст. 246 ТК нуждается в изменении в части закрепления права на возмещение морального вреда во всех случаях нарушения трудовых прав работника [3, с. 17].

Аналогичной точки зрения придерживается и Е.В. Мотина, которая делает вывод о том, что работник должен иметь право требовать компенсации морального вреда, причиненного ему противоправными действиями нанимателя, вне зависимости от характера нарушенного трудового права и дополняет, что компенсация морального вреда в этом случае возможна не только в судебном, но и в добровольном порядке [4, с. 14–15]. По рассматриваемому вопросу согласимся также с мнением указанного автора о необходимости унификации юридической терминологии посредством замены термина «возмещение» термином «компенсация» [4, с. 4].

С учетом указанного представляется целесообразным закрепить в ТК возможности компенсации морального вреда при незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности, что направлено на совершенствование механизма защиты прав работников, особенно в условиях усиления их ответственности.

С другой стороны, вызывают сомнение обоснованность и справедливость компенсации морального вреда при восстановлении на работе, если надлежащим образом установлено основание для увольнения работника, а нанимателем нарушена лишь процедура увольнения.

Так, секретарь-референт И. 24.01.2012 с 13.00 до окончания рабочего дня отсутствовала на работе, то есть совершила прогул. В этот же день нанимателем был составлен акт об отсутствии И. на рабочем месте. 02.02.2012 И. была представлена объяснительная записка о причинах отсутствия на работе 24.01.2012, в которой она ссылалась на плохое самочувствие, указав при этом, что к врачу не обращалась.

03.03.2012 наниматель издал приказ об увольнении И. по п. 5 ст. 42 ТК Республики Беларусь, в этот же день она была ознакомлена с приказом под роспись.

Спустя несколько дней И. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Исковое заявление было

удовлетворено, поскольку суд пришел к выводу о незаконности применения увольнения ввиду несоблюдения нанимателем месячного срока применения дисциплинарного взыскания, при этом в пользу работника была взыскана компенсация морального вреда [5, с. 25].

По нашему мнению, доказанность совершения дисциплинарного проступка, когда нанимателем нарушается только процедура применения увольнения, должна стать основанием для отказа в компенсации морального вреда. К нанимателю, нарушившему установленную процедуру, применяется мера защиты – восстановление работника на работе и материальная ответственность – обязанность выплатить работнику заработную плату за все время вынужденного прогула, что является достаточным; компенсация же морального вреда должна быть связана с отсутствием основания для увольнения.

Подобная позиция отражена и в обзорах правоприменительной практики. В частности, отмечается, что если основания для увольнения работника имелись, и они связаны с виновными действиями работника (совершение прогула, появление на работе в нетрезвом состоянии, систематическое нарушение трудовой дисциплины), но работник восстанавливается на работе в связи с нарушением порядка увольнения, взыскание в его пользу возмещения морального вреда является неразумным и несправедливым. Нецелесообразно также взыскание возмещения морального вреда в случае, когда суд восстанавливает работника на работе в связи с несоразмерностью примененного дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Однако в судебной практике указанная позиция практически не реализуется [6].

Таким образом, считаем целесообразным дополнение ст. 246 ТК положением о возможности требования компенсации морального вреда при необоснованном применении не только увольнения, но и иных мер ответственности. Кроме того, полагаем, что судам следует отказывать в удовлетворении требований о компенсации морального вреда при наличии оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности, если нанимателем нарушена лишь процедура возложения мер дисциплинарной ответственности.

Библиографические ссылки

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2017.
2. Трудовой кодекс Республики Туркменистан [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Респ. Туркменистан от 18.08.2015 г. //

Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. – Дата доступа: 03.03.2017.

3. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник ; НАН Беларуси, Ин-т государства и права. – Минск, 2000. – 21 с.

4. Мотина, Е. В. Возмещение морального вреда в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. В. Мотина ; НАН Беларуси, Ин-т государства и права. – Минск, 2002. – 20 с.

5. Котова, Т. Дисциплинарная ответственность работников / Т.Котова// Кадровая служба. – 2012. – № 9. – С. 22–25.

6. Архив Барановичской межрайонной прокуратуры за 2016 г. [Электронный ресурс]. – Справка о результатах обобщения судебной практики и практики прокурорского надзора по делам по искам о восстановлении на работе и по искам прокуроров о взыскании ущерба, причиненного незаконным увольнением, 2016.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Мелешко Хелена Томашевна,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент
lawgrproc@bsu.by

Финансовая устойчивость и долгосрочная сбалансированность пенсионной системы зависит, прежде всего, от соотношения доли экономически активных членов общества, производящих продукцию и оказывающих услуги и, соответственно, формирующих средства пенсионной системы, и доли получателей пенсий.

В нашем государстве наметилась тенденция снижения общей численности трудоспособного населения и увеличения лиц пенсионного возраста. По данным национального статистического Комитета Республики Беларусь численность населения старше 60 лет к 2050 г. будет составлять 35% от общей численности населения нашего государства.

Досрочные трудовые пенсии по возрасту неоправданно финансировались из общего объема страховых взносов. Механизм социальной сферы, который сложился в предыдущие годы, не соответствовал новым условиям. Страна, вступая в рыночную систему, должна все элементы своего социально-экономического строя привести в соответствие с этими новыми условиями.

5 января 2008 года был принят Закон Республики Беларусь № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон от 05.01.2008 г.), который вступил в силу с 1 января 2009 года. Вышеназванным законом предусмотрен новый вид пенсии – профес-