

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК БЕЛАРУСИ
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА**

УДК 349.233: 347.426.46(47+57)

**МОТИНА
ЕВГЕНИЯ ВЛАДИМИРОВНА**

ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

*Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения*

**Автореферат
на соискание ученой степени
кандидата юридических наук**

Минск 2002

Работа выполнена в Институте государства и права Национальной Академии наук Беларуси

Научный руководитель –

доктор юридических наук, профессор,
член-корреспондент НАН Беларуси,
Заслуженный деятель науки Республики
Беларусь
Семенков Виктор Иванович

Официальные оппоненты –

доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Республики
Беларусь
Тиковенко Анатолий Герасимович

кандидат юридических наук, доцент
Курылева Ольга Сергеевна

Оппонирующая организация:

Академия МВД Республики Беларусь

Защита состоится 11 октября 2002 г. в 15 часов на заседании Совета по защите диссертаций Д 01.45.01 при Институте государства и права Национальной Академии наук Беларуси по адресу: 220072, г. Минск, ул. Сурганова, 1, корпус 2, ауд. 302; тел. 284-29-27, 284-27-40.

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке им. Я. Коласа НАН Беларуси.

Автореферат разослан « 5 » сентября 2002 г.

Ученый секретарь Совета по защите диссертаций,
доктор юридических наук

Л.Н. Мороз

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Институт компенсации морального вреда является относительно новым в отечественном праве. Законодательное закрепление он получил только в 1991 году. Белорусское трудовое законодательство в этой области начало формироваться в 2000 году, когда нормы о компенсации морального вреда получили закрепление в новом Трудовом кодексе Республики Беларусь (ТК). Последнее обстоятельство подтверждает своевременность проводимого исследования. Согласно указанному Кодексу, работникам был предоставлен новый, не используемый ранее способ защиты их прав. В настоящее время компенсация морального вреда в трудовых правоотношениях предусматривается в случаях незаконного увольнения, нарушения порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу, причинения вреда жизни и здоровью работника (стст. 246, 416, 434, 439 ТК). Однако трудовое законодательство не в полной мере обеспечивает реализацию конституционного права граждан на компенсацию морального вреда для защиты прав и свобод. Анализ судебной практики свидетельствует об узком толковании конституционной нормы о праве на компенсацию морального вреда. В правоприменительной практике имеются противоположные подходы как к общим вопросам права работников на компенсацию морального вреда, так и к отдельным, связанным с условиями, основаниями ответственности за причинение морального вреда в сфере трудовых правоотношений, с определением размера такой компенсации и некоторыми другими. Такое положение существенно ограничивает возможности защиты трудовых прав граждан, не отвечает требованиям Конституции. В связи с этим нормы трудового законодательства, а также практика их применения нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Актуальность настоящего диссертационного исследования предопределяется и тем, что с 1 февраля 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), закрепивший право работника на компенсацию морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя. Ввиду новизны данного правового института до настоящего времени в Беларуси не проводилось комплексных исследований проблемы компенсации морального вреда в трудовом праве. В Республике Беларусь представленная диссертационная работа является первым таким исследованием института компенсации морального вреда в этой отрасли права.

Связь работы с крупными научными программами, темами. Диссертация выполнена в рамках тем научно-исследовательской работы отдела трудового и гражданского права Института государства и права НАН Беларуси на 1996-2000 гг. «Формирование и развитие хозяйственного и трудового законодательства в Республике Беларусь» (Номер госрегистрации 1996595), и на 2001-2005 гг. «Совершенствование организационно-правовых форм взаимодействия трудового, гражданского и хозяйственного права, тенденции их развития в условиях перехода к рыночным отношениям и формирования правового государства» (Номер госрегистрации 20014317).

Цель и задачи исследования. Целью диссертации является обоснование и разработка теоретических положений и выводов, практических рекомендаций и предло-

жений по компенсации морального вреда в трудовом праве. Исходя из поставленной цели, задачами исследования являются:

- определение социально-правового назначения института компенсации морального вреда в трудовом праве;
- разработка понятия морального вреда и выявление особенностей данного института в трудовом праве;
- характеристика содержательных аспектов компенсации морального вреда как способа защиты прав работника; разработка механизма его реализации;
- установление критериев определения размера морального вреда, подлежащего компенсации; раскрытие основных функций ответственности за причинение морального вреда в сфере трудовых правоотношений;
- выявление общего и особенного в регулировании национальным и зарубежным правом отношений по компенсации морального вреда в трудовой сфере;
- разработка рекомендаций, направленных на совершенствование законодательства, регулирующего отношения по компенсации морального вреда, и правоприменительной практики; заимствование положительного зарубежного опыта в данной сфере.

Объект и предмет исследования. Объектом настоящего диссертационного исследования является совокупность регулируемых правом общественных отношений, возникающих в случае причинения морального вреда в трудовой сфере. Предметом исследования являются категория морального вреда, его социально-правовая сущность, основания, способы и формы компенсации морального вреда в трудовом праве; субъекты, имеющие право на такую компенсацию в трудовых правоотношениях; особенности определения размера компенсации морального вреда, функции данного правового института, условия ответственности за причинение морального вреда.

Гипотеза. Социальная направленность трудового права обуславливает включение норм о компенсации морального вреда непосредственно в трудовое законодательство. Защита трудовых прав посредством компенсации морального вреда не должна ограничиваться случаями, закрепленными отраслевым законодательством. Развитие института компенсации морального вреда в трудовом праве возможно только с учетом специфики трудовых правоотношений. Признание права работника на компенсацию морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, должно получить последовательное законодательное закрепление.

Методология и методы проведенного исследования. Методологическую основу исследования составляет система принципов, приемов и способов изучения общих закономерностей возникновения, становления и развития социально-правовых явлений. В работе использованы общие и частные методы научного познания: диалектический, исторический, сравнительно-правовой, логический, системный, формально-юридический, статистический, метод моделирования. Теоретической основой диссертации являются работы ученых в области трудового права: В.С. Андросова, В.Н. Артемовой, М.И. Бару, Л.Я. Гинцбурга, В.В. Глазырина, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, К.И. Кеник, И.Я. Киселева, В.И. Кривого, О.С. Курылевой, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, Е.Е. Мачульской, А.Ф. Нурдиповой,

Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, В.И. Семенкова, Г.С. Скачковой, В.И. Смолярчука, А.И. Ставцевой, А.Е. Сухарева, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, Н.Н. Шептулиной и других. Теоретическому обоснованию исследования способствовали работы по теории государства и права, гражданского права и процесса, конституционного права, других областей правовых знаний: С.А. Беляцкина, С.Н. Братуся, Г.А. Василевича, А.А. Головки, К.И. Голубева, И.Н. Колядко, Л.О. Красавчиковой, О.Э. Лейста, Н.С. Малеина, М.Н. Маленной, М.Н. Марченко, Л.Н. Мороза, С.В. Наружного, В.И. Синайского, Е.М. Смиренской, Е.А. Суханова, В.А. Тархова, М.Я. Шиминовой, А.М. Эрделевского, К.Б. Ярошенко и других.

Эмпирическую базу исследования составляют материалы практики рассмотрения и разрешения судами Республики Беларусь дел о компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями нанимателя. Всего изучено более 200 дел, рассмотренных судами республики в 2000–2002 гг.

Нормативной базой исследования являются соответствующие положения нормативных правовых актов Республики Беларусь, Российской Федерации, Украины, регулирующие отношения по компенсации морального вреда. Исследовано законодательство СССР в данной области. Изучены международно-правовые документы, затрагивающие право на компенсацию морального вреда в сфере трудовых правоотношений.

Научная новизна и значимость полученных результатов. Автором впервые в Республике Беларусь проведено комплексное исследование института компенсации морального вреда в трудовом праве.

Научная новизна полученных результатов состоит в следующих положениях и выводах. Исследованы содержательные и понятийные аспекты института компенсации морального вреда в трудовом праве; определен новый подход к пониманию категории морального вреда в трудовых правоотношениях; уяснена сложная природа трудовых прав; предложена концепция закрепления института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве; обозначен механизм реализации права на компенсацию морального вреда в трудовых правоотношениях, в рамках которого внесены предложения о юридических основаниях, субъектах, имеющих право на такую компенсацию, порядке, формах компенсации причиненного вреда, сроках исковой давности по делам такой категории, об органах, правомочных разрешать требования о компенсации морального вреда; разработаны теоретические и практические положения в отношении определения размера компенсации морального вреда.

Практическая, экономическая и социальная значимость полученных результатов проявляется в следующих аспектах. Общетеоретические выводы и практические рекомендации, содержащиеся в диссертации, имеют значение для дальнейшей научной разработки теоретических положений института компенсации морального вреда. Результаты исследования могут использоваться для совершенствования трудового законодательства, правореализации (некоторые рекомендации были учтены при написании комментария к ТК) и правоприменительной деятельности органов, разрешающих споры о компенсации морального вреда в целях результативной защиты трудовых прав (при подготовке Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь со-

ответствующих постановлений); в учебном процессе и для правового воспитания. Использование в национальном законодательстве некоторых зарубежных конструкций в исследуемой сфере также будет способствовать повышению эффективности регулирования трудовых отношений.

Экономическое значение диссертации состоит в том, что применение механизма компенсации морального вреда, критериев определения размера такого вреда будет способствовать оптимизации расходования средств нанимателей и повышению эффективности защиты трудовых прав работников.

Социальная значимость полученных результатов заключается в научном обосновании способов и средств стабилизации и гармонизации трудовых отношений, предупреждения индивидуальных трудовых споров, развития чувства защищенности работника и гарантированности трудовых прав.

Основные результаты диссертации, выносимые на защиту.

➤ Основанное на анализе социального предназначения, первостепенных функций и объектно-предметных аспектов трудового права концептуальное положение о том, что в силу специфики трудовых правоотношений – предмет и метод правового регулирования, особый субъектный состав, сложный характер содержания – невозможно механическое перенесение способов защиты гражданских прав в трудовое законодательство. Защита прав работников посредством компенсации морального вреда обладает рядом самостоятельных характеристик, обусловленных особенностями трудового права. При этом, сущностное определение морального вреда, понимаемое как физические и нравственные страдания (ст. 434 ТК), имеет универсальный межотраслевой характер и может быть использовано в правоприменительной практике независимо от характера правоотношений (трудовых, гражданских, семейных и др.).

➤ Теоретико-прикладные положения и выводы об этимологическом, содержательном и понятийно-категориальном аспектах законодательного закрепления института компенсации морального вреда в трудовом праве, включающих:

- новую дефиницию морального вреда с учетом правовой природы трудовых прав;
- унификацию юридической терминологии в данной области на основе замены термина «возмещение» на «компенсация»;
- общие условия ответственности за причинение морального вреда в трудовой сфере, в том числе, положение о возможной презумпции морального вреда по делам о компенсации такого вреда, причиненного семье смертью родственника в результате трудового увечья.

➤ Научно-обоснованная модель организационно-правового механизма реализации права на компенсацию морального вреда в трудовом праве, направленного на оптимизацию соотношения публично- и частно-правовых интересов, элементами которого являются: а) юридические основания, б) субъекты, имеющие право на такую компенсацию, в) порядок, г) формы компенсации, д) сроки исковой давности по делам такой категории, е) органы, правомочные разрешать требования о компенсации морального вреда.

➤ В качестве методологической основы разрешения проблемы определения размера и формы компенсации морального вреда предлагается система соотношения действующего принципа судейского усмотрения, первостепенной цели данного правового института, общих и частных критериев определения размера такой компенсации, а также основных функций данного правового института и классификации морального вреда.

➤ В целях содействия реализации права работника на компенсацию морального вреда и оптимального выполнения основной функции данного правового института вносятся научно-обоснованные предложения и рекомендации, направленные на совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики компенсации морального вреда в трудовой сфере, предусматривающие:

- устранение существующего противоречия между конституционной нормой о праве на компенсацию морального вреда и практикой ее применения, а также изменение сложившейся тенденции, допускающей компенсацию морального вреда только в случаях, предусмотренных в законе;

- законодательное закрепление возможности такой компенсации в добровольном порядке (т.е. по соглашению между работником и нанимателем);

- отказ от установления зависимости между фактом нахождения на иждивении и правом семьи на компенсацию морального вреда, причиненного смертью члена семьи в результате трудового увечья;

- закрепление возможности компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях в денежной, иной материальной и комбинированной формах, а в случаях причинения вреда здоровью работника – как в виде единовременной суммы, так и в виде периодической выплаты;

- отнесение дел о компенсации морального вреда к непосредственной подсудности суду;

- устранение коллизии между конституционной нормой о праве каждого на судебную защиту своих прав (ст. 60) и нормой ст. 16 ТК о запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора на основе определения круга лиц, имеющих право на принудительное заключение такого договора, а также предоставление таким лицам права на компенсацию морального вреда, причиненного указанными действиями нанимателя.

➤ Рекомендации по усовершенствованию некоторых аспектов деятельности судов по рассмотрению дел о компенсации морального вреда по трудовым спорам, предусматривающие:

- интегрированное применение существующих критериев определения размера компенсации морального вреда;

- признание равнозначности личных неимущественных и трудовых прав при определении размера морального вреда, причиненного их нарушением;

- необходимость рассмотрения самостоятельных требований о компенсации морального вреда в случае отказа истцов от других, связанных с ним требований и при заключении мирового соглашения в соответствующей части.

Личный вклад соискателя. Диссертация и содержащиеся в ней положения, выводы и рекомендации разработаны автором самостоятельно, включая сбор и анализ практических материалов.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования докладывались на международных научных конференциях студентов и аспирантов: «Актуальные проблемы государства и права на современном этапе» (27-28 октября 2000 г., г. Минск), «Совершенствование законодательства и правоприменения на современном этапе: проблемы и перспективы» (16-17 ноября 2001 г., г. Минск); «V научная конференция студентов и аспирантов факультета управления и социальных технологий БГУ» (17 апреля 2002 г., г. Минск); международных научно-практических конференциях: «Проблемы совершенствования политической системы Республики Беларусь на рубеже XX-XXI веков» (6-7 июня 2001 г., г. Брест), «Палітычная культура і юрыдычная адказнасць. Kultura polityczna i odpowiedzialność prawną» (1-2 декабря 2001 г., г. Барановичи), «Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц» (6-7 декабря 2001 г., г. Минск); республиканской научно-практической конференции: «Государственность на Беларуси: генезис и перспективы» (30 января 2002 г., г. Брест).

Опубликованность результатов. По теме диссертации имеется 11 публикаций автора. Общий объем опубликованных работ составляет около 5 п. л.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех глав, объединяющих девять разделов, заключения, приложения, списка использованных источников. Объем диссертации составляет 100 страниц, приложение – 1 страницу, список использованных источников – 18 страниц (339 наименований).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе – «Социально-правовая природа морального вреда в трудовом праве» – состоящей из трех разделов, рассматриваются социальное назначение института компенсации морального вреда в трудовом праве, содержательные и понятийные аспекты данной правовой категории применительно к трудовому праву. Первый раздел посвящен анализу современного состояния и развития трудового права, характеристике основных функций данной отрасли, проблеме расширения предмета правового регулирования за счет включения в него новых прав и повышения защищенности работников, анализу социальных предпосылок закрепления института компенсации морального вреда в трудовом праве, исследованию социальной природы морального вреда. В результате сопоставления норм белорусского, российского и зарубежного трудового законодательства, свидетельствующих об изменении в отношении к работнику со стороны нанимателя, установлена необходимость модификации принципов управления производством на основе средств трудового права. Доказывается, что социальная теория трудового права обусловила необходимость основания и развития способов защиты прав граждан, которые предусмотрены другими отраслями права. Среди способов защиты некоторых трудовых прав работников в ТК закреплено

возмещение морального вреда (стст. 246, 416, 434, 439). Обосновывается, что в силу специфики трудовых правоотношений – предмет и метод правового регулирования, особый субъектный состав, двойственный характер содержания – невозможно механическое перенесение способов защиты гражданских прав в трудовое законодательство. Причинение морального вреда в сфере трудовых отношений порождает не только физические и нравственные страдания работника, но влечет деформацию его социальных качеств, ущемляет его социальную значимость, а также роль, которую он выполняет как участник процесса труда. Автор разделяет высказанную в литературе точку зрения, что моральный вред является фактором, дестабилизирующим правовой статус гражданина в целом. Такая ситуация требует разрешения в интересах пострадавшего работника, нанимателя и трудового коллектива с целью сохранения социальной стабильности, укрепления чувства справедливости и защищенности. В трудовом праве рассматриваемый институт выполняет двойственную функцию социальной защиты: способствует внедрению более гуманных методов управления персоналом и содействует укреплению положения работника в условиях рыночных отношений. Необходимость введения указанного института в трудовое право, по мнению диссертанта, обусловлена новой концепцией взаимоотношений личности и государства, а также спецификой данной отрасли права.

Во втором разделе освещаются основные этапы периодизации развития института компенсации морального вреда, приводятся взгляды ученых на проблему его законодательного закрепления, анализируется соотношение правовых категорий «вред», «моральный вред», правомерность использования терминов «моральный ущерб», «моральные убытки», исследуются содержательные аспекты понятия «моральный вред» в трудовом праве, выявляются его отличительные признаки; на основе анализа правовой природы трудовых прав дается определение морального вреда в трудовом праве. В ходе исследования выявлена необходимость отказаться от параллельного использования и смешения терминов «вред», «ущерб», «убытки» применительно к рассматриваемому институту. Юридически корректно использовать в законодательстве термин «моральный вред». Проблема дефиниции понятия морального вреда рассматривается по четырем составляющим: 1) «моральный» или «психический, нравственный» вред; 2) моральный вред как разновидность или синоним неимущественного вреда; 3) моральный вред как совокупность физических и нравственных страданий или только нравственные страдания; 4) моральный вред как следствие нарушения неимущественных и имущественных прав и благ гражданина. Принимая во внимание спорность использования названия «моральный вред», автор не считает целесообразным заменять существующий термин и присоединяется к мнению, высказанному в литературе, что данный термин, как устойчивое лексическое сочетание, стал правовым фразеологизмом, имеющим определенное содержание, является правовой абстракцией и понимается не в буквальном смысле, а носит условный характер. Моральный вред, наряду с физическим, включается в понятие неимущественного вреда. На основе изучения действующего законодательства сделан вывод о том, что не все физические страдания непосредственно связаны с физическим вредом и являются следствием такого вреда. Многие физические страдания – это результат

перенесенных нравственных переживаний, поскольку эмоция не может быть разделена на психическую и физическую составляющие. При этом физический вред, который согласно Уголовному кодексу Республики Беларусь выражается в причинении телесных повреждений, отсутствует. Поэтому понятия «физический вред» и «физические страдания» не совпадают по своему содержанию. Одностороннее понимание морального вреда как только нравственных страданий приводит к искажению сущности данного правового института. Установлено, что сущностное определение морального вреда, понимаемое как физические и нравственные страдания (ст. 434 ТК), имеет универсальный межотраслевой характер. Отмечается, что согласно Гражданскому кодексу Беларуси (ГК) (ст. 152) действия, совершение которых порождает право гражданина на компенсацию морального вреда без специальной нормы, должны обладать необходимым квалифицирующим признаком – ими должны нарушаться личные неимущественные права или блага гражданина. Критически оценивается точка зрения, согласно которой гражданским правом регулируются все виды неотчуждаемых прав и свобод, закрепленные в Конституции, и допускается возможность защиты всех неимущественных прав работника на основе норм гражданского права. На основе анализа предметов регулирования гражданского и трудового права, классификации неотчуждаемых прав и свобод, доказываемая, что неотчуждаемые трудовые права не обладают свойствами, необходимыми для урегулирования гражданским правом. К таким неотчуждаемым правам, в частности, относятся конституционные социально-экономические права гражданина: на труд, на здоровые и безопасные условия труда, на отдых, на справедливое вознаграждение, на охрану труда (стст. 41, 42, 43, 45 Конституции Беларуси). В основе указанных социально-экономических прав лежит такой критерий как труд. Субъектом некоторых из них (права на вознаграждение, на отдых) является не человек или гражданин вообще, а специальный субъект – «трудящийся». Правообязанным субъектом в таком правоотношении является конкретное лицо. Наличие особой социальной связи, отличной от той, что характерна для личных неимущественных отношений, не позволяет включать указанные права в предмет регулирования гражданского права посредством предоставления соответствующей защиты. Выявляются две основные характеристики социально-экономических прав, реализуемых в трудовой сфере, а именно: их сущность (первооснова) – материальная, и направленность – нематериальная. Большинство данных прав имеет имущественный характер, поскольку отношение, основанное на трудовом договоре, строится на возмездной основе. Однако неотделимость трудовой деятельности от личности работника подразумевает наличие неимущественных элементов в трудовых правоотношениях. «Личностная» особенность указанных правоотношений обусловила введение такого способа защиты трудовых прав как компенсация морального вреда. Аргументируется необходимость не расширительно толковать понятие личных неимущественных прав, входящих в предмет регулирования гражданского права, применительно к трудовому праву, а предоставить гарантии защиты прав работника посредством законодательного признания возможности компенсации морального вреда в случае нарушения собственно трудовых, в том числе и имущественных, прав. Основываясь на проведенном анализе природы трудовых прав, учитывая существующие подходы и

основания компенсации морального вреда в данной отрасли права, с целью последовательного закрепления института компенсации морального вреда диссертантом предлагается следующее определение. *Моральный вред – это физические и нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными действиями (бездействием) нанимателя, нарушающими (или посягающими на) его трудовые права, предусмотренные законодательством.*

На основе анализа законодательных подходов, сформировавшихся в отечественном и зарубежном праве, в третьем разделе проводится классификация морального вреда (6 основных видов), критериями которой выступают правовая сущность такого вреда; причинная связь между противоправным деянием и наступившим вредом; последствия противоправного деяния; круг лиц, чьи права и блага нарушены; в качестве самостоятельного вида выделяется презюмируемый моральный вред. Предлагаемая классификация имеет своей целью облегчить процесс определения размера морального вреда, подлежащего компенсации, в трудовых правоотношениях. Указывается на значение некоторых видов морального вреда для разработки возможных методик определения размера компенсации морального вреда. Практическое применение разработанной классификации подтверждается примерами из законодательной практики России, Украины, других иностранных государств.

Вторая глава – **«Особенности правового регулирования компенсации морального вреда в трудовом праве»** – содержит три раздела. В первом из них исследуются понятийно-содержательные аспекты данного способа защиты трудовых прав, определяются правовые формы и порядок компенсации, а также органы, правомочные разрешать такие требования. На основе анализа этимологии, лексического значения слов «возмещение» и «компенсация», сущностного содержания указанных терминов, текстуальной формы их выражения, исторических предпосылок законодательного закрепления, делается вывод о том, что применение по отношению к моральному вреду понятия «возмещение» следует считать теоретически и практически несостоятельным. С целью унификации юридической терминологии и недопущения «размывания» смыслового содержания указанных терминов предлагается внесение изменений в стст. 246, 416, 434, 439 ТК, а также в пп. 8, 23, 27 Правил возмещения вреда, связанных с заменой понятия «возмещение» на «компенсация» морального вреда.

Выделяются и исследуются следующие правовые формы компенсации морального вреда в трудовом праве: денежная и иная материальная форма; периодическая выплата и единовременно выплачиваемая сумма. Для максимального нивелирования страданий работника предлагается закрепить общее правило о возможности компенсации морального вреда по спорам, вытекающим из трудовых отношений, в денежной, иной материальной, а также в комбинированной формах. Предоставление потерпевшему права выбора формы компенсации призвано обеспечить экономическую свободу для преодоления и смягчения последствий причиненного вреда. В действующем законодательстве отсутствуют ограничения по выплате компенсации морального вреда в виде периодической выплаты. Однако на практике моральный вред компенсируется только в виде единовременной выплаты. На основе использования зарубежного законодательного опыта, с целью предоставления максимальной защиты

права граждан на здоровье обосновывается необходимостью применения в качестве формы компенсации морального вреда периодической выплаты в случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. Предлагается внесение соответствующих изменений и дополнений в ч. 2 ст. 434 ТК, а также ч. 2 п. 23 Правил возмещения вреда. Поскольку в сфере трудовых отношений о факте нарушения прав одного работника становится известно широкому кругу членов трудового коллектива, в случае необходимости, с согласия работника, в качестве самостоятельной формы компенсации морального вреда может быть использовано публичное извинение. Отмечается, что добровольный (по соглашению сторон) порядок компенсации морального вреда имеет некоторые преимущества по сравнению с судебным. Указывается, что в случае причинения вреда жизни и здоровью работника необходимо применять порядок назначения и выплаты сумм в возмещение вреда, предусмотренный в Правилах возмещения вреда (пп. 8, 29, 31, 39). В остальных случаях нарушения трудовых прав получение денег или иного материального блага можно оформить соглашением о добровольной компенсации морального вреда, примерная форма которого предлагается автором. В рамках рассмотрения внесудебного порядка компенсации морального вреда исследуется правомерность и целесообразность разрешения спора о компенсации морального вреда комиссией по трудовым спорам (далее – КТС). Согласно ст. 246 ТК размер компенсации морального вреда определяется судом. Строго говоря, КТС не правомочна разрешать такое требование. Работники, не соглашаясь с решением КТС, вынуждены вновь обращаться в компетентный орган за защитой нарушенных прав. В целях повышения эффективности такой защиты рекомендуется установить, что трудовые споры, связанные с компенсацией морального вреда, непосредственно подведомственны суду.

Выделяются четыре группы субъектов, имеющих право на компенсацию морального вреда: лица, которым незаконно отказано в заключении трудового договора и с которыми в соответствии с законодательством наниматель обязан заключить такой договор; работники; лица, утратившие правовой статус работника в результате увольнения и считающие такое увольнение незаконным; семья работника, умершего из-за трудового увечья. Утверждается, что поскольку право на труд нарушается в случае незаконного и необоснованного отказа в заключении трудового договора, то требовать компенсации морального вреда, причиненного такими действиями, могут лица, собственно говоря, не являющиеся работниками. Предлагается вариант законодательного устранения коллизии между конституционной нормой о праве каждого на судебную защиту своих прав и нормой ст. 16 ТК о запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора. Анализируя различные точки зрения на проблему определения круга таких лиц, автор приходит к выводу, что суд может обязать нанимателя заключить трудовой договор только с теми лицами, которые в соответствии с действующим законодательством имеют право на обязательное заключение такого договора. Именно такие лица вправе требовать компенсации причиненного им нанимателем морального вреда. Правоотношения, возникающие при разрешении трудовых споров после прекращения трудового договора, вытекают из трудовых. Следовательно, правом на компенсацию морального вреда обладают лица, уже утратившие

правовой статус работника в результате незаконного увольнения. Поскольку установление зависимости претерпевания морального вреда, причиненного семье в результате смерти одного из ее членов вследствие трудового увечья, от факта состояния на иждивении умершего противоречит сущности данного правового института, субъектом права на компенсацию морального вреда предлагается считать семью в целом, включая в ее состав и фактических супругов. Наниматель – юридическое лицо не может быть субъектом права на компенсацию морального вреда, поскольку это противоречит сущности данного способа защиты. Нанимателю – физическому лицу может быть причинен моральный вред незаконными действиями работника. Однако здесь, по мнению автора, отсутствует специфика, требующая специального трудового правового регулирования. Относительно специальных прав нанимателей, предусмотренных ст. 12 ТК, отмечается следующее. Представляется невозможным смоделировать ситуацию, когда данные права могут быть нарушены работником, и такое действие причинит нанимателю – физическому лицу моральный вред. Указанные вопросы получили отражение во втором разделе.

Третий раздел охватывает исследование критериев определения размера компенсации морального вреда. При компенсации морального вреда деньги не являются эквивалентом претерпеваемых страданий, а выполняют функцию удовлетворения, минимизации неблагоприятных последствий правонарушения, выразившихся в нравственных и физических страданиях. Выделяются общие и частные критерии определения такой компенсации. В качестве общего критерия, наряду с закрепленными в ст.ст. 152, 970 ГК, предлагается использовать общественную оценку фактических обстоятельств причинения вреда и общественную оценку последствий такого причинения для потерпевшего. Частные критерии зависят от вида правонарушения, т.е. от вида конкретного нарушенного трудового права. Такие критерии могут влиять на понижение или повышение размера компенсации морального вреда. Поддерживается законодательный подход, согласно которому наиболее целесообразным способом разрешения проблемы определения размера компенсации морального вреда является судебское усмотрение. Принцип свободного судебного усмотрения способствует нахождению баланса между причиненным вредом и размером его компенсации с учетом объективных и субъективных факторов. Обосновывается, что установление фиксированной суммы компенсации морального вреда будет выполнять штрафную и превентивную функции, а не свойственную этому правовому институту компенсационную функцию. В таком случае не будет достигнута цель компенсации морального вреда – уменьшение страданий потерпевшего работника.

Глава третья – «**Ответственность нанимателя за причинение морального вреда**» – включает три раздела. Первый из них посвящен анализу основных функций института компенсации морального вреда. Специфика данного правового института предопределяет приоритет компенсационной функции по отношению к превентивной и штрафной функциям ответственности за причинение морального вреда. Значение такой иерархии раскрывается при определении окончательного размера компенсации, исходя из степени испытываемых страданий потерпевшего и степени вины причинителя вреда, а также при решении вопроса о допустимости взыскания символических

сумм и об иной (не денежной) материальной форме компенсации. По мнению диссертанта, взыскание в качестве компенсации символических сумм не выполняет основной функции данного правового института. При выборе конкретного вида иной материальной формы компенсации суд и стороны должны исходить из главной цели рассматриваемого правового института и предусматривать возможность уменьшения страданий потерпевшего посредством предоставления того или иного товара или услуги.

Во втором разделе исследуются конкретные основания компенсации морального вреда в трудовом праве и вопросы применения сроков исковой давности по данной категории дел. Характеризуется сложившаяся тенденция, согласно которой компенсация морального вреда в трудовых отношениях допускается судами только в случаях, прямо предусмотренных в законе. Исходя из принципа верховенства Конституции, делается вывод о том, что такая практика является ограничительным толкованием Основного Закона. Указывается на необходимость устранить противоречие между конституционной нормой о компенсации морального вреда и практикой ее применения. Определяющим моментом должна стать цель рассматриваемого правового института – защита прав и свобод гражданина. В Конституции сформулировано широкое понимание морального вреда, включая право на его компенсацию вследствие совершения различных правонарушений. Применительно к трудовым правоотношениям это означает, что независимо от характера нарушенного трудового права (имущественное или неимущественное) работник имеет право требовать компенсации морального вреда, причиненного ему противоправными действиями нанимателя. В качестве критерия, допускающего компенсацию морального вреда в судебном порядке, предлагается вывод суда о наличии факта нарушения прав работника и причинения ему морального вреда. Таким образом, будут соблюдены конституционные права каждого на судебную защиту и на компенсацию морального вреда как способа защиты нарушенных прав. На основе изучения российского трудового законодательства, а также учитывая определенный консерватизм и инертность судебной практики, с целью изменения указанной тенденции предлагается возможный вариант разрешения такой проблемы. А именно, параллельное закрепление как общих, так и частных случаев компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях (например, при дискриминации в сфере труда и др.). При выявлении оснований компенсации морального вреда, наряду с закрепленными в ТК, особое внимание уделяется следующим правам: на труд, на надлежащие условия труда, на вознаграждение, на отдых, на недопущение дискриминации, на невмешательство в частную жизнь, уважение достоинства, на деловую репутацию. С целью предоставления последовательной защиты права на труд диссертантом поддерживается высказанная в литературе точка зрения, допускающая возможность компенсации морального вреда при незаконном отстранении работника. В качестве самостоятельной составляющей трудового увечья рассматриваются психические расстройства, вызванные стрессом, связанным с работой. Указывается, что широкое применение современных информационных технологий обостряет проблему нарушения права на отдых, поскольку происходит существенное размывание грани между рабочим временем и периодами отдыха. На основе исследования сущности

дискриминации, зарубежного законодательного опыта, международных трудовых стандартов указывается на важность не только запрещать дискриминацию, но и предоставлять работнику, подвергнутому дискриминации, право требовать возмещения материального вреда и компенсации морального вреда, причиненного такими действиями. Изучаются достаточно новые правонарушения в сфере трудовых отношений, которые, причиняют моральный вред: психологический террор (моббинг) и сексуальные домогательства. Вопросы чести, достоинства работника, неприкосновенности его частной жизни исследуются в свете проблемы защиты персональных данных при автоматической обработке информации с учетом международных стандартов, действующих в этой области.

На основе исследования целевого предназначения института исковой давности делается вывод о необходимости применения положений ст. 242 ТК по отношению к требованиям о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав. Соответственно, на требования о компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, должен распространяться месячный срок исковой давности. По остальным требованиям – трехмесячный срок исковой давности.

В заключительном разделе анализируются особенности условий ответственности нанимателя за причинение морального вреда. Рассматривая понятие вреда в качестве единой категории, включающей как имущественный, так и неимущественный вред, диссертант приходит к выводу, что обязательство по компенсации морального вреда возникает на тех же условиях, что и обязательство по возмещению имущественного вреда (ст. 933 ГК). Первое условие – наличие (претерпевание) морального вреда – рассматривается в аспекте законодательного закрепления презумпции морального вреда в трудовом праве. Поскольку по своей правовой сути такая презумпция будет неопровержимой, то ее введение изменит сущность действующего института компенсации морального вреда. В таком случае под моральным вредом будет пониматься не претерпевание страданий, а сам факт нарушения трудовых прав. Несмотря на существующие сложности в процессе доказывания факта наличия морального вреда, его установление не требует введения принципа презумпции морального вреда в трудовое право. Исключение должны составить дела о компенсации морального вреда, причиненного семье смертью родственника в результате трудового увечья. При определении противоправности отмечается, что такими следует считать действия (бездействие) нанимателя, которые нарушают трудовые права работника, предусмотренные международными договорами Республики Беларусь, Конституцией нашего государства, законодательством о труде, локальными нормативными актами и причиняют ему моральный вред. Неправомерное действие нанимателя должно быть непосредственной причиной претерпевания работником морального вреда. Вина является необходимым условием наступления ответственности за причинение морального вреда в трудовых правоотношениях. Указывается на нецелесообразность расширения круга оснований ответственности нанимателя без вины. Формулируется конструкция вины нанимателя, которая должна основываться на цели и характере осуществляемых им действий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Диссертация посвящена обоснованию и разработке теоретических положений и выводов, практических рекомендаций по компенсации морального вреда в трудовом праве с целью развития научного и практического понимания данной проблемы, внесения предложений по совершенствованию национального трудового законодательства и повышения эффективности защиты трудовых прав граждан, в том числе в судебном порядке. Выводы, сделанные автором в результате проведенного исследования, сводятся к следующему:

1. Социальная и правовая защита работников, как реализация социальной и защитной функций трудового права, обусловила необходимость освоения и развития средств и способов защиты прав граждан, которые предусмотрены другими отраслями права. Закрепление нормы о компенсации морального вреда непосредственно в трудовом законодательстве является важным этапом в развитии правовой регламентации данного межотраслевого института. Такой законодательный подход не является простым дублированием аналогичных положений в разных отраслях права. Необходимость **трудоправовой защиты прав работников посредством компенсации морального вреда** основывается на специфике трудовых правоотношений: предмете и методе правового регулирования, правовой природе трудовых прав, которая отличается от личных неимущественных прав, входящих в предмет регулирования гражданского права, особом субъектном составе, сложном характере содержания данных отношений. Сущностное определение морального вреда, понимаемое как физические и нравственные страдания (ст. 434 ТК), имеет универсальный межотраслевой характер и может быть использовано в правоприменительной практике независимо от характера различных правоотношений (трудовых, гражданских, семейных и др.). Под **моральным вредом** в трудовом праве следует понимать *физические и нравственные страдания, причиненные работнику неправомерными действиями (бездействием) нанимателя, нарушающими (или посягающими на) трудовые права работника, предусмотренные законодательством* [3; 4; 8; 9].

2. Гарантированное Конституцией Республики Беларусь право на материальное возмещение морального вреда не должно ограничиваться случаями, предусмотренными отраслевым законодательством (стст. 246, 416, 434, 439 ТК). С целью устранения существующего противоречия между конституционной нормой о компенсации морального вреда и практикой ее применения необходимо внести изменения и дополнения в ТК о том, что независимо от характера нарушенного трудового права (имущественное или неимущественное) работник имеет право требовать компенсации морального вреда, причиненного ему противоправными действиями нанимателя. Для этого в гл. 17 ТК необходимо предусмотреть общую норму, согласно которой при установлении судом факта нарушения нанимателем прав работника и причинения ему такими действиями морального вреда, он имеет право на его компенсацию. С целью изменения сложившейся тенденции в судебной практике, допускающей компенсацию морального вреда только в случаях, предусмотренных в законе, возможно параллельное закрепление как общих, так и частных случаев компенсации морального вреда в

трудовых правоотношениях (например, при дискриминации, при нарушении права на труд в случае необоснованного отказа в заключении трудового договора и др.) [7; 8].

3. Эффективность защиты трудовых прав посредством компенсации морального вреда во многом зависит от механизма такой компенсации, включающего форму, порядок и сроки компенсации. Согласно гражданскому законодательству моральный вред возмещению не подлежит и может быть лишь компенсирован. С целью унификации юридической терминологии и недопущения размывания смыслового содержания обоих терминов необходимо внести изменения в ст. 246, 416, 434, 439 ТК, а также в пп. 8, 23, 27 Правил возмещения вреда, заменив понятие «возмещение» на «компенсация» морального вреда. Считаем прогрессивной норму ст. 434, 439 ТК, предусматривающую возможность компенсации морального вреда как в денежной, так и в иной материальной форме. С целью максимального нивелирования страданий работника предлагаем законодательно закрепить аналогичное общее правило, допускающее компенсацию морального вреда в трудовых правоотношениях в обеих указанных формах, а также в комбинированной форме. При необходимости, с согласия работника, публичное извинение также может быть использовано в качестве самостоятельной формы компенсации его страданий. В случаях причинения вреда жизни и здоровью работника считаем целесообразным предусмотреть в ТК норму о возможности компенсации морального вреда не только в виде единовременной суммы, но и в виде периодической выплаты. Компенсация морального вреда возможна в добровольном (по соглашению сторон) и в судебном порядке.

В целях повышения эффективности защиты трудовых прав считаем, что споры о компенсации морального вреда должны быть непосредственно подведомственны суду. Отнесение этого вопроса к компетенции КТС, по нашему мнению, нецелесообразно.

Полагаем, что для укрепления стабильности в трудовых правоотношениях, как в интересах работника, так и в интересах нанимателя, сроки исковой давности, установленные в ст. 242 ТК, должны применяться и по требованиям о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав работника. По требованиям о компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, этот срок должен составлять один месяц. По остальным требованиям – три месяца [3; 4].

4. Субъектами, имеющими право на компенсацию морального вреда, в трудовых правоотношениях являются: лица, которым необоснованно отказано в заключении трудового договора и с которыми в соответствии с законодательством наниматель обязан заключить такой договор; работники; лица, утратившие правовой статус работника в результате увольнения и считающие такое увольнение незаконным; семья работника, умершего в результате трудового увечья. Поскольку установление факта нахождения на иждивении в качестве условия компенсации морального вреда семье, потерявшей родственника в результате трудового увечья, противоречит сущности морального вреда, считаем необходимым внести соответствующие изменения в ч. 1 ст. 439 ТК и ч. 1 п. 27 Правил возмещения вреда [1; 8].

5. Сложнейшей проблемой для данного правового института является определение размера причиненного морального вреда. Наиболее целесообразным подходом

к ее разрешению считаем судебское усмотрение с учетом объективных и субъективных критериев, в том числе, закрепленных в законе. Критерии определения размера компенсации морального вреда условно можно разделить на общие и частные. Общие критерии закреплены в стст. 152, 970 ГК. В качестве общего критерия предлагаем рассматривать также общественную оценку фактических обстоятельств причинения вреда и последствий такого причинения для потерпевшего. Частные критерии могут влиять на понижение или повышение размера компенсации морального вреда и, как правило, зависят от вида нарушенного права. Виды морального вреда также могут быть использованы в качестве критериев, учет которых наилучшим образом позволит выполнить функцию данного правового института. Установление фиксированной суммы компенсации морального вреда будет выполнять в основном штрафную, превентивную функции, а не свойственную этому правовому институту компенсационную функцию. Указанные функции могут служить ориентирами для суда при определении размера и формы такой компенсации, исходя из основной цели института компенсации морального вреда – максимально нивелировать страдания потерпевшего [4; 5; 6; 11; 12].

6. Обязательство по компенсации морального вреда возникает на тех же условиях, что и обязательство по возмещению имущественного вреда. Установление факта претерпевания морального вреда не требует введения принципа презумпции морального вреда в трудовое право. Исключение должны составить дела о компенсации морального вреда, причиненного семье смертью родственника в результате трудового увечья. Противоправными следует считать такие действия (бездействие) нанимателя, которые нарушают трудовые права работника, предусмотренные международными договорами Республики Беларусь, Конституцией нашего государства, законодательством о труде, локальными нормативными актами, и причиняют ему моральный вред. Неправомерное действие нанимателя должно быть непосредственной причиной претерпевания работником морального вреда. В каждом конкретном случае необходимо устанавливать прямую, а не косвенную причинно-следственную связь между неправомерным поведением и наступившим моральным вредом. Вина является необходимым условием наступления ответственности за причинение морального вреда в трудовых правоотношениях. Полагаем нецелесообразным расширять круг оснований ответственности нанимателя без вины. Конструкция вины нанимателя должна основываться на цели и характере осуществляемых им действий [10; 12].

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Мотина Е.В. Возмещение морального вреда семье, потерявшей кормильца в связи с трудовым увечьем // Проблемы совершенствования политической системы Республики Беларусь на рубеже XX-XXI веков: Материалы науч.-практ. конф., Брест, 6-7 июня 2001 г., / Брестский госун-т им. А.С. Пушкина; Отв. ред. О.А. Варивода. – Брест, 2001. – С. 275-279.
2. Мотина Е.В. К вопросу о моральном вреде в трудовом праве // Вестн. молодеж. науч. об-ва. – 2000. - № 4. – С. 78-86.
3. Мотина Е.В. Моральный вред и его компенсация в трудовом праве // Вестн. молодеж. науч. об-ва. – 2001. - № 1. – С. 99-106.
4. Мотина Е.В. Общие критерии определения размера компенсации морального вреда в трудовых правоотношениях // Вестн. молодеж. науч. об-ва. – 2001. - № 4. – С. 99-105.
5. Мотина Е.В. Определение размера морального вреда в трудовом праве // Юрист. – 2001. - № 6. – С. 98-100.
6. Мотина Е.В. Основания возмещения морального вреда при нарушении трудовых прав // Актуальные проблемы государства и права на современном этапе: Сб. науч. выступлений и тез., Минск, 27-28 окт. 2000 г. / БГУ; Гл. ред. В.М. Хомич. – М.: Серебряная стрела, 2001. – С. 217-218.
7. Мотина Е.В. Понятийные аспекты категории “моральный вред” в трудовом праве // Вестн. молодеж. науч. об-ва. – 2002. - № 2. – С. 59-64.
8. Мотина Е.В. Социально-правовое назначение морального вреда в трудовом праве // Государственность на Беларуси: генезис и перспективы: Тез. науч.-практ. конф., Брест, 30 янв. 2002 г. / Брестский госун-т им. А.С. Пушкина, ИГИП НАН Беларуси. – Брест, 2002. – С. 147-149.
9. Мотина Е.В., Семенков В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Беларуси: стст. 430, 431, 433, 434, 439. – Минск: Амалфея, 2000. – С. 988-992, 993-995, 1004-1005.
10. Моціна Я.У. Віды маральнай шкоды і яе кампенсавання // Весці НАН Беларусі. Сер. гуманіт. навук. – 2002. - № 2. – С. 39-43.
11. Моціна Я.У. Функцыі інстытута кампенсавання маральнай шкоды// Палітычная культура і юрыдычная адказнасць: Kultura polityczna i odpowiedzialność prawna: Матэрыялы міжнарод. навук.- практ. канф., 1-2 снеж. 2001г. / БІП. – Минск, 2001. – С. 39-41.

Мотина Евгения Владимировна

Возмещение морального вреда в трудовом праве

Ключевые слова: моральный вред, компенсация вреда, трудовые правоотношения, трудовые права, способы защиты субъективных прав, работники, наниматели, ответственность.

Объектом исследования является совокупность регулируемых правом общественных отношений, возникающих в случае причинения морального вреда в трудовой сфере. Предметом исследования являются категория морального вреда, его социально-правовая сущность, основания, способы и формы компенсации морального вреда в трудовом праве; субъекты, имеющие право на такую компенсацию в трудовых правоотношениях; особенности определения размера компенсации морального вреда, функции данного правового института, условия ответственности за причинение морального вреда.

Целью работы является обоснование и разработка научно обоснованных теоретических положений и выводов, практических рекомендаций и предложений по компенсации морального вреда в трудовом праве.

В основу исследования положены общие и частные методы: диалектический, сравнительно-правовой, логический, системный, формально-юридический, статистический, метод моделирования.

Научная новизна состоит в том, что автором впервые в Республике Беларусь проведено комплексное исследование института компенсации морального вреда в трудовом праве. Полученные выводы и предложения могут быть использованы в нормотворческой и правоприменительной деятельности, в учебном процессе.

Моціна Яўгенія Уладзіміраўна**Кампенсаванне маральнай шкоды**

Ключавыя словы: маральная шкода, кампенсаванне шкоды, працоўныя праваадносінны, працоўныя правы, спосабы захісту суб'ектыўных правоў, работнікі, наймальнікі, адказнасць.

Аб'ектам даследавання з'яўляецца сукупнасць рэгулюемых правам грамадскіх адносін, якія ўзнікаюць у выпадку прычынення маральнай шкоды ў працоўнай сферы. Прадметам даследавання з'яўляюцца катэгорыя маральнай шкоды, яе сацыяльна-прававая сутнасць, высновы, спосабы і формы кампенсавання маральнай шкоды ў працоўным праве; суб'екты, якія маюць права на такое кампенсаванне ў працоўных адносінах; асаблівасці вызначэння памеру кампенсавання маральнай шкоды; функцыі дадзенага прававога інстытута, умовы адказнасці за прычыненне маральнай шкоды.

Мэтай працы з'яўляецца абгрунтаванне і распрацоўка навукова абгрунтаваных тэарэтычных палажэнняў і вывадаў, практычных рэкамендацый і прапанов па кампенсаванню маральнай шкоды ў працоўным праве.

У аснову даследавання пакладзены агульнанавуковыя і спецыяльныя метады: дыялектычны, параўнальна-прававы, лагічны, сістэмны, фармальна-юрыдычны, стацтычны, метады мадэліравання.

Навуковая навізна працы заключаецца ў тым, што аўтарам упершыню ў Рэспубліцы Беларусь праведзена комплекснае даследаванне інстытута кампенсавання маральнай шкоды ў працоўным праве. Атрыманыя вывады і прапановы могуць быць выкарастаны ў нарматворчай і правапрымяняльнай дзейнасці, у вучэбным працесе.

SUMMARY**Motina Evgeniya Vladimirovna****Compensation of moral damage in labour law**

Key words: moral damage, compensation of harm, legal labour relations, labour rights, protective devices of subjective rights, employees, employers, responsibility.

The object of the research is the whole complex of regulated by law public relations arising in the course of the trespass of moral damage in a field of labour. The subject of the research are category of moral damage, its social and legal essence; grounds, methods and forms of the compensation of moral damage in labour law; subjects having a right to such compensation in legal labour relations; features of afterment of compensation of moral damage; functions of legal institution in question; conditions of responsibility for trespass of moral damage.

The goal of the work is support and development of grounded theoretical concepts and conclusions, practical recommendations and proposals of the compensation of moral damage in labour law.

A basis of the research is formed by general and special methods: dialectic, comparative legal, logical, system-defined, technical, statistical, simulation approach.

Scientific newness of the paper consists in the complex legal investigation of the legal institution of moral damage in labour law realized in the Republic of Belarus for the first time. The acquired resume and suggestions can be used for norm-creating and law-applying activity and educational process.

