



ПРОКУРАТУРА  
Российской Федерации

ПРОКУРАТУРА  
Иркутской области

Прокуратура г. Шелехова

4 микрорайон, 95, г. Шелехов, 666036

20/1.2020 № 01-09-20

Главам муниципальных образований поселений Шелеховского района (по списку)

Уважаемые главы муниципальных образований!

В рамках осуществления деятельности по взаимодействию с общественностью, разъяснению законодательства и правовому просвещению направляю Вам для размещения в общедоступных местах, на информационных стендах, официальных сайтах администраций поселений района информационный материал о компенсации работнику морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Приложение по тексту на 2 л.

Заместитель прокурора города  
советник юстиции

А.В. Мусаев

БА 006061

Баклашинское МО  
Олхинское МО  
Подкаменское МО  
Шаманское МО



## *Компенсация работнику морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя*

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Категория морального вреда, проявляющегося, в частности, в нравственных переживаниях в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др. (абзац второй пункта 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 года N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"), в российской правовой системе имеет межотраслевое значение. Моральный вред может быть причинен в сфере как гражданско-правовых, так и иных общественных отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации относит право на компенсацию морального вреда в порядке, установленном данным Кодексом, иными федеральными законами, к числу основных прав работника (абзац четырнадцатый части первой статьи 21).

Как следует из положений статей 237 и 394 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику компенсируется моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе незаконным переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями либо увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения. При этом указанные нормы допускают рассмотрение соответствующего спора и определение размера денежной компенсации морального вреда судом.

Следовательно, в процессе защиты своих трудовых прав работник вправе предъявлять требование о компенсации морального вреда, причиненного решениями и действиями (бездействием) работодателя.

Это требование, как правило, предъявляется в суд заинтересованным лицом одновременно с требованием, из которого оно вытекает, а возможность его удовлетворения зависит от установления судом в том же судебном процессе оснований для удовлетворения основного требования.

Вместе с тем, Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 8 июня 2015 года N 14-П отметил, что в случаях, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, именно заинтересованному лицу в силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности принадлежит право выбирать, обращаться ли ему в суд с соответствующим иском одновременно с требованием о защите нарушенных прав или по отдельности (статьи 3, 131 и 151 ГПК Российской Федерации). Суд вправе рассмотреть самостоятельно предъявленный иск о компенсации причиненных истцу нравственных или физических страданий (пункт 9 постановления Пленума Верховного Суда



Российской Федерации "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда").

В связи с чем, работник (государственный служащий) не лишен возможности обращаться в суд с таким иском уже после разрешения судом индивидуального трудового (служебного) спора, в том числе и после вступления в законную силу решения суда, которым требование работника (государственного служащего) о восстановлении нарушенных трудовых (служебных) прав было удовлетворено.

Когда требования о восстановлении нарушенных трудовых прав и о компенсации причиненного таким нарушением морального вреда заявляются работником (государственным служащим) отдельно, применение к последним сроков, предусмотренных статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом правил их исчисления фактически может привести к тому, что на момент вступления в законную силу судебного решения, установившего факт нарушения прав работника (государственного служащего) и, соответственно, свидетельствующего о правомерности предъявления требования о возмещении морального вреда, удовлетворение этого требования станет невозможным.

Из этой правовой позиции Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 14 июля 2020 г. N 35-П разъяснено, что к требованию о компенсации морального вреда, когда оно заявлено самостоятельно - без связи с другими требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, - не могут быть применены сроки, предусмотренные частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вместе с тем в таких случаях нельзя игнорировать неразрывную связь требования о возмещении морального вреда вследствие неправомερных действий или бездействия работодателя с трудовыми правоотношениями. Таким образом, предоставление работнику права требовать компенсации морального вреда, причиненного неправомερными действиями или бездействием работодателя, будучи направленным на достижение социально необходимого результата, вместе с тем не должно нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей.

Реализация такого права без установления разумных сроков обращения в суд, тем более после того как нарушенные трудовые права восстановлены в судебном порядке, вела бы к несоразмерному ограничению прав работодателя как стороны в трудовом договоре и субъекта экономической деятельности.

**Данный текст редактированию не подлежит!**