

## Компенсация морального вреда: работник vs работодатель

Моральный вред – это причинение нравственных и физических страданий работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, которое возмещается работнику в денежной форме и в размерах по соглашению сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба ([ст. 237 Трудового кодекса РФ](#)).

Для справки:

Согласно [ст. 151 ГК РФ](#) моральный вред определяется как физические или нравственные страдания, причиненные гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом.

Верховный суд под моральным вредом понимает нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина ([п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"](#)).

## Что необходимо соблюсти работнику

При обращении в суд работнику необходимо составить и подать исковое заявление о возмещении морального вреда.

К исковому заявлению предъявляются общие требования, указанные в [ч. 2 ст. 131](#) и [ст. 132 ГПК РФ](#), а именно:

1. Наименование суда, в который подается иск.
2. Сведения об истце: ваши Ф.И.О. (отчество - при наличии), адрес места жительства, а также по желанию - контактный телефон и адрес электронной почты. Если иск подается представителем, указываются также аналогичные сведения о нем.
3. Сведения об ответчике:
  - в отношении гражданина - Ф.И.О. (отчество - при наличии), место жительства, а также (если известны) дата и место его рождения, место работы и один из идентификаторов (например, СНИЛС, ИНН);
  - в отношении организации - наименование и адрес, а также (если известны) ИНН и ОГРН. По желанию можно указать телефон, факс, адрес электронной почты ответчика.
4. Информация о том, в чем заключается нарушение ваших прав, а также обстоятельства, на которых вы

основываете свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

5. Требование о компенсации морального вреда с указанием ее размера. Вы можете потребовать компенсации морального вреда в любом размере, однако окончательный размер компенсации в каждом конкретном случае определяется судом с учетом требований разумности и справедливости в зависимости от характера и объема причиненных вам нравственных или физических страданий, степени вины причинителя вреда и иных заслуживающих внимания обстоятельств. Степень нравственных или физических страданий потерпевшего оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда и индивидуальных особенностей потерпевшего ([п. 2 ст. 1101 ГК РФ](#); [п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 10](#)).
6. Сведения о предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались.
7. Перечень прилагаемых к исковому заявлению документов.

Исковое заявление необходимо распечатать и подписать. Вместо работника поставить подпись может его представитель, если полномочия на подписание заявления и подачу его в суд указаны в доверенности, которую в таком случае нужно приложить к исковому заявлению ([ч. 4 ст. 131 ГПК РФ](#)). Исковое заявление также можно подать в электронном виде на официальном сайте суда при наличии технической возможности для этого в суде ([ч. 1.1 ст. 3 ГПК РФ](#); [ч. 4 ст. 12 Закона от 23.06.2016 N 220-ФЗ](#)).

При подаче заявления уплачивается государственная пошлина на основании [пп. 3 п. 1 ст. 333.19 Налогового кодекса](#) РФ, если работник не освобожден от ее уплаты. Освобождение от уплаты предусматривается согласно нормам налогового законодательства РФ ([пп. 1, 3, 10 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 333.36 НК РФ](#)).

Также к исковому заявлению необходимо приложить следующие документы ([ст. 132 ГПК РФ](#)):

1. доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя (при наличии представителя);
2. документы, подтверждающие обстоятельства, на которых вы основываете свое требование (при наличии);
3. документ, подтверждающий уплату госпошлины или право на получение льготы по ее уплате, либо ходатайство о предоставлении отсрочки, рассрочки, об уменьшении размера госпошлины или об освобождении от ее уплаты;
4. расчет взыскиваемой суммы, подписанный истцом (его представителем), с копиями для других лиц, участвующих в деле;
5. уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у данных лиц отсутствуют;
6. документы, подтверждающие совершение стороной (сторонами) действий, направленных на примирение, если такие действия предпринимались и соответствующие документы имеются.

Исковое заявление о возмещении морального вреда подается:

- мировому судье, если одновременно с требованием имущественного характера на сумму не более 50 000 руб. заявлено производное от него требование о компенсации морального вреда;
- в районный суд в иных случаях, в том числе если в иске заявлены и другие требования, не подлежащие оценке (например, об опровержении сведений, порочащих честь и достоинство гражданина).

По общему правилу исковое заявление направляется в районный суд или мировому судье по месту жительства (адресу) ответчика ([ст. 28 ГПК РФ](#)).

## **Что должен учесть работодатель**

Компания возмещает моральный вред сотруднику в денежной форме и в размерах по соглашению сторон трудового договора.

В соглашении о компенсации работнику морального вреда указывается размер компенсации, дата и

порядок выплаты. Документ необходимо составить в двух экземплярах: для работника и работодателя.

- [Соглашение о компенсации работнику морального вреда \(образец заполнения\) можно посмотреть в КонсультантПлюс](#)

Далее компания издает приказ о возмещении работнику морального вреда.

- [Приказ о компенсации работнику морального вреда \(образец заполнения\) в КонсультантПлюс](#)

Компанию могут освободить от компенсации морального вреда, для этого необходимо доказать, что физические и/или нравственные страдания работник получил вследствие действия непреодолимой силы либо умысла самого же работника.

Обратите внимание: исходя из смысла ст. 237 ТК РФ работодатель, во избежание завышенных требований со стороны сотрудника, может предусмотреть в трудовом договоре с работником пункт, в котором зафиксирует определенный размер компенсации морального вреда. При этом сторонам следует помнить, что суд, при наличии веских оснований, вправе оценить компенсацию морального вреда в большем размере, чем указано в трудовом договоре.

На сумму взыскания влияет характер повреждений, которые получил работник. Устанавливать степень будут в медучреждении, руководствуясь в том числе [Приказом Минздравсоцразвития](#) от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

Юрист со стороны работодателя, в свою очередь, может запросить у медработников заключение с указанием тяжести травмы. И если, например, травма по этому заключению не относится к числу тяжелых производственных, то физические и нравственные страдания будут оцениваться в меньшем размере.

Обратите внимание: сроки исковой давности по трудовым спорам законодатель установил короткие, и на практике работники часто их пропускают, что для работодателя является своего рода спасением. Так, если спор об увольнении, то этот срок составляет один месяц, по спорам о размерах причитающихся работнику выплат - обычно один год, а по всем остальным трудовым спорам - три месяца (ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ).

Например, если после несчастного случая прошло больше 3 лет, сотрудник сможет получить компенсацию не за весь период до дня судебного заседания, а только за последние 3 года.

**Что еще нужно учесть** Госдуме внесен законопроект, согласно которому в Трудовом кодексе РФ установят порядок подачи иска о компенсации морального вреда.

Новое положение закрепит возможность для работника потребовать компенсацию морального вреда:

- одновременно с требованием о восстановлении прав, если соблюдены общие сроки подачи иска;
- в течение 3 месяцев с момента вступления в силу решения суда, которым полностью или частично восстановлены права.

Также из нововведений появится норма, в которой споры о возмещении морального вреда отдадут на рассмотрение только судам.

## Образовательное мероприятие по теме

Семинар "[Трудовые споры](#)":

Лектор: **И. А. Рогачев** помощник председателя Санкт-Петербургского городского суда. .



### Еще по теме

[Путеводитель по кадровым вопросам](#)

[Материальная ответственность работодателя](#)