

## Список использованной литературы:

1. Трудовое право: учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко и др.; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд, перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – С. 333-340.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – С. 500-504.
3. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации: монография. – Москва: Проспект, 2017. – С. 208–210.

УДК 349.2

**А.М. Лушников**

*(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)*

### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ФАКТОР ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ РАБОТНИКА**

*В статье рассмотрен комплекс проблем, связанных с введением в Конституцию РФ принципа уважения человека труда. Это предполагает повышенное внимание к личным неимущественным правам работников, а также к риску их возможных нарушений. Особое внимание обращено на компенсацию морального вреда в трудовых отношениях. Отмечены тенденции повышения размера компенсаций морального вреда, а также соответствующие ориентиры, задаваемые современной руководящей и обзорной судебной практикой.*

В процессе осуществления кадровой политики необходимо учитывать возможные риски и последствия допущенных ошибок. Ситуацию усложняет и общая ситуация возрастания рисков и неопределенности в сфере регулирования трудовых отношений [1, с. 2–5]. Одним из таких рисков является недооценка личных неимущественных прав работника и вероятных последствий их нарушения.

Напомним, что доктринально трудовые права делят на:

1) трудовые права, реализация которых обеспечивает материальный интерес. Это, прежде всего, комплекс прав, связанных с заработной платой, отпускными, выплатами по больничным листам, с иными социальными платежами и др. ;

2) трудовые права, связанные с обеспечением нематериального интереса (личные неимущественные трудовые права) [2, с.174–183].

Очевидно, что основу личных трудовых прав работника составляет право на достоинство в период трудовой деятельности. В Трудовом кодексе Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК РБ) среди основных прав работника закреплено невмешательство в личную жизнь и уважение личного достоинства. В Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. (далее – ТК РФ) легально было закреплено право работника на защиту своего достоинства (ст. 2). Правовой защите подлежат в качестве нематериальных благ достоинство, трудовая честь и деловая (профессиональная) репутация. Сюда включается и право на равные возможности в продвижении по работе, а также право на защиту персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ).

Достоинство в интересующем нас контексте – самооценка личности работника, осознание ею своих личных качеств, способностей, мировоззрения, выполненного долга (в том числе, связанного с трудом) и своего общественного значения. Честь традиционно понимается как морально-правовая категория позитивно-объективного характера, определяющая общественную оценку личности работника. Следовательно, если репутация – это сложившееся о работнике мнение, основанное на оценке общественно значимых его качеств, то деловая репутация – оценка профессиональных качеств.

В этой связи стоит констатировать весьма важную последовательность российского законодателя. Так, поправки в Конституцию Российской Федерации (внесены ФКЗ от 14 марта 2020 г. №1-ФКЗ) легализовали принцип уважения человека труда, а равно и самого труда, гарантированности защиты достоинства труда (ч. 5 ст. 75 и ст. 75.1 Конституции РФ). Следовательно, на конституционном уровне признана значимость феномена труда, причем не только в моральном, но в правовом смысле.

В российской и белорусской литературе в этой связи неоднократно обращалось внимание на практическую важность реализации принципа уважения к человеку труда, в том числе, в рамках концепции достойного труда [3; 4], причем не только в трудовых, но и в социально-обеспечительных отношениях [5].

В данной статье хотелось бы обратить внимание на ряд практических проблем, связанных с осуществлением кадровой политики, которые напрямую связаны с личными неимущественными правами работников.

1. Опираясь на принцип уважения человека труда, можно расставить приоритеты в соотношении имущественных и личных неимущественных прав. Это не означает умаления важности имущественных отношений, особенно связанных с вознаграждением за труд. Однако принцип уважения человека труда отдает приоритет именно личности работника во всех ее проявлениях, означает приоритет жизни и здоровья работника над экономической эффективностью производства [6, с.10–45].

2. Учет личных неимущественных прав работников напрямую влияет и на правоприменительную практику. Особую актуальность это приобретает для судей, когда имеют место пробелы в праве или правовая неопределенность. В частности, в российском праве введена презумпция трудовых отношений (ст. 19.1 ТК РФ).

3. В настоящее время все большую важность приобретает именно гарантированность защиты достоинства труда. Одной из основных гарантий такой защиты является ответственность за соответствующие нарушения, в данном случае со стороны работодателя. На этом далее мы остановимся более подробно.

Личные неимущественные права по определению предполагают существенную моральную составляющую, в связи с чем в российском законодательстве предусмотрена ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику (ст. 237 ТК РФ). В литературе неоднократно отмечалось, что данная статья «Возмещение морального вреда, причиненного

работнику» названа некорректно. В соответствии с гражданско-правовой терминологией моральный вред не возмещается, а компенсируется. Это важно подчеркнуть с учетом того, что проявление неуважения к человеку труда не имеет строгой денежной оценки, в связи с чем можно и нужно вести речь именно о компенсации морального вреда.

На наш взгляд, правовые последствия, предусмотренные ст. 237 ТК РФ, выступают своеобразной гарантией соблюдения личных неимущественных прав работника. При этом любой моральный вред (а не только связанный с нарушением личных неимущественных прав, как в гражданском праве), причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконный приказ об объявлении выговора, разглашение персональных данных о работнике, незаконное увольнение, перевод и др.), компенсируется работнику в денежной форме. С этим можно согласиться в контексте того, что любые неправомерные действия работодателя связаны с неуважением, игнорированием интересов, пренебрежением правами и интересами работника. В данном случае личную неимущественную компоненту имеет даже нарушение имущественных прав работников.

Кроме того, размер вреда в денежной форме определяется соглашением сторон, что также вполне обоснованно, но, увы, маловероятно. Следовательно, при возникновении спора факт причинения морального ущерба и размер его компенсации определяются судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В этой связи стоит обратить внимание на Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» (далее – ПП ВС РФ № 33). Оно имеет ярко выраженную междисциплинарную направленность, дает более четкое определение морального вреда (п. 1). Под ним понимаются:

- 1) нравственные или физические страдания,
- 2) причиненные действиями (бездействием),
- 3) посягающие на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага или нарушающие его личные неимущественные права (например, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и др.) либо нарушающие имущественные права гражданина.

В ПП ВС РФ № 33 прямо затрагиваются индивидуальные трудовые споры, связанные с компенсацией морального вреда (п.п. 10, 20, 46, 47 и др.). В частности, уточнено, что под физическими страданиями следует понимать физическую боль, связанную с причинением увечья, иным повреждением здоровья, либо заболевание, в том числе перенесенное в результате нравственных страданий, ограничение возможности передвижения вследствие повреждения здоровья, неблагоприятные ощущения или болезненные симптомы, а под нравственными страданиями – страдания, относящиеся к душевному неблагополучию (нарушению душевного спокойствия) человека (чувства страха, унижения, беспомощности, стыда, разочарования, осознание

своей неполноценности из-за наличия ограничений, обусловленных причинением увечья, переживания в связи с утратой родственников, потерей работы, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, раскрытием семейной или врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо прав и другие негативные эмоции) (п. 14).

Принципиальную важность имеет следующее уточнение: «Судам следует иметь в виду, что вопрос о разумности присуждаемой суммы должен решаться с учетом всех обстоятельств дела, в том числе значимости компенсации относительно обычного уровня жизни и общего уровня доходов граждан, в связи с чем исключается присуждение потерпевшему чрезвычайно малой, незначительной денежной суммы, если только такая сумма не была указана им в исковом заявлении» (п. 30). Отметим, что отказ от «чрезвычайно малой, незначительной» суммы компенсации постепенно находит практическое воплощение в правоприменительной практике.

Если ранее в решениях судов нередко фигурировали суммы компенсации в размере нескольких сотен рублей, то теперь речь идет о тысячах и десятках тысяч рублей. В частности, в «Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора» (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 27 апреля 2022 г.) в качестве примерного приводится случай компенсации морального вреда при незаконном отказе в приеме на работу помощнику машиниста (ст. 64 ТК РФ) в размере 100 тыс. рублей. Такое изменение в размере компенсации морального вреда можно только приветствовать.

Стоит отметить и еще одно принципиальное изменение. Согласно ст. 391 ТК РФ, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействиями) работодателя. Очевидно, что такое распределение подсудности связано с важностью защиты личных неимущественных прав работников и сложностью рассмотрения таких дел для комиссии по трудовым спорам, инспекции труда и мировых судей.

В рассматриваемом постановлении Верховный Суд РФ подтвердил, что споры о компенсации морального вреда, по общему правилу, разрешаются в порядке гражданского судопроизводства, а в случаях, предусмотренных законом, – в ином судебном порядке. Дела по требованиям о компенсации морального вреда, заявленным самостоятельно, подсудны районным судам (ст. 23 и 24 Гражданского процессуального кодекса РФ). Однако в случае, если одновременно с требованием имущественного характера, подсудным мировому судье, заявлено производное от него требование о компенсации морального вреда, то такие требования подсудны мировому судье, независимо от заявленной истцом суммы компенсации морального вреда (п. 57 ПП ВС РФ № 33). Это может касаться судебных приказов о начисленной, но не выплаченной заработной плате, когда мировой судья может принимать решение о компенсации морального вреда. Такой подход стоит признать вполне

обоснованным и отвечающим современным правовым реалиям. В противном случае работнику пришлось бы обращаться с отдельным иском о возмещении морального вреда уже при наличии судебного приказа мирового судьи, что только усложняло бы процесс защиты личных неимущественных прав работника.

#### Список использованной литературы:

1. Лушников, А. М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 2–5.
2. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2021. – 768 с.
3. Василевич, Г. А. О праве на достойный труд / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 3. – С. 19–22.
4. Коробченко, В. В. Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации / В. В. Коробченко, В. А. Сафонов // Ежегодник трудового права. – 2023. – Вып. 13. – С.154–166.
5. Корсаненкова, Ю. Б. Принцип уважения человека труда и его реализация в нормах института трудового стажа / Ю. Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 9–12.
6. Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : Норма, 2022. – 608 с.

УДК 349.2; 349.3

**М.В. Лушникова**

*(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)*

### **К ВОПРОСУ О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ**

*В статье дан авторский подход к анализу платформенной занятости в ключе обеспечения оптимизации межотраслевых связей трудового права, права социального обеспечения и гражданского налогового права. Сделан вывод о том, что платформенная занятость не является самостоятельным видом занятости, она лишь представляет новую цифровую форму организации уже существующих видов занятости, что и предопределяет подходы к ее правовому межотраслевому регулированию. Обоснованы предложения de lege ferenda.*

**1. Постановка проблемы.** Современную экономику зачастую называют информационной и платформенной. Цифровые платформы сегодня – это необходимая составляющая рынков товаров, услуг, работ (рынка труда) и капиталов. Цифровые платформы породили и новое явление – платформенную занятость. Между тем, в действующем российском законодательстве отсутствует легальное определение цифровой платформы, легальная классификация (типизация) цифровых платформ, в том числе «трудовых цифровых платформ». Российский законодатель пошел по пути законодательного регулирования отдельных видов цифровых платформ, как тех, что обеспечивают публичные интересы (например, единая цифровая платформа в сфере занятости «Работа в