**Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Пунктом 46 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» (далее – Постановление) установлено, что работник в силу статьи 237 ТК РФ имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, неоформлением в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (часть восьмая статьи 216.1 ТК РФ). Однако компенсация морального вреда в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не предусмотрена и согласно пункту 3 статьи 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» осуществляется причинителем вреда.

В случае смерти работника или повреждения его здоровья в результате несчастного случая на производстве члены семьи работника имеют право на компенсацию работодателем, не обеспечившим работнику условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности, морального вреда, причиненного нарушением принадлежащих им неимущественных прав  
и нематериальных благ.

При разрешении исковых требований о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью работника при исполнении им трудовых обязанностей вследствие несчастного случая на производстве суд устанавливает, были ли обеспечены работодателем работнику условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности. Бремя доказывания исполнения возложенной на него обязанности по обеспечению безопасных условий труда и отсутствия своей вины в необеспечении безопасности жизни и здоровья работников лежит на работодателе, в том числе если вред причинен в результате неправомерных действий (бездействия) другого работника или третьего лица, не состоящего в трудовых отношениях с данным работодателем.

Пунктом 47 Постановления, установлено, что суд при определении размера компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника должен учитывать, в числе других обстоятельств, значимость для работника нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя. В частности, реализация права работника на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации) предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: на справедливую оплату труда, на отдых, на безопасные условия труда, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др.

Размер компенсации морального вреда, присужденный к взысканию с работодателя в случае причинения вреда здоровью работника вследствие профессионального заболевания, причинения вреда жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, в том числе в пользу члена семьи работника, должен быть обоснован, помимо прочего, с учетом степени вины работодателя в причинении вреда здоровью работника в произошедшем несчастном случае.