

Еще одним направлением улучшения человеческого капитала является не только экономическая мотивация, но и наращивание нематериальных стимулов для людей. Одним из нематериальных стимулов является повышение престижа профессии, если мы рассматриваем сферу здравоохранения, то врача, медицинской сестры, любого работника здравоохранения. Весьма важным фактором является также создание комфортных условий труда, чтобы привлекать квалифицированные кадры в ту или иную сферу деятельности, будь то образование или здравоохранение и т. д.

Также немаловажным фактором является проведение активной социальной политики, что и делает наше государство. Здесь большое внимание уделяется созданию условий, позволяющих людям жить в достойных условиях и воспитывать детей, которые в будущем будут вносить свой вклад в национальную экономику и не только. Сформирована система социального обслуживания, обеспечивающая оказание семьям широкого спектра социально-экономических, психолого-педагогических, социально-правовых, социально-бытовых и иных социальных услуг.

Законодательством Республики Беларусь установлены гарантии и льготы в области трудовых прав, занятости, пенсионного обеспечения, здравоохранения и образования, обеспечения жильем. Сюда относится обеспечение государством дополнительных гарантий гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда; отпуск по уходу матери за ребенком в возрасте до 3 лет; льготы при обеспечении жильем многодетных семей, льготы по оплате за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, за пользование учебниками, а также многое другое.

Заключение. В условиях перехода к экономике, основанной на знаниях, концентрация инвестиционных средств на развитии интеллектуальных отечественных сил позволит стране занять достойное место в мире, будет способствовать становлению белорусской модели социально-ориентированной рыночной экономической системы, укреплять позиции и авторитет Республики Беларусь.

УДК 349.2

Д. А. Комар

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Введение. Моральный вред — это физические или нравственные страдания [1]. Целью реализации возмещения морального вреда является заглаживание пережитых работником нравственных и физических страданий. Основанием возникновения отношений по возмещению морального вреда являются как действия, так и бездействия работодателя [2, с. 134].

Основная часть. В действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) возмещение морального вреда установлено статьей 246, обеспечивающей право работника требовать возмещения морального вреда, причинённого ему увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу [3]. В соответствии с п. 15 ч. 1 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.09.2000 года № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» размер морального вреда определяется судом. При этом работник должен доказать степень своих страданий (физических и (или) нравственных), то есть указать, как они сказались на его психическом или физическом здоровье [4].

В настоящее время денежная форма возмещения морального вреда признана единственной возможной. Такой вывод следует из п. 14 названного постановления, согласно которому моральный вред компенсируется судом в денежной форме, если законодательством не предусмотрена иная форма компенсации. Установление только одной формы, по нашему мнению, сужает правомочия потерпевшего по защите своих прав [5, с. 16].

Е. В. Мотина указывает, что «причинение морального вреда в сфере трудовых отношений не только порождает физические и нравственные страдания работника, но также влечёт деформацию его некоторых социальных качеств (во взглядах, способностях, интересах, потребностях, отношениях), ущемляет его социальную значимость и роль, которую он выполняет как участник процесса труда» [5, с. 7], более того «любое нарушение трудовых прав влечёт причинение морального вреда, подлежащего компенсации» [5, с. 5].

По мнению К. И. Кеник конституционное положение о праве на материальное возмещение морального вреда не может ограничиваться отраслевым законодательством. Конституция Республики Беларусь не содержит ограничений в возмещении данного вида вреда. Установление ТК права на материальное возмещение морального вреда только лишь при незаконном увольнении или незаконном переводе на другую работу ограничивает конституционное право. Предлагается внесение изменений и дополнений в статью 246 ТК пу-

тем закрепления права на возмещение морального вреда работника во всех случаях нарушения его трудовых прав, являющихся его личными неимущественными правами (право на отдых, право на деловую репутацию, право на надлежащие условия труда и т.п.) [6].

Таким образом, на наш взгляд, целесообразно расширить список оснований для возмещения морального вреда в ТК, а также закрепить понятие морального вреда и критерии, влияющие на размер компенсации. Обращает на себя внимание несоответствие терминологии в Гражданском кодексе и ТК. Статьей 152 ГК устанавливается компенсация морального вреда, в то время как в статье 246 ТК предусматривается возмещение морального вреда. Полагаем, что указанная терминология должна быть единообразна.

С целью выяснения практики законодательного регулирования морального вреда в отдельных странах рассмотрим Кодекс Законов о труде Украины (далее — КЗоТ Украины) [7], Трудовой Кодекс Казахстана (далее — ТК Казахстана) [8], Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) [9].

В КЗоТ Украины статьей 237-1 устанавливается возмещение собственником или уполномоченным им органом морального ущерба работнику в случае, если нарушения его законных прав привели к моральным страданиям, утрате нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни. Порядок возмещения морального ущерба определяется законодательством [7].

ТК Казахстана не содержит статьи, предусматривающей определение морального вреда, а также права работника на его компенсацию [8].

В ст. 237 ТК РФ установлено, что «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 [9].

При решении вопросов о выплате компенсации за причиненный вред устанавливаются следующие обстоятельства:

- 1) наличие у работника физических и (или) нравственных страданий;
- 2) совершение работодателем виновного действия или бездействия;
- 3) совершение работодателем неправомерного действия (бездействия), т.е. несоответствующего требованиям действующего законодательства, коллективного или трудового договоров;
- 4) наличие причинной связи между неправомерным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий. Доказанность перечисленных обстоятельств влечет возникновение у работника права на получение компенсации морального вреда [10].

Физические страдания работник может подтвердить соответствующими медицинскими документами: справки из травмпункта, медицинская карта больного, результаты обследования, заключение судебно-медицинского эксперта [11, с. 305].

Под нравственными страданиями, причиненными повреждением здоровья работника, следует понимать испытываемое им чувство ущербности, неполноценности, стыда, неудовольствия от того, что он лишился определенных жизненных связей, возможности нормально передвигаться, видеть, слышать, полноценно воспринимать окружающий мир, заниматься своей профессиональной деятельностью [12, с. 146].

Неясность законодательных формулировок, отсутствие определения понятия морального вреда в трудовых отношениях, критериев, позволяющих определить размер компенсации, приводят к отсутствию единообразия в судебной практике по делам о такого рода компенсации и вызывают сложности в правоприменительной деятельности [13, с. 127].

Компенсация в денежной форме зачастую носит условный характер. Выплата таких сумм не способна сгладить негативные ощущения у работника от нарушенного права. В рамках трудового права могут быть использованы более гибкие подходы к форме компенсации морального вреда. В частности, извинение работодателя (в письменной форме или в присутствии других сотрудников), предоставление санаторно-курортного лечения за счет средств работодателя, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, которые станут альтернативой денежной форме возмещения морального вреда [14, с. 118].

Заключение. Считаем, что белорусское законодательство может заимствовать опыт Российской Федерации, поскольку это позволит восполнить пробел в законодательстве и расширить список оснований для возмещения морального вреда, однако стоит отметить, что в ТК РФ также существуют пробелы.

На наш взгляд, действующая статья ТК Беларуси, регулирующая общественные отношения в области регулирования возмещения морального вреда, требует существенных изменений. В связи с изложенным, считаем целесообразным: закрепить понятие морального вреда в трудовом праве и критерии, определяющие размер его компенсации; использовать альтернативные варианты компенсации морального вреда; расширить список оснований для компенсации морального вреда.

Список цитируемых источников

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь, 7 декабря 1998 года с измен. и доп. : от 29 июня 2020 г. № 33-3 [Электронный ресурс] // Эталон-Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
2. *Карабанов, С. С.* Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве / С. С. Карабанов // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2013. — № 15. — С. 123—136.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : текст Кодекса по состоянию на 20 янв. 2020 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2020.
4. О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.09.2000 г. № 9 : в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 30.03.2017 г. № 3 // Эталон-Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
5. *Мотина, Е. В.* Компенсация морального вреда: трудовая правовая аспекты : науч.-практ. пособие / Е. В. Мотина. — Минск, 2009. — 68 с.
6. *Кеник, К. И.* Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник ; НАН Беларуси, Ин-т государства и права. — Минск, 2000. — 21 с.
7. Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс] : Закон № 322-VIII от 10.12.71. — Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. — Дата доступа: 05.10.2020.
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан. — М. : Юрист, 2020. — 316 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : ред. от 29.12.2020 : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. — М. : Юрист, 2020. — 336 с.
10. Проблемы возмещения морального вреда, причиненного работнику [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-vozmescheniya-moralnogo-vreda-prichinennogo-rabotniku>. — Дата доступа: 07.10.2020.
11. *Устюгова, А. О.* Компенсация морального вреда как механизм обеспечения трудовых прав граждан / А. О. Устюгова // Интеллект. потенциал XXI века: ступени познания. — 2011. — № 8. — С. 302—310.
12. *Титаренко, Д. Н.* Понятие и состав вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей / Д.Н. Титаренко // Пробелы в рос. законодательстве. — 2011. — № 3. — С. 145—147.
13. *Карабанов, С. С.* Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику / С. С. Карабанов // Вестн. Челябин. гос. ун-та. — 2013. — № 32. — С. 127—130.
14. *Рыбалка, Е. А.* Компенсация морального вреда по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений / Е. А. Рыбалка // Вестн. юрид. факультета Юж. федер. ун-та. — 2019. — № 4. — С. 115—119.

УДК 657

А. А. Кононова

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ (IAS) 7 «ОТЧЕТ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ» ПРИ ОЦЕНКЕ ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ

Введение. Сложная макроэкономическая ситуация, в условиях которой функционируют отечественные организации, вызывает резкое ухудшение их финансового состояния и может привести к полной неспособности отвечать по своим обязательствам, то есть к банкротству. В этой связи значительно возрастает роль анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий, а именно платежеспособности.

Важное место в системе финансового менеджмента любой компании занимает проблема управления платежеспособностью. Отличительной особенностью устойчивого предприятия является его способность отвечать по своим обязательствам своевременно и в полном объеме, что свидетельствует о высокой финансовой устойчивости предприятия и малой вероятности наступления состояния банкротства.

Анализ платежеспособности организации позволяет инвесторам и партнерам по бизнесу определить финансовые возможности его дальнейшего развития.

Основная часть. В Республике Беларусь широкое применение получил коэффициентный анализ платежеспособности организации, на основании которого делается заключение о ее банкротстве [1].

Определение платежеспособности организации в Республике Беларусь по показателю текущей ликвидности имеет ряд недостатков: во-первых, по экономической сущности понятия «платежеспособность» и «ликвидность» не равнозначны; во-вторых, при расчете коэффициента текущей ликвидности числитель не сопоставим со знаменателем, так как в числителе используется вся величина монетарных и немонетарных краткосрочных активов, а в знаменателе для оплаты всех краткосрочных обязательств необходимы денежные средства, что приводит к значениям коэффициентов, несоответствующих действительной ситуации в организации [2].

При методике определения платежеспособности по текущей ликвидности в Республике Беларусь ее показатели будут тем выше, чем больше величина остатков готовой нереализованной продукции, дебиторской задолженности, незавершенного производства, сырья, материалов и других аналогичных ценностей. Отсюда вывод: с увеличением остатков краткосрочных (оборотных) активов (запасов сырья, материалов, топлива, готовой нереализованной продукции, дебиторской задолженности и др.) увеличивается и показатель платежеспособности.

Определение показателя платежеспособности организации по остаткам денежных средств в бухгалтерском балансе неправомерно, так как при такой методике расчета происходит отождествление показателей и понятий «ликвидность» и «платежеспособность», что искажает реальное состояние платежеспособности организации на конец месяца.