



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

- 2.Послание Президента РК «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // электронный ресурс - <http://strategy2050.kz>.
- 3.Закон РК «О государственной службе»от 23 июля 1999 года № 453 // электронный ресурс - www.adilet.kz.
- 4.Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы. М., 2005. С. 105.
5. Трудовой кодекс РК от 15 мая 2007 года № 251 // электронный ресурс - http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_/k07251.1.htm.
- 6.Алехин А.П. Кармолицкий А.А. Козлов Ю.М. Административное право Российской федерации. Учебник.- М.: Издательство Зерцало. -1996. -680с.
- 7.Указ Президента РК от 10 марта 2000 года № 357 « Об утверждении положения о порядке прохождения государственной службы»
8. Пашерстник А.Е. К вопросу о советской государственной службе // Вопросы советского административного права. – М., 1949.
- 9.Закон Республики Казахстан от 23 июля 1999 года № 453-І «О государственной службе»
- 10.Постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. № 490 «Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации» //электронный ресурс - <http://ivo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>.
- 11.Федеральный законот 7 июля 2004г. № 79-ФЗ « О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 12.ЗаконРБ «О государственной службе в Республике Беларусь»14 июня 2003 г.№ 204-3 // электронный ресурс - <http://etalonline.by/?ty>.

УДК 349.22:331.108.6

КАТЕГОРИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Сатбалдинова Бекзат Салимжановна

satbaldinovabika@mail.ru

Магистрант 1-курса Юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана
Научный руководитель – Д.Б. Толеуханова

Одним из способов защиты нематериальных благ, а в случаях, предусмотренных законом, - прав имущественных, является институт компенсации морального вреда. Междисциплинарный характер рассматриваемого института выражен в закреплении права на компенсацию физических и нравственных переживаний в нормах различных отраслей права. Долгое время вопрос о применении института компенсации морального вреда к случаям нарушения трудовых прав граждан не находил достаточно определенного решения в судебной практике. Применение этого института к трудовым отношениям встречалось, но исключительно редко.

Вместе с тем, одним из приоритетных принципов и задач правовой политики Республики Казахстан, является качественная защита конституционных прав и интересов личности, к числу которых в том числе относится и защита трудовых прав человека. В связи с этим вопросы, связанные с возмещением морального вреда в процессе реализации трудовых споров, играют значительную роль и имеют чрезвычайную актуальность и значимость.

Возмещение морального вреда допускается в трудовом законодательстве, однако определение понятия морального вреда непосредственно в Трудовом кодексе РК не раскрывается. Следовательно, надлежит использовать то определение, которое дается в

Гражданском кодексе РК и в его разъяснении в нормативном постановлении Верховного Суда РК «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда».

Статья 951 Гражданского кодекса РК дает следующее определение понятия морального вреда – это нарушение, умаление или лишение личных неимущественных благ и прав физических лиц, в том числе нравственные или физические страдания (унижение, раздражение, подавленность, гнев, стыд, отчаяние, физическая боль, ущербность, дискомфортное состояние и т.п.), испытываемые (претерпеваемые, переживаемые) потерпевшим в результате совершенного против него правонарушения [2].

Гражданский кодекс Российской Федерации в отличие от нашего не дает определение морального вреда. Ст. 151 ГК РФ только вскользь упоминает о том, что моральный вред - это физические и нравственные страдания.

Согласно ст. 115 ГК РК под объектами гражданских прав понимаются имущественные и личные неимущественные блага и права, такие как жизнь, здоровье, доброе имя, честь и достоинство личности, деловая репутация, личная и семейная тайна, неприкосновенность частной жизни, право на имя, на авторство, на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и права, неразрывно связаны с самим существованием личности.

Под физическими страданиями понимаются всевозможные болевые ощущения: головокружение, боль, тошнота и другие симптомы, связанные с ухудшением здоровья. Нравственные страдания - это любые негативные и отрицательные эмоции, такие, как унижение, испуг, горе, сострадание к боли близкого человека и т.д. Помимо этого, к нравственным страданиям можно отнести те негативные эмоции, которые объективно возникли уже после причинения ущерба, к примеру, обида за потерянный отпуск; стыд в связи с необходимостью отпрашиваться с работы, чтобы посетить врача и т.д.

Моральный вред наиболее ощутим, и поэтому более остро заставляет испытывать страдания, чем имущественный. Он, как таковой, не может быть возмещен, но он может быть хоть как-то компенсирован. Ввиду отсутствия лучшего способа восстановить душевный дискомфорт потерпевшего, этим способом служит денежная компенсация.

По своей природе моральный вред является неимущественным, что обуславливает сложности при его оценке и выражении в денежной или иной материальной форме.

Размер морального вреда - один из наиболее важных и наименее урегулированных вопросов в гражданском праве Республики Казахстан, поскольку законодательством не закреплен ни минимальный, ни предельный размер взыскания за причиненный моральный вред и не установлен какой-либо специальный метод его исчисления.

Как свидетельствует судебная практика, при установлении размера денежной суммы, подлежащей взысканию в возмещение морального вреда, судами учитываются общие правила, предусмотренные в нормах гражданского законодательства, которые указывают на необходимость рассмотрения и всесторонней оценки обстоятельств и последствий причинения вреда, материального положения сторон, роли лица, которому был причинен вред [6].

В соответствии со ст. 951 ГК РК размер компенсации морального вреда устанавливается судом в денежном эквиваленте. При этом в законе, как уже отмечалось выше, отсутствует какой-либо как базовый, так и ориентированный размер компенсации. Нет и общей единицы измерения или эквивалента между перенесенными страданиями и денежной единицей. Из изложенного следует, что до вынесения судебного решения, размера компенсации морального вреда так же не существует. Он возникает только после вынесения решения судом.

Размер компенсации морального вреда суд должен определять по общим правилам ст. 6 ГК РК, исходя из требований добросовестности, разумности и справедливости.

При определении размера компенсации морального вреда суду необходимо учитывать и такие обстоятельства, как трудовой стаж работника; продолжительность работы в данной должности; уровень квалификации работника; деловую репутацию работника; наличие или

отсутствие предшествующих дисциплинарных взысканий; материальное положение работодателя и работника и т.п. В качестве индивидуальных особенностей потерпевшего целесообразно учитывать возраст работника, состояние его здоровья.

В практике российских судов также отсутствует единый подход к определению размера компенсации. Вместе с тем, по гражданскому законодательству Российской Федерации суды при определении размера компенсации морального вреда также учитывают и такие индивидуальные особенности потерпевшего, как повышенная эмоциональность, особенность психики (ранимость и т.д.) [7].

В настоящее время в Российской Федерации специалистами Верховного суда разрабатывается новый законопроект о «стандартизации» расплат за моральные страдания. Между тем в Великобритании и США подобные усредненные показатели используются уже много лет. О появлении подобной тарификации в Казахстане пока не слышно.

Рассмотрим примеры нарушений трудовых прав работников, которые могут повлечь для него причинение морального вреда.

Право на труд – одно из основополагающих прав человека, которое имеет огромное значение, так как большинство людей обеспечивают свои житейские потребности лишь посредством трудовой деятельности. Именно поэтому обеспечение равного доступа к труду и равноценная оплата за него стоят в центре социально-экономической политики во всем мире. Недопустимость дискриминации в сфере труда, является базовым правовым принципом.

Из содержания трудового договора, которое дается в ст. 24 ТК РК, следует, что трудовые права работника заключаются в праве на своевременное и в полном объеме получение заработной платы и праве на условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, соглашением сторон [3].

Нередки случаи, когда происходит не выплата или задержка заработной платы по вине работодателя. В данных случаях защита нарушенного права на оплату труда может быть осуществлена путем предъявления иска о взыскании недополученной заработной платы с соответствующей индексацией, а также компенсации причиненного морального вреда.

Право на надлежащие условия труда может быть нарушено в связи с необеспечением работодателем здоровых и безопасных условий труда, что может выражаться в нарушении норм санитарии, гигиены и требований правил техники безопасности. В результате такого бездействия работник может претерпевать различные физические страдания, которые могут выражаться в ощущении боли, недомогания, физического дискомфорта или связанные с профессиональным заболеванием. Также работнику могут быть причинены и нравственные страдания, проявляющиеся например, в опасениях по поводу возможного ухудшения своего здоровья и наступления заболевания, чувстве беспомощности и незащищенности. Право на надлежащие условия труда может нарушаться и в случае незаконного отказа работнику в переводе на более легкую работу на основании медицинского заключения, что тоже может повлечь как физические, так и нравственные страдания работника.

Рассмотрим пример из судебной практики. В Сарыаркинском районном суде г. Астаны было рассмотрено дело № 11421/1-1 по возмещению морального вреда. Истец Т. обратился в суд с исковым заявлением о взыскании суммы морального вреда в размере 5 000 000 тенге к ТОО «Фасад-ЭХРО», где работал в должности газосварщика. В суде было установлено, что 19 мая 2014 года при выполнении наружных строительных работ в люльке на уровне восьмого этажа объекта строительства, осуществляемого ответчиком, вместе с работниками предприятия К. и А., истец упал с высоты восьмого этажа по причине несоблюдения правил безопасности ответчиком (падение фасадного подъемника с 8 этажа). От падения истец получил телесные повреждения средней тяжести в виде закрытого оскольчатого внутрисуставного перелома правой кости со смещением. В результате падения перенес хирургическую операцию на руку, которая потеряла прежнюю гибкость, работоспособность руки до настоящего времени не восстановлена. От падения коллеги истца

А. скончался, К. – получил тяжкие телесные повреждения. В связи с этим истец испытал физические страдания в виду неуверенности в возможности работать в будущем по профессии, а также из чувства страха в момент, когда увидел рядом разбившихся коллег.

Причиной падения люльки, послужило нарушение руководства по эксплуатации подъемника фасадного, которым запрещается эксплуатация люльки более 2-х человек, тогда как в момент несчастного случая в люльке находилось 3-е человек.

Суд, исследовав доказательства и материалы дела, определил, что моральный вред истцу был причинен в результате неправомерных действий работодателя, связанных с нарушением требований правил техники безопасности. Тем самым истцу были причинены физические и нравственные страдания от перенесенных травм и нанесенного вреда здоровью.

Вместе с тем, суд посчитал сумму заявленных исковых требований в размере 5 000 000 тенге завышенной и, полагая справедливым и достаточным удовлетворить исковые требования частично в размере 500 000 тенге [5].

Нарушение права на недопущение дискриминации может выражаться и в нарушении права на получение одинакового вознаграждения за равный труд по признаку пола, национальной расовой или религиозной принадлежности и т.п. Трудовой кодекс РК обязывает всех работодателей обеспечивать равную оплату за труд равной ценности всем работникам. Нарушение данного права может нанести работнику нравственные страдания, которые могут выражаться в чувстве своей обделенности, ущербности и неполноценности.

В соответствии с законодательством РК каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Право на отдых может нарушаться путем незаконного отказа работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, непредставлении перерыва для отдыха и питания, нарушении ограничения продолжительности рабочего времени или незаконного понуждения к работе в выходные и праздничные дни. Результатом таких правонарушений могут быть нравственные и физические страдания в связи с переутомлением, нарушением планов проведения досуга и разладом в семье.

Нарушения права на труд могут проявляться и в неправомерном отказе в заключение трудового договора. Например, отказ в приеме на работу женщины по мотивам беременности или наличия детей, отказ в приеме на работу в связи с отсутствием у работника регистрации по месту жительства, либо ошибочное определение работодателем деловых качеств гражданина, помешавшее последнему заключить трудовой договор; в незаконном увольнении, либо отстранении от работы; в невыдаче или задержке выдачи при увольнении трудовой книжки, что может препятствовать работнику в устройстве на другое место работы; в незаконном переводе на другое место работы; в незаконном отказе в предоставлении учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением.

Обязательство по компенсации морального вреда в трудовых отношениях возникает при наличии одновременно следующих условий:

а) наличие морального вреда. Доказывание факта причинения нравственных и физических страданий осуществляется по общим правилам гражданского судопроизводства, при этом допускаются любые виды доказательств, подтверждающие физические и нравственные страдания истца.

б) противоправность поведения работодателя. Противоправными следует признавать такие действия либо бездействия работодателя, которые нарушают трудовые либо иные интересы работника, причиняя при этом ему моральный вред;

в) причинно-следственная связь между противоправным действием либо бездействием работодателя и причинением работнику нравственных и/или физических страданий;

г) вина работодателя как необходимое условие компенсации морального вреда в трудовых отношениях.

Требования по взысканию морального вреда с работодателя могут быть предъявлены истцом, как одновременно с иском о защите своих трудовых прав, так и в ходе судебного разбирательства по трудовому спору в виде заявления об увеличении исковых требований.

Требование по взысканию морального вреда можно также предъявить и в отдельном процессе при наличии уже установленной решением суда вины работодателя.

Также требование по взысканию морального вреда может быть предъявлено после заключения между работником и работодателем мирового соглашения. Такое мировое соглашение должно быть одобрено судом и обязательно содержать указание на то, что работодателем были нарушены трудовые права работника.

При отказе истца от иска впоследствии будет затруднительно предъявить требование о возмещении морального вреда, потому как вина работодателя не будет доказана.

Для доказывания обстоятельств, связанных с моральным вредом, работнику достаточно обосновать в ходе рассмотрения дела незаконность действий работодателя (например, добиться одновременно в ходе судебного процесса признания незаконным его приказа или действия, представить документы о привлечении работодателя к административной ответственности в ходе проверки и т. д.).

Итак, возмещением морального вреда является немаловажной гарантией личных прав граждан и находит все большее применение в наше время.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Казахстан. Алматы: «Аян Эдет», 2000 г.
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 409-І
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-ІІІ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.02.2015 г.)
4. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 21 июня 2001 г. № 3 О применении судами законодательства о возмещении морального вреда (с изменениями, внесенными нормативным постановлением Верховного Суда РК от 20.03.03 г. № 3)
5. Справочник по судебным делам. Правовая база. О системе ЕАИАС СО РК.
6. Отдельные вопросы применения норм Гражданского кодекса Республики Казахстан об обязательственном праве /Под общей редакцией Председателя Верховного Суда Бекназарова Б.А. – Астана, 2013 г.
7. Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда. - Москва: БЕК, 2000 г.

ӘОЖ 321:316.346.2

ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІ ҚОЛДАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК САЛАСЫНДА ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МҮМКІНДІКТЕРІН ҰЛҒАЙТУ

Сейсембинова Зарина Талгатқызы

Seisembinova.zar@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, заң факультеті, азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының І курс магистранты,

Қазақстан Республикасы, Астана қаласы

Ғылыми жетекші – Серикбекова С.Б., з.ғ.к.

Әлемдегі әрбір мемлекет өзінің Конституциясына сәйкес сыртқы және ішкі саясатпен айналысатыны белгілі. Өзінің атауы айтып отырғандай, сыртқы саясат – шет мемлекеттермен жүргізілетін қарым-қатынас, ал ішкі саясат – мемлекеттің тәуелсіздігін нығайтып, жаһандану процесінен қалмай, алға қарай даму үшін қажетті тетіктердің бірі. Ал соңғы жылдары ішкі саясаттың бір құрылымы ретінде «гендерлік саясат» деген ұғым көп айтылып жүр. Ал гендер дегеніміз не? Гендер дегеніміз – ерлер мен әйелдердің мінез-құлқын, сондай-ақ, олардың