

Работающие женщины часто сталкиваются с проблемами в организации ухода за детьми. Большинство детских садов закрываются в выходные и праздничные дни, что создает трудности для родителей, работающих в выходные иочные смены. Для решения этих проблем необходимо профсоюзам проводить активную политику по поддержке женщин в сфере труда. Необходимо создавать равные возможности для женщин и мужчин в профессиональном росте, а также обеспечивать доступ к детским садам и другим услугам, которые помогают женщинам совмещать работу и семейные обязанности. Кроме того, необходимо проводить образовательные программы, которые помогут женщинам развиваться и получать новые навыки, необходимые для достижения успеха в карьере.

**Заключение.** Таким образом, правовое регулирование труда женщин остается важной и актуальной темой, требующей дальнейшего изучения и принятия мер для защиты прав женщин в сфере труда.

1. Агиевец, С. В. Правовое регулирование отношений в сфере оказания медицинской помощи: монография / С. В. Агиевец. – Минск: Кодорград, 2021. – 297 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296 – З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.; с изм. и доп. на 30.12. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. Михайлова, О.П. Особенности расторжения трудового договора с предварительным испытанием с беременными женщинами (ст. 29 ТК) / О.П. Михайлова, В.И. Михайлowsкая // Юридическое образование в Республике Беларусь и зарубежных странах: сб. науч. статей [по итогам науч.-практ. конф., Витебск, 2-3 ноября, 2018 г.]. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2018. – С. 121-122. RUL.: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/17211> (дата обращения: 24.03.2023).
4. Стрижак М. С. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности / М. С. Стрижак // Журнал БИП. – 2016. № 1(43) – С. 84-99.

## КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Кириллов Е.А., Арсенькин В.Г.,  
студенты 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь  
Научный руководитель – Козловская В.В., ст. преподаватель*

Актуальность темы обусловлена особым подходом в регулировании института компенсации морального вреда в трудовом законодательстве. Конституция Республики Беларусь гарантирует гражданам право на компенсацию (материальное возмещение) морального вреда как способа защиты гражданских прав, неприкосновенности и достоинства личности в установленном законом порядке. Именно поэтому, тема компенсации морального вреда в трудовом праве имеет большое значение для защиты прав и интересов работников в трудовых отношениях.

Цель исследования – определение особенностей регулирования института компенсации морального вреда и оснований возникновения права на материальное возмещение морального вреда по трудовому законодательству.

**Материал и методы.** Основными материалами исследования являются нормы законодательства Республики Беларусь, публикации белорусских и российских ученых-юристов. В ходе исследования были использованы формально-юридический метод и метод правового анализа.

**Результаты и их обсуждение.** В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) право работника на возмещение морального вреда определено в статье 246, которая устанавливает исчерпывающий перечень оснований возмещения морального вреда: в случаях увольнения без законного основания, увольнения с нарушением установленного порядка увольнения, незаконного перевода на другую работу [1]. При этом денежная форма возмещения морального вреда признана в настоя-

щее время единственно возможной, что фактически ограничивает возможности потерпевшего по защите своих нарушенных прав.

Такая форма компенсации морального вреда не всегда выполняет свою функцию. Выплата денежных сумм не способна сгладить негативные ощущения у работника от нарушенного права. С.В. Агиевец справедливо отмечает, что «чем выше уровень правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, тем разнообразней и эффективней могут быть социально-психологические аспекты управления, которые предполагают использование широкого круга методов, направленных на совершенствование системы управления» [2, с. 502]. Представляется, что в трудовом праве могли бы использоваться более гибкие подходы к форме компенсации морального вреда. В частности, извинение нанимателя (в письменной форме или в присутствии других сотрудников), предоставление санаторно-курортного лечения за счет средств нанимателя, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска могли бы стать альтернативой денежной форме возмещения морального вреда [3, с. 118].

Е. В. Мотина указывает, что «причинение морального вреда в сфере трудовых отношений не только порождает физические и нравственные страдания работника, но также влечет деформацию его некоторых социальных качеств (во взглядах, способностях, интересах, потребностях, отношениях), ущемляет его социальную значимость и роль, которую он выполняет как участник процесса труда» [4, с. 7], более того «любое нарушение трудовых прав влечет причинение морального вреда, подлежащего компенсации» [4, с. 5].

При разрешении вопросов о выплате компенсации за причиненный моральный вред необходимо установление следующих обстоятельств:

- 1) наличие у работника физических и (или) нравственных страданий;
- 2) совершение нанимателем виновного действия или бездействия;
- 3) совершение нанимателем неправомерного действия (бездействия), т.е. несоответствующего требованиям действующего законодательства, трудового или коллективного договоров;
- 4) наличие причинной связи между неправомерным действием (бездействием) нанимателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий.

Доказанность перечисленных обстоятельств влечет возникновение у работника права на получение компенсации морального вреда.

Физические страдания работник может подтвердить документами, выданные медицинскими учреждениями: результаты обследований, амбулаторной картой пациента, заключением медицинской экспертизы [5, 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 [6, с. 146].

Рассмотрение требования работника о возмещении морального вреда, основанного на нарушении его трудовых прав, относится к исключительной компетенции суда, который определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения. При этом суды в целях обеспечения требований разумности и справедливости для каждого конкретного случая при рассмотрении таких дел должны учитывать степень нравственных и физических страданий потерпевшего исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий и их общественной оценки.

Отсутствие установленных критериев, позволяющих определить размер компенсации, вызывает затруднения в правоприменительной практике при рассмотрении дел данной категории.

**Заключение.** Таким образом, действующее трудовое законодательство Республики Беларусь содержит исчерпывающий перечень оснований, дающий право работнику на компенсацию морального вреда. Однако более целесообразным и оптимальным видится концепция расширения данных оснований, т.е. любое нарушение трудовых прав, повлекшее причинение морального вреда, подлежит компенсации, а также установления критериев, определяющих размер компенсации морального вреда, позволяющих обеспечить единообразную судебную практику.

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Наци. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Агиевец, С.В. Теоретико-правовые основы социально-психологических аспектов управления в сфере здравоохранения / С.В. Агиевец // Наука - образованию, производству, экономике [Электронный ресурс]: материалы 75-й Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов, Витебск, 3 марта 2023 г. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2023. – С. 501-503. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/36951> (дата обращения: 24.03.2023).
3. 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.
4. Мотина, Е.В. Компенсация морального вреда: трудоправовой аспект: науч.-практ. пособие / Е. В. Мотина. – Минск, 2009. – 68 с.
5. 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.
6. Титаренко, Д. Н. Понятие и состав вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей / Д. Н. Титаренко // Пробелы в российском законодательстве. – 2011. – № 3. – С. 145–147.

## ЖЕНСКАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Козел А.Н.,*

*студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Шантырева Е.А., ст. преподаватель*

В настоящее время проблема женской преступность до сих пор является одной из актуальных. Если в начале XX века женская преступность не имела такого широкого распространения, поскольку женщины мало и редко совершали преступления, в последние годы отмечается значительное увеличение показателей. Женщины занимают особое положение в системе общественных отношений, а также играют важную социальную роль в нем. Совершение преступлений с их стороны влечет за собой неблагоприятные последствия. Целью данного исследования является всестороннее и полное исследование феномена женской преступности.

**Материал и методы.** В данной работе были использованы и проанализированы нормы Конституции Республики Беларусь, а также нормы Уголовного и Уголовно-процессуального кодексов Республики Беларусь. В работе были использованы формально-юридический и сравнительно-правовой методы исследования.

**Результаты и их обсуждение.** Под женской преступностью следует понимать совокупность преступлений, которые были совершены лицами женского пола на определенной территории и за определенный промежуток времени.

Женская преступность имеет ряд своих особенностей, которые выделяют ее среди общей преступности. Женская преступность отличается своими количественными показателями в сравнении с мужской преступностью, также отличия наблюдаются и в категории преступлений, которые совершают женщины.

Можно выделить следующие факторы, которые способствуют совершению преступлений со стороны женщин: низкий профессиональный, культурный и образовательный уровень; снижение роли семьи; увеличение алкоголизма и наркотребления; снижение уровня традиционных ценностей [1, с. 237].