

## Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России

**Курсова О.В.,**

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового права и предпринимательства  
Института государства и права  
Тюменского государственного университета  
E-mail: kursovaoa@rambler.ru

**Плужник И.Л.,**

доктор педагогических наук, доцент,  
заведующий кафедрой иностранных языков  
и межкультурной профессиональной коммуникации  
экономико-правовых направлений Института государства и права  
Тюменского государственного университета  
E-mail: irinapluzhnik@gmail.ru

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы правового регулирования и практики борьбы с психологическим насилием на работе в странах Европы, в США и в России. Особое внимание авторы статьи уделили вопросам адаптации юридических механизмов, предусмотренных российским правом, к защите от психологического насилия на работе.*

***Ключевые слова:** моббинг, психологическое насилие на рабочих местах, концепция охраны труда, правовые средства защиты от моббинга.*

### Введение

**П**равовое освоение действительности — процесс динамичный и непрерывный. Правовая сфера прирастает не только изнутри, за счет оттачивания, совершенствования внутренних ресурсов — юридических конструкций, но и снаружи — за счет правового опосредования неправовых явлений. На определенной стадии общественного развития осознается необходимость включения в правовую сферу феноменов традиционно относимых к другим областям, например, психологии, этики или управлению, правовое регулирование которых ранее не осуществлялось. К таким феноменам относится и моббинг.

В самом общем смысле под моббингом понимается такая форма агрессивного поведения, которая выражается в негативных коммуникативных действиях одного человека или группы лиц (субъекта моббинга), направленных, как правило, против отдельного человека (объекта моббинга). Понятие «моббинг» охватывает широкий спектр негативного поведения на рабочем месте, включая словесные угрозы, личные нападки, инсинуации и преднамеренную изоляцию со стороны коллег. Эти действия происходят на очень частой основе (статистическое определение: по крайней мере, один раз в неделю) и в течение длительного периода времени (статистическое определение: не менее 6 месяцев) и обуславливают отношения между субъектом и объектом моббинга<sup>1</sup>.

В российской правовой действительности моббинг — понятие, не опосредованное правом, но в современных реалиях нуждающееся в правовом освоении.

Проблема моббинга в европейских странах, в США, Австралии и Японии стала объектом серьезных междисциплинарных исследований<sup>2</sup>. В первую очередь она попала в сферу научных интересов социальных психологов, затем рассматривалась в трудах исследователей науки управления персоналом и уже позже изучалась представителями юриспруденции<sup>3</sup>. Впервые термин «моббинг» в его современном значении — целенаправленный психотеррор на рабочем месте — употребил шведский психолог Хайнц Лейманн. По результатам исследования проблемы микроклимата на рабочих местах Лейманн определил 45 вариаций поведения, типичных для моббинга, и разделил их на 5 категорий, в зависимости от того, на что был направлен психотеррор:

1) способность самовыражения и взаимодействия;

<sup>2</sup> См.: Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. The Japan // JILPT report. 2013. № 12. URL: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>

<sup>3</sup> См.: Adams A. Holding out against workplace harassment and bullying // Personnel Management 1992. № 10. P. 48–50; Babiak P. When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology // An International Review. 1995. № 44 (2). P. 171–188; Zapf D., Leymann H. Mobbing and Victimization at Work. Psychology press, 1996; Lucarelli C., Boschetto B. Psychological Health Risks for Workers in Italy // Espace, populations, societies. 2011. № 1. P. 97–110 и др.

<sup>1</sup> См.: Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. № 5. P. 120.

- 2) репутация;
- 3) профессиональная деятельность;
- 4) социальная изоляция;
- 5) физическое здоровье<sup>4</sup>.

В дальнейшем исследователями были выделены два вида моббинга: вертикальный — «боссинг» (*bossing* — от *англ.* boss — хозяин, шеф), когда психологический террор в отношении работника исходит от руководителя; горизонтальный — когда психологический террор исходит от коллег<sup>5</sup>.

Исследование Леймана вызвало научный и общественный интерес к изучению проблем насилия на рабочих местах вообще и особенностей влияния психосоциальных факторов производственной среды на психическое и физическое здоровье работников в частности.

### Международное правовое регулирование и правовая защита от моббинга в странах Европы и в США

К настоящему времени международным сообществом выработаны некоторые правовые стандарты, предоставляющие широкие правовые возможности для развития и совершенствования национальных правовых систем в части защиты личного достоинства во время трудовой деятельности и обеспечения психологического благополучия работников.

Применительно к социально-трудовым отношениям принцип защиты человеческого достоинства конкретизирован в Европейской социальной хартии, ратифицированной РФ в 2009 г.<sup>6</sup> В соответствии со ст. 26 разд. 2 Европейской социальной хартии, в целях обеспечения эффективного осуществления реализации права трудящихся на защиту достоинства по месту работы, государство, ратифицировавшее это положение Хартии, должно содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных трудящихся на рабочем месте и принимать необходимые меры для защиты трудящихся от такого поведения (к сожалению, РФ не признала для себя обязательным это положение Хартии).

Ключевым документом, ознаменовавшим переход к новому пониманию объектов защиты в сфере социально-трудовых отношений, явилась Европейская директива 89/391/ЕЕС от 12.06.1989 об осуществлении мер, направленных на содей-

ствие улучшению здоровья и безопасности работников на рабочем месте. Директива обязывает работодателей обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда в каждом аспекте, связанном с работой. При этом в ней не проводятся различия между физическим здоровьем и психическим здоровьем в условиях профилактики профессиональных рисков. Этот документ стал основой для модернизации национальных законов о труде и охране труда в разных странах в части включения в сферу трудового охраны факторов защиты от психологических рисков и моральных преследований. Например, под влиянием Директивы были внесены изменения во французский Трудовой кодекс в части конкретизации обязательств работодателя по выявлению и предотвращению моральных домогательств на работе<sup>7</sup>.

Аспект защиты от психологических рисков, связанных с работой, получил развитие в Глобальной стратегии по охране труда, принятой в июне 2003 г. на Международной конференции труда МОТ. В этом документе одной из базовых основ культуры охраны труда признано системное обеспечение права работников на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности и защиту от психологического насилия на работе. В материалах МОТ, подготовленных к Всемирному дню охраны труда, профилактика насилия на рабочих местах признана одним из важнейших элементов охраны и гигиены труда. Объединенный комитет МОТ/ВОЗ по охране труда исчерпывающим образом определил цель охраны труда: «Охрана труда должна быть направлена на достижение и поддержание высочайшего уровня физического, психического и социального благополучия работников всех профессий»<sup>8</sup>.

На основе базовых принципов ряда конвенций и Глобальной стратегии по охране труда, МОТ в 2004 г. был подготовлен и опубликован Свод практических правил о противодействии насилию на рабочих местах<sup>9</sup>. В этом документе национальному правительству отводится роль в осуществлении через инспекцию труда политики, противодействующей насилию на работе. Формирование и реализация такой политики должны осуществляться путем организации на-

<sup>4</sup> См.: Leymann H. Op. cit. P. 121.

<sup>5</sup> См.: Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. С. 368.

<sup>6</sup> Федеральный закон от 03.06.2009 № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 03.05.1996» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 23. Ст. 2756.

<sup>7</sup> См.: Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. The Japan // JILPT report. 2013. № 12. P. 40.

<sup>8</sup> Безопасный труд — право каждого человека. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда — 2009. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009. URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo\\_report\\_sayt.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf)

<sup>9</sup> Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon). URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>

учных исследований, законодательной деятельности, мобилизации финансовых ресурсов, организации сотрудничества. В Своде говорится и о необходимости включения профилактики насилия на работе в национальные, отраслевые и корпоративные соглашения, а работодателям рекомендуется снижать риск насилия на работе, налаживая механизм дисциплинарных взысканий и подачи жалоб и разрабатывая антимобинговые соглашения с участием работников.

Практическую основу для заключения национальных, отраслевых и корпоративных соглашений по вопросам профилактики насилия на рабочих местах сформировало Автономное рамочное соглашение о притеснениях и насилии на работе, подписанное в 2007 г. европейскими социальными партнерами: ЕКП/ЕЭП, BUSINESSEUROPE, UEAPME и СЕЕР.

Это соглашение направлено на повышение осведомленности среди работодателей, работников и их представителей по вопросам преследования и насилия на рабочем месте и обеспечивает социальных партнеров практическими ориентирами, позволяющими определять акты притеснения и насилия на работе и предотвращать их. Данные из разных стран, полученные в процессе контроля за выполнением указанного Соглашения, показали, что оно активизировало деятельность социальных партнеров на национальном уровне по выявлению, борьбе и профилактике насилия на работе и способствовало повышению осведомленности общественности в этом вопросе<sup>10</sup>.

Как видим, к настоящему времени уже сформировались на международном уровне некоторые ориентиры антимобингового правового регулирования. Однако нужно подчеркнуть, что международное правовое сообщество еще не выработало единого представления о феномене моббинга в сфере труда.

Более того, в разных странах используются различные термины для определения психотеррора на рабочих местах. Например, термин «mobbing» используется в скандинавских странах и в Германии, в странах англосаксонской правовой семьи (в Великобритании, США, Австралии) применяется термин «workplace bullying», во франкоговорящих странах (Франции, Бельгии, Квебеке) чаще всего проявления психологического насилия на работе обозначают терминами «moral harassment» или «psychological harassment»<sup>11</sup>.

Такие различия и разночтения связаны, по всей вероятности, с многофакторностью явлений психотеррора на работе. Во-первых, по оценкам ряда зарубежных ученых, в разных странах при-

меняются абсолютно разные методики исследования феномена психологического насилия, единого методологического и даже методического подхода к изучению этой проблемы пока еще сформировалось<sup>12</sup>. Во-вторых, понятием психологического насилия на работе может охватываться у разных исследователей разный спектр негативных действий. В-третьих, различия в понимании феномена психологического насилия на рабочих местах в разных странах и национальных сообществах неизбежно будут возникать в связи с культурными различиями: представители различных национальных культур в разной степени чувствительны к вопросам насилия на рабочих местах и по-разному могут оценивать одни и те же действия.

В разных странах неодинаково решается и вопрос легализации специальных правовых средств защиты от психологического насилия на работе. Впервые правовые нормы о защите от рисков психологического насилия на рабочих местах были приняты в Швеции и Франции, позже и другие европейские страны, включая Норвегию, Данию и Нидерланды, последовали этому примеру. Подобные специальные законы приняты также в Сербии, Бельгии, Канаде, Финляндии, Австралии, Новой Зеландии и Турции.

В ряде стран отсутствует специальное антимобинговое законодательство, однако правовая защита от моббинга там возможна посредством применения ряда законов, как, например, в Великобритании<sup>13</sup>.

Трудоправовой доктриной США с 2000 г. признается концепция различных форм проявления психосоциальных проблем в трудовых отношениях, однако в американских нормативных актах федерального уровня эти вопросы пока не нашли отражения. На региональном уровне по состоянию на февраль 2012 г. в штатах Калифорния, Коннектикут, Гавайи, Иллинойс, Массачусетс, Нью-Гэмпшир, Нью-Джерси, Нью-Йорк, Оклахома, Орегон, Вермонт, Вашингтон, Висконсин, Мэриленд и Миннесота действуют правовые нормы о защите от психологического насилия на работе. В последние годы в США проводятся активные кампании за разработку соответствующих законодательных актов, инициируемые и поддерживаемые правозащитными организациями, учеными и практиками<sup>14</sup>.

Примерно так же складывается ситуация в Японии и Южной Корее — проблема моббинга осознана на национальном уровне, однако кон-

<sup>10</sup> См.: Workplace Bullying and Harassment. 2013. P. 11.

<sup>11</sup> The Law Of Workplace Bullying: An International Overview Katherine Lippel, 2010. URL: <http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20101126105135Lippel.pdf>.

<sup>12</sup> См.: Davenport N. Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: [Users.patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/\\_PS\\_Preview\\_.html](http://Users.patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html); Lucarelli C., Boschetto B. Op. cit.

<sup>13</sup> См.: Cobb E.P. Workplace Bullying URL: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>

<sup>14</sup> См.: Либлик К. Психосоциальные аспекты охраны труда в США // Сравнительное трудовое право. 2009. № 2. С. 1–8.

кретные законодательные акты по этому вопросу еще не приняты<sup>15</sup>.

## Правовое регулирование моббинга и правовые средства борьбы с моббингом в России

Иными словами, во всем мире на феномен психотеррора на рабочих местах уже обратили пристальное внимание и ученые, и практики, изучают его, проводят статистические исследования, разрабатывают и внедряют меры профилактики психотеррора на работе, культивируют политику нулевой терпимости в отношении подобных явлений. К сожалению, ничего подобного о ситуации в России в отношении борьбы с психотеррором на рабочих местах сказать нельзя.

В нашей стране все названные правовые возможности антимоббинговой защиты совершенно не задействованы.

Сейчас практическая потребность в правовом освоении проблемы моббинга в России только начинает осознаваться. Как и за рубежом, первыми в России на проблему моббинга обратили внимание психологи и менеджеры — они рассматривают защиту от моббинга как актуальнейшую прикладную задачу, которую необходимо решать посредством использования управленческих ресурсов (проведения специальных тренингов и семинаров, приглашения посредника-медиатора для разрешения конфликта и пр.)<sup>16</sup>.

Российскими юристами также осознается необходимость проработки правовых механизмов защиты от моббинга. Уже появляются первые научные работы, в которых освещаются отдельные аспекты моббинга в трудовых отношениях, однако комплексно проблематика насилия на рабочих местах еще не изучалась.

Общий обзор российской юридической литературы, посвященной изучению моббинга в трудовых отношениях, позволяет выделить ряд наиболее важных направлений исследований. Некоторые авторы рассматривают проблему моббинга с позиции обеспечения права работника на защиту чести и достоинства во время трудовой деятельности. В рамках этого направления разрабатываются трудовые модели принципа запрета злоупотребления правом и возмещения морального вреда, причиненного работнику<sup>17</sup>. Другие ученые рассматривают про-

блематику моббинга в рамках новой международной концепции охраны труда, определяющей обеспечение оптимального психологического климата на рабочих местах как одну из важнейших составляющих системы профессиональной безопасности<sup>18</sup>. В последнее время наметилось еще одно широкое и перспективное направление исследований — изучение моббинга в различных его проявлениях (вертикальный, горизонтальный и институциональный моббинг) в системе государственной гражданской службы<sup>19</sup>.

Интерес российских авторов к проблеме психологического насилия на рабочих местах вполне оправдан. Моббинг — широко распространенное явление трудовой практики в нашей стране. Этот высказывание наглядно подтверждается результатами первого и пока единственного статистического исследования моббинга в России, проведенного в 2011 г. Э.А. Угнич и С.Г. Заржевским. Сравнивая полученные результаты с соответствующими статистическими данными, собранными в других странах, авторы исследования сделали вывод о том, что Россия занимает одно из лидирующих положений по уровню распространенности моббинга, уступая лишь Турции<sup>20</sup>.

Однако, несмотря на такое положение вещей, на уровне государственных и общественных институтов в России проблема моббинга всерьез не рассматривалась. На национальном уровне о необходимости защиты от психологических рисков и насилия на рабочих местах не упоминается ни в нормативных документах, ни в государственных программах, ни в рекомендациях, адресованных социальным партнерам.

В современной России трудовые анти-моббинговые нормы исчерпываются декларацией в ст. 2 ТК РФ принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и правовыми положениями о защите от принудительного труда и дискриминации (ст. 2, 3, 4 ТК РФ). Отечественная право-

равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112; Офман Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. С. 64–72.

<sup>18</sup> См.: Лушников А.М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. С. 13–14; Черняева Д.В. Новая концепция охраны труда // Трудовое право. 2006. № 11. С. 78–88; Молчанов А. Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 7. С. 51–57.

<sup>19</sup> См.: Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 115–120; Он же. Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. С. 39–46.

<sup>20</sup> См.: Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / под ред. Л.В. Свиридовой, В.В. Романова. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2011. С. 257–263.

<sup>15</sup> См.: Workplace Bullying and Harassment. P. 11.

<sup>16</sup> См.: Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 105–113; Мазин А. Конкуренция между нанимателем и работником и ее особенности в условиях кризиса // Управление персоналом. 2009. № 16. С. 73–81; Синчукова А. и др. Моббинг: проблема внутри, а не снаружи // Консультант. 2008. № 23. С. 88–90; Романова Н.П. Моббинг: учеб. пособие. Чита: ЧитГУ, 2007.

<sup>17</sup> См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения



вая конструкция охраны труда не приспособлена для ее применения в целях защиты работника от психологического насилия. Как уже отмечалось, антимоббинговый аспект охраны труда обозначен только на уровне научных исследований.

Психологические риски на рабочих местах в российских правовых актах не рассматриваются и как факторы, подлежащие специальной оценке условий труда. Так, в Федеральном законе от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» к числу вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию и измерению при проведении специальной оценки условий труда, отнесены физические, химические и биологические факторы производственной среды, а также тяжесть и напряженность трудового процесса (ст. 13). Казалось бы, фактор напряженности трудового процесса, для изменения которого исследуются показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника, может охватывать и внешние агрессивные вербальные или невербальные воздействия на работника со стороны других лиц. Однако, в соответствии с п. 2 ч. 2 ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, указанный фактор измеряется в отношении только тех категорий работников, трудовая функция которых заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами, в обслуживании производственных процессов конвейерного типа либо связана с длительной работой с оптическими приборами, а также с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат (ч. 3 ст. 13).

В ТК РФ меры по обеспечению защиты от психологического насилия на рабочих местах не отражены в числе направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ), не представлены как обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и не включены и в систему гарантий прав работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Юридическая конструкция права каждого работника на справедливые условия труда (ст. 2 ТК РФ) не предоставляет реальной возможности ее применения для защиты работника от моббинга, поскольку предполагает правовые гарантии лишь в части обеспечения условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Закрепленный ст. 2 ТК РФ принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности не имеет реального механизма реализации. Практическая

реализация прав работников в сфере труда должна обеспечиваться рядом юридических гарантий: в данном случае никаких специальных гарантий не предусмотрено. Поэтому в условиях правового вакуума для обеспечения правовой защиты работников от моббинговых действий работодателя необходимо задействовать иные средства — как юридического (применение аналогии права или аналогии закона), так и неюридического характера (например, инструменты социального партнерства, управленческие технологии, примирительные процедуры).

Собственно юридические возможности защиты от моббинга могут быть представлены нормами института компенсации морального вреда и положениями общеправового принципа запрета злоупотребления правом. При этом следует отметить, что специализированный трудово-правовой институт возмещения морального вреда не до конца сформирован и плохо адаптирован для целей защиты от моббинга, а принцип запрета злоупотребления правом может применяться только по аналогии, поскольку и вовсе не имеет трудово-правовой «прописки».

Остановимся на некоторых особенностях использования института компенсации морального вреда в целях защиты от моббинга. Согласно ст. 237 ТК РФ, 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.

Некоторые особенности трудово-правовой конструкции компенсации морального вреда не позволяют максимально эффективно использовать ее для защиты от моббинга в трудовых отношениях. На наш взгляд, к таким ограничивающим элементам можно отнести следующие: во-первых, работнику возмещается моральный вред, причиненный только *неправомерными* действиями или бездействием работодателя; во-вторых, отсутствуют какие-либо четкие критерии, по которым могут быть определены размеры компенсации морального вреда; в-третьих, моральный вред возмещается работнику *исключительно в денежной форме*.

Рассмотрим эти «ограничители» более подробно.

Итак, для получения компенсации жертве моббинга потребуются доказать наличие *неправомерных* действий (бездействий) работодателя, причинивших нравственные или физические страдания. Практически возможны разнообразные вариации моббингового поведения — от

вербальной агрессии, действий, направленных на социальную изоляцию жертвы, или рассмотрения сфабрикованных жалоб и докладных, которые по объективным причинам не могут привести к наложению на работника дисциплинарного взыскания, до безосновательного изменения размера заработной платы работника, поручения жертве заданий, угрожающих ее здоровью, или сексуального домогательства.

При этом к объективно *неправомерным* действиям можно отнести любые моббинговые действия, посягающие на репутацию работника (ст. 152 ГК РФ, ст. 129, 130 УК РФ) и его физическое здоровье, и некоторые моббинговые действия, касающиеся профессиональной деятельности работника. Изводящие действия, направленные на ограничение самовыражения и взаимодействия, а также действия, направленные на социальную изоляцию работника, нельзя квалифицировать как однозначно неправомерные деяния. Соответственно, в случаях, когда работнику потребуются правовая защита от таких целенаправленных действий, получить он ее, к сожалению, не сможет — в ст. 237 ТК РФ определено, что моральный вред возмещается работнику, если такой вред был причинен только неправомерными действиями работодателя. Заведомо безнадежна, с точки зрения правовой защиты, и ситуация, когда работник стал жертвой горизонтального моббинга, то есть когда он подвергнулся психотеррору со стороны своих коллег. Единственной оптимальной мерой защиты от коллективной агрессии в данном случае будет увольнение работника по собственному желанию — но эту меру вряд ли можно назвать удовлетворительной и в полной мере отвечающей интересам работника.

Второй недостаток отраслевой конструкции возмещения морального вреда для антимоббинговых целей — отсутствие формальных критериев, по которым могут быть определены размеры компенсации морального вреда.

Следовательно, одним из важнейших критериев, оказывающих непосредственное влияние на размер компенсации морального вреда, является определение судом степени нравственных и физических страданий работника, ставшего жертвой психотеррора<sup>21</sup>.

В исследованиях по проблемам психологии профессионального здоровья приводятся данные о вреде для личности моббинговых действий: такие действия вызывают у жертвы не только нравственные, но и физические страдания. В начале у жертвы моббинга снижается самооценка, появляется чувство вины и ощущение беспомощно-

сти, эмоциональная усталость, негативное отношение к работе или общению с другими лицами, далее, если психотеррор усиливается, у работника появляются сопутствующие стрессу психосоматические симптомы — мигрени, простуды, нарушения концентрации, бессонница, нарушения кровообращения, и пр.<sup>22</sup> Последствиями психологического насилия на работе, по оценкам специалистов-медиков, могут являться также: кумулятивный стресс, травматический стресс, выгорание, депрессия, расстройства адаптации, острое стрессовое расстройство, посттравматическое стрессовое расстройство<sup>23</sup>. Связи между психологическим насилием и психическим здоровьем четко прослежены в многочисленных исследованиях.

К типичным доказательствам, подтверждающим факты претерпевания жертвой моббинга физических или нравственных страданий, относятся объяснения сторон, справки из лечебно-профилактических учреждений, выписки из истории болезни, заключения экспертов. Суду необходимо при определении размера компенсации морального вреда руководствоваться требованиями разумности и справедливости, определяя степень нравственных страданий, поэтому важно учитывать индивидуальные особенности психики конкретного человека, пострадавшего от моббинговых действий. Для этого целесообразно проведение судебно-психологической экспертизы. Такая экспертиза позволяет установить психическое состояние лица в период, последовавший после психотравмирующего события (моббинговых действий); определить ценности и отношения субъекта, наименее устойчивые к психотравмирующему воздействию, и особенности, способствующие увеличению интенсивности и глубины субъективных переживаний; установить причинную связь между имеющимися изменениями в психической деятельности и психотравмирующими событиями<sup>24</sup>.

Но даже в случаях предоставления достаточных доказательств причинения работнику нравственных страданий, как показывает практика, размеры компенсаций морального вреда, определяемые судом, не превышают 5–10 тыс. руб. В этом ракурсе особенно явным становится еще один недостаток трудовой конструкции возмещения морального вреда — ст. 237 ТК РФ уста-

<sup>21</sup> См.: Пункт 63 Постановления Пленума Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>22</sup> См.: Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2006. С. 432.

<sup>23</sup> См.: Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журнал. 2013. № 3 (20). URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 19.03.2014).

<sup>24</sup> См.: Судебные экспертизы в гражданском судопроизводстве: организация и практика: науч.-практич. пособие / под ред. Е.Р. Россинской. М.: Юрайт, 2010. С. 511–532.

новлена только денежная компенсация морального вреда. Мы присоединяемся к точке зрения А.Л. Шведова, которые полагают, что «предусмотренная законом возможность за пережитые работником страдания получить только денежную выплату не учитывает специфики умяемого нематериального блага, нарушаемого неимущественного права и характера причиненного потерпевшему вреда в виде страданий»<sup>25</sup>. Действительно, в рамках антимоббинговой защиты для достижения максимального эффекта должны использоваться и иные, в совокупности с денежной, формы компенсации морального вреда: например, публичное или частное извинение перед работником; установление судом пределов допустимых контактов с работником лица, ранее совершившего приставание (в том числе сексуальное) или издевательские действия в отношении работника на рабочем месте; публичное (в трудовом коллективе) опровержение порочащей работника информации и пр.<sup>26</sup>

С учетом всех этих обстоятельств, оценивая профилактический потенциал института компенсации морального вреда, придется признать ничтожно малую эффективность его «антимоббингового» воздействия: виной тому сложившаяся практика определения очень невысоких размеров денежных компенсаций за причинение морального вреда работнику при общей высокой ресурсной затратности судебной защиты в подобных случаях.

Работником, пострадавшим от моббинговых действий, может быть задействовано еще одно собственно юридическое средство правовой защиты: в целях защиты от моббинга работник может ссылаться на злоупотребление правом со стороны работодателя. Эта юридическая конструкция может применяться как в совокупности с требованием возмещения морального вреда, когда моббинговые действия работодателя имели неправомерный характер, так самостоятельно, в целях защиты от моббинговых действий, формально правомерных, но осуществляемых в целях демонстрации власти или психологического давления.

Моббинговые действия работодателя в основном являются следствием нарушения баланса сил и могут быть квалифицированы как злоупотребление работодателем своими властными полномочиями. Однако, как известно, в трудовом праве отсутствует внутриотраслевая модель запрета злоупотребления правом, а применение аналогии закона (ст. 10 ГК РФ) затруднено ввиду специфичности трудовых отношений, строящихся на основе власти — подчинения.

Учитывая все сложности, связанные с применением судебной защиты от моббинга, разумной альтернативой здесь могло бы стать планомерное задействование механизмов *социального партнерства*.

Естественный противовес властной позиции работодателя в развитом гражданском обществе обеспечивается активной правозащитной деятельностью профсоюзов, предоставлением работникам реальных правовых гарантий участия в управлении организацией и наличием правовой возможности разрешения конфликтов индивидуальных интересов сторон трудовых отношений. Но, к сожалению, в условиях отсутствия институциональной системы защиты от моббинга в стране, незрелости и недостаточной развитости институтов социального партнерства, несложившейся культуры социального диалога, даже при наличии профсоюза в организации, реальная защита от злоупотреблений работодательской властью в отношении конкретного работника посредством социально-партнерских механизмов в полной мере вряд ли возможна.

Заведомо невозможной защита от моббинга с использованием инструментов социального партнерства становится в тех организациях, где профсоюза нет вообще (в частном секторе экономики, в среднем и мелком бизнесе), поскольку российское законодательство не предоставляет реальных возможностей действительного участия работников в управлении организацией.

Отсюда следует вывод: в текущей ситуации правовой пробельности в российском законодательстве, проблематика профилактики психологического террора на рабочих местах и урегулирования конфликтов индивидуальных интересов в трудовых отношениях в основном находится в сфере социальной ответственности и организационных возможностей работодателя.

Российский работодатель уже сейчас способен в своей организации существенно ограничивать или предотвращать моббинг, используя комплекс организационных и управленческих инструментов. В первую очередь, в целях профилактики моббинга на локальном уровне правового регулирования, должны быть определены «маркеры» — критерии моббинговых действий, установлены процедуры подачи и рассмотрения жалоб, компенсационные и защитные меры для пострадавших.

Во-вторых, на корпоративном уровне должна быть сформулирована и провозглашена *политика нулевой терпимости* к проявлениям моббинга. Политика недопустимости проявлений как горизонтального, так и вертикального моббинга может найти отражение в локальных актах организации: Правилах внутреннего трудового распорядка, Кодексе корпоративной этики и пр. В этих целях в локальных актах могут быть закре-

<sup>25</sup> Шведов А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2005. № 3. С. 93.

<sup>26</sup> См.: Там же. С. 95–96.

плены описания конкретных моббинговых действий с указанием мер реагирования.

В-третьих, для предотвращения проявлений моббинга работодателю необходимо периодически проводить соответствующие *информационные мероприятия*, привлекая внимание к этой проблеме руководителей и сотрудников.

В целом же, эффективным средством предотвращения проявлений агрессии и психологического насилия на рабочих местах будет эффективная и грамотная организация всех систем управления персоналом. Можно назвать следующие типичные ошибки в организации управления персоналом, которые создают питательную почву для злоупотреблений и могут породить как вертикальный, так и горизонтальный моббинг:

- в организации не оговорены и не формализованы вопросы признания и защиты достоинства работника;
- не установлены четкие, сформированные на основе закона критерии, в соответствии с которыми осуществляется отбор и подбор персонала;
- не конкретизированы должностные обязанности работника, отсутствуют конкретные требования к выполнению работ, не установлены нормы труда, нет должностных инструкций;
- установлены неодинаковые для всех нормы поведения персонала, в их изложении и применении просматривается дискриминация;
- оплата труда в организации не отвечает принципу справедливости;
- правила, касающиеся различных интересов работодателя и работников, непрозрачны и существует проблема их легитимности;
- затруднен или невозможен доступ к институтам, обеспечивающим рассмотрение конфликтов в организации;
- в организации не отлажена система оптимальной и справедливой оценки персонала, критерии оценки четко не сформулированы, методы оценки применяются бессистемно и пр.

Таким образом, только комплексное воздействие на всех уровнях управления способно обеспечить приемлемую защиту работника от психологического насилия и стресса, связанного с воздействием негативных факторов производственной среды.

## Выводы

Резюмируя сказанное выше, приходится признать — на настоящий момент в России полностью отсутствует антимоббинговое законодательство; специализированные общественные институты защиты от моббинга не только не сформированы, но даже не ведется

никакой работы в этом направлении на государственном уровне; в трудовом законодательстве России не предусмотрено каких-либо специальных мер правовой защиты от психологического насилия на рабочих местах, а имеющиеся правовые средства для этих целей либо недостаточны, либо малопригодны; глобальное национальное исследование проблем насилия на рабочих местах никогда в нашей стране не проводилось. Широко распространенное в российской трудовой практике негативное и даже опасное явление остается практически вне информационного поля, общественная осведомленность об этом явлении и связанными с ним рисками находится на недопустимо низком уровне, национальная методика определения и выявления моббинга и связанных с ним действий не сформирована.

Совершенно очевидно, что для обеспечения защиты работников от дискриминации и психологического террора, требуются активные действия со стороны государства. Государство должно принять на себя ответственность по разработке и внедрению действенных правовых и организационных механизмов защиты достоинства работников в период трудовой деятельности и обеспечению безопасных условий труда в русле современных международных стандартов.

Для этого нужно на начальном этапе, во-первых, провести национальное исследование, направленное на выявление особенностей моббинга на российском рынке труда. Во-вторых, необходимо посредством согласованных действий представителей государства (в частности, Министерства труда и социальной защиты) и социальных партнеров (представителей общероссийского объединения профсоюзов и объединения работодателей) сформировать единую методику определения факторов психологического насилия на рабочих местах. В-третьих, на уровне Министерства труда и социальной защиты следовало бы разработать методические рекомендации для социальных партнеров, о мерах выявления, борьбы и профилактики с психологическим насилием на рабочих местах.

И только после проведения глобального изучения явлений психологического насилия на рабочих местах и проведения подготовительной, информационно-разъяснительной работы следующими действиями должны стать: признание психологического насилия на рабочих местах как вредного фактора производственного процесса со всеми вытекающими из этого последствиями; внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство; установление мер юридической ответственности за вред, причиненный деяниями, связанными с психологическим насилием на рабочем месте.



## Список литературы:

1. Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журнал. 2013. № 3 (20). URL: <http://medpsy.ru>.
2. Афанасьев С.Ф. Право на справедливое судебное разбирательство по гражданским делам и его элементы в свете идеи верховенства права // Российский журнал правовых исследований. 2014. № 4 (1). С. 138–149.
3. Безопасный труд — право каждого человека: доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда — 2009. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009. URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo\\_report\\_sayt.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf)
4. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. М.: Интел-Синтез, 2003. 160 с.
5. Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 368 с.
6. Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 105–113.
7. Либлик К. Психосоциальные аспекты охраны труда в США // Сравнительное трудовое право. 2009. № 2. С. 1–8.
8. Лушников А.М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. С. 13–14.
9. Лушников А.М., Лушников М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107–112.
10. Мазин А. Конкуренция между нанимателем и работником и ее особенности в условиях кризиса // Управление персоналом. 2009. № 16. С. 73–81.
11. Малиновский А.А. Недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип // Право и политика. 2006. № 9. С. 30–34.
12. Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon). URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>
13. Офман Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. С. 64–72.
14. Романова Н.П. Моббинг: учеб. пособие. Чита: ЧитГУ, 2007. 110 с.
15. Романовский Г.Б. Принципы правотворческой политики в Российской Федерации: проблемы реализации // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 2 (3). С. 45–50.
16. Синчукова А. и др. Моббинг: проблема внутри, а не снаружи // Консультант. 2008. № 23. С. 88–90.
17. Современные проблемы управления человеческими ресурсами: монография / под ред. Л.В. Свиридовой, В.В. Романова. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2011. 372 с.
18. Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 115–120.
19. Судебные экспертизы в гражданском судопроизводстве: организация и практика: науч.-практич. пособие / под ред. Е.Р. Россинской. М.: Юрайт, 2010. С. 511–532.
20. Черняева Д.В. Новая концепция охраны труда // Трудовое право. 2006. № 11. С. 78–88.
21. Честнов И.Л. Социокультурная антропология права как постклассическая научно-исследовательская программа // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 1(2). С. 77–84.
22. Шведов А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2005. № 3. С. 93.
23. Adams A. Holding out against workplace harassment and bullying // Personnel Management 1992. № 10. P. 48–50.
24. Babiak P. When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology // An International Review. 1995. № 44 (2). P. 171–188.
25. Davenport N. Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: [Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/\\_PS\\_Preview\\_.html](http://Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html)
26. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. Vol. 5. № 2. P. 119–126.
27. Lucarelli C., Boschetto B. Psychological Health Risks for Workers in Italy // Espace, populations, societies. 2011. № 1. P. 97–110.
28. Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. The Japan // JILPT report. 2013. № 12. URL: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>.

## Legal ideal and legal vacuum: the question of the legal protection of workers from psychological violence in Russia

**Kursova O.A.,**

PhD in Law, assistant professor of labor law  
and entrepreneurship Institute of state and law Tyumen state University  
E-mail: [kursovaoa@rambler.ru](mailto:kursovaoa@rambler.ru)

**Pluzhnik I.L.,**

Doctor of Pedagogical, associate professor,  
head of foreign languages Department  
intercultural and professional communication  
economic and legal directions of the Institute of state  
and law Tyumen state University  
E-mail: [irinapluzhnik@gmail.ru](mailto:irinapluzhnik@gmail.ru)

**Abstract.** The article is devoted to the issues of legal regulation and resistance against psychological abuse at the workplace within Europe, the USA and Russia. Special attention was paid to the matters connected with the adaptation of the legal mechanisms stipulated in the Russian legislation, to the system of protection from psychological abuse at the workplace.

**Keywords:** mobbing, psychological abuse at the workplace, labour protection, legal means of protection from mobbing.

### References:

1. Agazade N. Psihologicheskoe pritesnenie (harassment) na rabochem meste i problemy psihicheskogo zdorov'ja, soprovozhdajushiesja suicidal'nymi tendencijami // Medicinskaja psihologija v Rossii: jelektron. nauch. zhurnal. 2013. № 3 (20). URL: <http://medpsy.ru>.

2. Afanas'ev S.F. Pravo na spravedlivoe sudebnoe razbiratel'stvo po grazhdanskim delam i ego jelementy v svete idei verhovenstva prava // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2014. № 4 (1). S. 138–149.
3. Bezopasnyj trud — pravo kazhdogo cheloveka: doklad MOT k Vsemirnomu dnu ohrany truda — 2009. Subregional'noe bjuro MOT dlja stran Vostochnoj Evropy i Central'noj Azii, 2009. URL: [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo\\_report\\_sayt.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_report_sayt.pdf)
4. Kiselev I.Ja. Novyj oblik trudovogo prava stran Zapada. M.: Intel-Sintez, 2003. 160 s.
5. Kolodej K. Psihoterror na rabochem meste i metody ego preodolenija / per. s nem. Har'kov: Gumanitarnyj Centr, 2007. 368 s.
6. Konovalova V. Mobbing kak mobbing: istochniki i posledstvija psihologicheskogo terrora // Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 2011. № 3. S. 105–113.
7. Liblik K. Psihosocial'nye aspekty ohrany truda v SShA // Sravnitel'noe trudovoe pravo. 2009. № 2. S. 1–8.
8. Lushnikov A.M. Pravo rabotnika na ohranu truda: novye podhody // Social'noe i pensionnoe pravo. 2009. № 1. S. 13–14.
9. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Prava rabotnika na zashhitu trudovoj chesti i dostoinstva i obespechenija ravenstva vozmozhnostej na prodvizhenie po rabote (teoretiko-prikladnoj analiz st. 2 Trudovogo kodeksa RF) // Trudovoe pravo. 2009. № 2. S. 107–112.
10. Mazin A. Konkurencija mezhdu nanimatelym i rabotnikom i ee osobennosti v uslovijah krizisa // Upravlenie personalom. 2009. № 16. S. 73–81.
11. Malinovskij A.A. Nedopustimost' zloupotreblenija pravom kak obshhepravovoj princip // Pravo i politika. 2006. № 9. S. 30–34.
12. Nasilie na rabote v sfere uslug i mery bor'by s nim (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon). URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>
13. Ofman E. Pravovye posledstvija zloupotreblenija pravom rabotodatelja i rabotnika // Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika. 2010. № 10. S. 64–72.
14. Romanova N.P. Mobbing: ucheb. posobie. Chita:ChitGU, 2007. 110 s.
15. Romanovskij G.B. Principy pravotvorcheskoj politiki v Rossijskoj Federacii: problemy realizacii // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 2(3). S. 45–50.
16. Sinchukova A. i dr. Mobbing: problema vnutri, a ne snaruzhi // Konsul'tant. 2008. № 23. S. 88–90.
17. Sovremennye problemy upravlenija chelovecheskimi resursami: monografija / pod red. L.V. Sviridovoj, V.V. Romanova. N. Novgorod: Izd-vo Volgo-Vjatskoj akademii gos. sluzhby, 2011. 372 s.
18. Solov'ev A.V. Mobbing: psihologicheskij terror na rabochem meste // Spravochnik kadrovika. 2008. № 9. S. 115–120.
19. Sudebnye jekspertizy v grazhdanskom sudoproizvodstve: organizacija i praktika: nauch.-praktich. posobie / pod red. E.R. Rossinskoj. M.: Jurajt, 2010. S. 511–532.
20. Chernjaeva D.V. Novaja koncepcija ohrany truda // Trudovoe pravo. 2006. № 11. S. 78–88.
21. Chestnov I.L. Sociokul'turnaja antropologija prava kak postklassicheskaja nauchno-issledovatel'skaja programma // Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij. 2015. № 1 (2). S. 77–84.
22. Shvedov A.L. Pravo rabotnika na kompensaciju moral'nogo vreda // Advokat. 2005. № 3. S. 93.
23. Adams A. Holding out against workplace harassment and bullying // Personnel Management. 1992. № 10. P. 48–50.
24. Babiak P. When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath. Applied Psychology // An International Review. 1995. № 44 (2). P. 171–188.
25. Davenport N. Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic? URL: [Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/\\_PS\\_Preview\\_.html](http://Users/patricksheehan/Library/Mail%20Downloads/_PS_Preview_.html)
26. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces // Violence and Victims. 1990. Vol. 5. № 2. P. 119–126.
27. Lucarelli C., Boschetto B. Psychological Health Risks for Workers in Italy // Espace, populations, societies. 2011. № 1. P. 97–110.
28. Workplace Bullying and Harassment. 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment. The Japan // JILPT report. 2013. № 12. URL: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>