Законодательное регулирование проявлений моббинга: российские правовые реалии и мировой опыт

Тимофеева Елена Валерьевна, студент 4-го курса факультета государственного и муниципального управления Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); e-mail: elenatim9901-03@mail.ru

Аннотация

Целью статьи является определение уровня отражения моббинга в законодательствах стран, отношения к этой проблеме мирового сообщества. Собраны и обобщены материалы из правовых актов, документов, докладов, которые, в свою очередь, подтвердили, что на мировой арене вопрос психологического насилия на рабочем месте является важным и с течением времени все чаще и чаще оказывается на повестке дня. Моббинг — явление в трудовом коллективе предприятия, требующее особого внимания, поскольку представляет собой угрозу человеческим ценностям и правам, признанным обществом в целом. В тексте публикации отмечено, что в мире наблюдается тенденция юридификации моббинг-процесса с целью возможности правовой защиты достоинства работника, его профессиональной безопасности и здоровья. В статье раскрыты основные акты, регламентирующие защиту от моббинга на мировом уровне. Также рассмотрено российское законодательство на предмет наличия антимоббинговых положений. Как выяснилось, в некоторых странах уже предприняты первые меры по установлению и защите права работника на свободную от психологического террора трудовую атмосферу, а именно установка правового механизма и развитие судебной практики. Однако в список таких стран Россия не входит. Данная проблема требует принятия правовых мер, поскольку правовое вмешательство позволило бы сократить количество случаев произвола со стороны участников трудовых отношений, таких как руководство, коллеги, подчиненные, в адрес конкретного человека (или группы) посредством психологического террора.

Ключевые слова: моббинг, трудовой конфликт, Международная организация труда, достоинство работника, психологический террор, трудовые отношения, насилие в сфере труда

Legal Regulation of Mobbing Manifestations: Russian Legal Realities and World Experience

Elena V. Timofeeva, BA Student, Faculty of State and Municipal Management, North-West Institute of Management, branch of RANEPA (Saint Petersburg, Russian Federation); e-mail: elenatim9901-03@mail.ru

Abstract

The objective of the article is to determine the level of reflection of mobbing in the legislation of countries, the attitude of the international community to this problem. Materials from legal acts, documents, and reports have been collected and summarized, which in turn has confirmed that on the world scene the issue of psychological violence in the workplace is important and has increasingly been on the agenda.

Mobbing is a phenomenon occurring inside a company staff which requires special attention because it represents a threat to human values and rights recognized by society at large. In the text of the publication it is mentioned that there is a tendency to legalize the process of mobbing in the world in order to be able to legally protect the dignity of an employee, his / her professional safety and health.

The article considers the principal acts regulating the protection against mobbing on a worldwide level. Russian legislation has also been reviewed in terms of anti-mobbing provisions. As it has been found out, some countries have already taken the first steps to establish and protect the employee's right to a psychological terror-free working environment, namely installation of a legal mechanism and development of judicial practice. However, Russia has not been included in the list of such countries. This problem requires the adoption of legal measures, as legal intervention would reduce the number of cases of arbitrary treatment of a particular person (or group) through psychological terror by the participants of labor relations such as: management, colleagues, subordinates.

Keywords: mobbing, labour conflict, International Labour Organization, worker dignity, psychological terror, labor relations, violence at work

Моббинг — вид отклоняющегося поведения в профессиональной сфере деятельности, находящий отражение в негативных продолжительных межличностных, межгрупповых и личностно-групповых отношениях, последствия которых носят как материальный, так и нематериальный характер, а именно материальные, финансовые, психологические потери и урон здоровью. В общем-то, это повторяющееся систематически притеснение зачастую одного работника (иногда небольшой группы лиц, обладающих общим признаком, который выступает причиной «особого» отношения) коллективом и (или) руководством, а иногда и подчиненными.

Моббинг является эскалацией конфликта между личностью и группой (другой личностью), проявляется в психологическом давлении на объект [5, с. 177–181].

Моббинг-действия имеют несколько основных форм проявлений. Согласно мнению ученого-психолога, доктора Х. Леймана, их существует 45 вариаций [3, с. 18, 49–51].

Среди коммуникационных средств воздействия на личность можно выделить: игнорирование права высказаться со стороны руководителя / коллег, обращение на повышенных тонах, громкая брань, критические замечания по поводу выполнения должностных обязанностей и личной жизни, запугивание с помощью телефонных звонков, записок и устных высказываний, уход от взаимодействия посредством вербальных и невербальных средств общения.

Что же касается действий, посягающих на социальные отношения, то стоит отметить следующие: прекращение коммуникаций, отношение к объекту как к пустом месту, изоляция рабочего места.

Негативное оценивание, распространение слухов, колкости в адрес объекта по поводу его недостатков во внешности, религиозных и политических взглядов, национальности, неконструктивная и обидная оценка работы, поручение унижающих достоинство заданий, скептическое отношение к принимаемым объектом решениям, выкрикивание неприличных слов и оскорбительных выражений, намеки или предложения вступить в интимный контакт — представленные действия отнесены к посягательству на социальный авторитет.

Далее можно сказать о влияющих на качество профессиональной и жизненной ситуации действиях: не доверяют никаких производственных задач, лишают всякого дела на работе; возлагают бессмысленные (порой оскорбительные) задания и те, которые не соизмеримы с возможностями субъекта и его квалификацией.

Помимо всего прочего, действия могут быть направлены на нанесение урона здоровью. К таковым относят: обязывание к осуществлению деятельности, вредной для организма в целом, применение физической силы, нанесение материального ущерба, принуждение к тратам, сексуальное домогательство.

С представленными моббинг-действиями необходимо бороться как на уровне организации, так и на государственном уровне, а именно посредством введения данных аспектов во внутренние документы предприятий и с помощью механизмов правового регулирования.

На данный момент в мире наблюдается тенденция юридификации моббинг-процесса с целью возможности правовой защиты достоинства работника, его профессиональной безопасности и здоровья. Широкое развитие и совершенствование внутригосударственного антимоббингового законодательства становится международным трудовым стандартом.

В Декларации Международной организации труда (далее — МОТ), принятой в городе Филадельфия в 1944 г., отмечается, что одним из основных положений, необходимых для осуществления ее целей и задач, является то, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»[1], а об этом должна позаботиться политика как национальная, так и международная, создавая необходимые условия.

Затем в 1948 г. благодаря Генеральной Ассамблее ООН появилась Всеобщая декларация прав человека, которая конкретизировала права работников (ст. 23) — право на труд, на справедливую и благоприятную рабочую среду и так далее — и подчеркнула недопустимость дискриминации в трудовой сфере. А уже в 1958 г. появилась Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий», согласно которой каждый ее член обязуется проводить национальную политику, способствующую искоренению дискриминации в области трудовых отношений.

Позже на международном уровне был принят пакт[2], отражающий признание участвующими в нем государствами прав каждого на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7).

В 1981 г. в Женеве результатом 67-й сессии Генеральной конференции МОТ стала Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», в которой было отмечено, что термин «здоровье» подразумевает не только влияющие на здоровье физические, но и психические элементы (ст. 3). А целью национальной политики провозглашается сведение к минимуму опасностей, свойственных производственной среде (ст. 4).

Директивой Совета Европейского союза 89/391/ЕЭС от 12 июня 1989 г. «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников» за работодателем закрепляется обязанность по обеспечению безопасности и гигиены труда работников во всех вопросах, связанных с работой (ст. 5), а за работником — заботиться, насколько позволяют силы, о собственной безопасности и здоровье и в том числе других людей (ст. 13). Именно появление этих положений позволяет говорить о возникновении обязанности поддержания рабочего места, свободного от различных форм притеснений, издевательств, насилия.

Достоинство работника в период осуществления его трудовой деятельности стало важным аспектом в трудовых отношениях, и вопрос, касающийся права его защиты,

---

[1] О целях и задачах Международной организации труда : декларация Международной организации труда, принята в г. Филадельфия 10.05.1944 на 26-й сессии Генеральной конференции МОТ (из информационного банка «Международное право») [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=7904#07031168587694052 (дата обращения: 10.09.2020).

[2] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН [Электронный ресурс] // доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5429/ (дата обращения: 10.09.2020).

нашел отражение в ст. 26 «Европейской социальной хартии», принятой в Страсбурге 03.05.1996. По ней стороны обязуются в консультации с организациями предпринимателей и работников: оказывать содействие в разъяснении и информировании по вопросам домогательств сексуального характера на работе, а также издевательских, явно злонамеренных и унижающих действий в адрес конкретных работников на рабочем месте или в связи с работой, способствовать их профилактике и осуществлять все необходимые меры, направленные на защиту работников от такого поведения.

Психологическая составляющая работника стала постепенно занимать место в приоритете трудовой сферы наравне с физической (материальной), которая уже давно подлежала правовой защите со стороны государства.

В 2003 г. Международной организацией труда была утверждена Глобальная стратегия по охране труда, где особое место досталось вопросам защиты достоинства работников и защиты от психологического насилия на рабочем месте, без признания которых невозможно поддержание культуры охраны труда. В ней также отмечено: "Decent Work must be Safe Work" — «Достойная работа должна быть безопасной» (безопасной во всех смыслах). Основополагающими элементами представленной стратегии являются формирование и поддержание национальной культуры и внедрение системного подхода к управлению охраной труда, которые, в свою очередь, подразумевают под собой соблюдение (на всех уровнях) права на безопасную и здоровую производственную среду, принятие активного участия сторон трудовых отношений в его осуществлении[3]. А уже после, в 2009 г., МОТ представил к Всемирному дню охраны труда доклад под названием «Безопасный труд — право каждого человека»[4].

Согласно объединенному комитету МОТ / ВОЗ по охране труда целью охраны труда является направленность на достижение и поддержание высочайшего уровня не только физического и социального, но и психического благополучия всех работников, вне зависимости от профессии [4, с. 187].

«Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» — документ, ставший итогом 70-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, прошедшей в 2015 г., и представляющий собой план действий по развитию мира. Содержащиеся в нем цели и задачи призваны стимулировать деятельность в областях, которые, в свою очередь, обладают особой важностью для человечества в целом. В рамках представленной проблемы стоит обратить внимание на такие цели в области устойчивого развития, как 3.4 (поддержание психического благополучия), 5.1 и 5.5 (повсеместная ликвидация всех форм дискриминации женщин и предоставление равных прав), 5.c (принятие стратегии поощрения гендерного равенства), 8.5 (обеспечение достойной работой всех женщин и мужчин)[5].

К 107-й сессии Международной конференции труда, которая состоялась в 2018 г., был подготовлен доклад, имеющий название «Положить конец насилию и домогательствам в

---

[3] Global Strategy on Occupational Safety and Health [Электронный ресурс] // International Labour Organization. Geneva, 2004. 20 p. Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_107535.pdf (дата обращения: 23.09.2020).

[4] Безопасный труд — право каждого человека : доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда [Электронный ресурс] // Международная организация труда, 2009. 26 с. Информационный портал Труд-Эксперт. Управление. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/МОТ%20Безопасный%20труд%202009.pdf (дата обращения: 15.10.2020).

[5] Преобразование нашего мира. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года : резолюция № 70/1 от 25 сентября 2015 г., офиц. текст. Резолюции, принятые Генеральной Ассамблеей на 70-й сессии, 2015. 44 с. [Электронный ресурс] // Официальный сайт ЮНКТАД. URL: https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf (дата обращения: 20.10.2020).

отношении женщин и мужчин в сфере труда». В нем отмечается, что насилие и домогательство в рамках трудовых отношений представляют собой явления, которые совершенно не совместимы с достойным трудом. И эта проблема становится все острее и требует к себе повышенного внимания и принятия мер. Насилие и домогательства — неприемлемые формы поведения, способные причинить физический, психологический и сексуальный вред. С ними необходимо бороться, чтобы достигнуть искоренения дискриминации и установления равенства. При подготовке доклада Международное бюро труда проанализировало нормативно-правовые основы, затрагивающие проблемы насилия и домогательств в сфере труда, в 80 странах. Одно из проведенных обследований показало, что в 60 странах происходит регулирование проблем физического и психологического насилия и домогательств в сфере труда (см. рис. 1), а также что в законодательстве 67% стран (выборка составила 60) термины, используемые для обозначения насилия и домогательств на рабочем месте, включают и физическое, и психологическое насилие.

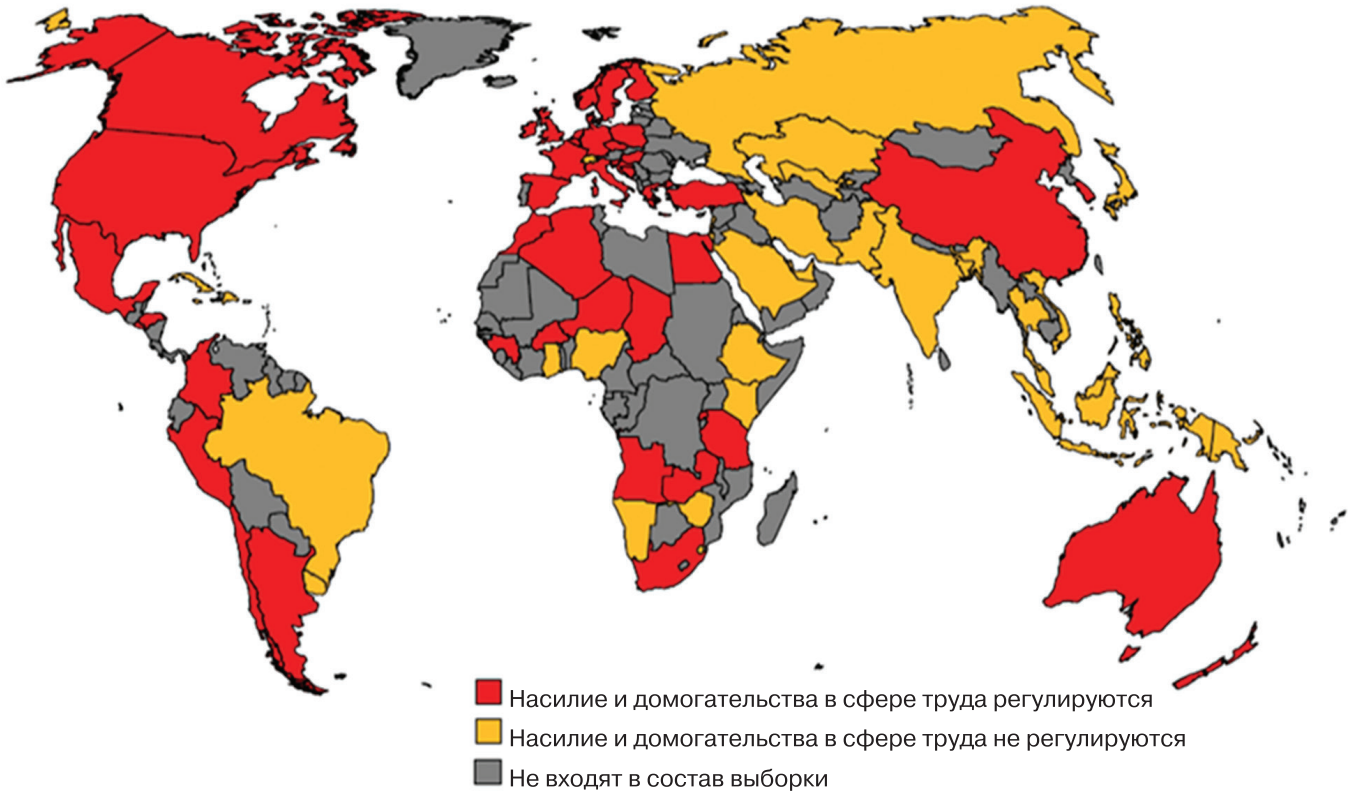

Рис. 1. Положения о насилии и домогательствах на рабочих местах[6]

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Помимо этого, были представлены результаты исследования, в каких законодательствах содержатся нормы, регулирующие представленную проблему. В 49% обследованных стран они содержатся в трудовом законодательстве, в 31% — в законодательстве о недопущении дискриминации, в 19% — в законодательстве о безопасности и гигиене труда, в 13% — в уголовном и в 13% — в других видах (см. рис. 2).

[6] Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) Международного бюро труда на 107-й сессии Международной конференции труда [Электронный ресурс]. 2018. 144 с. // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата обращения: 16.10.2020).

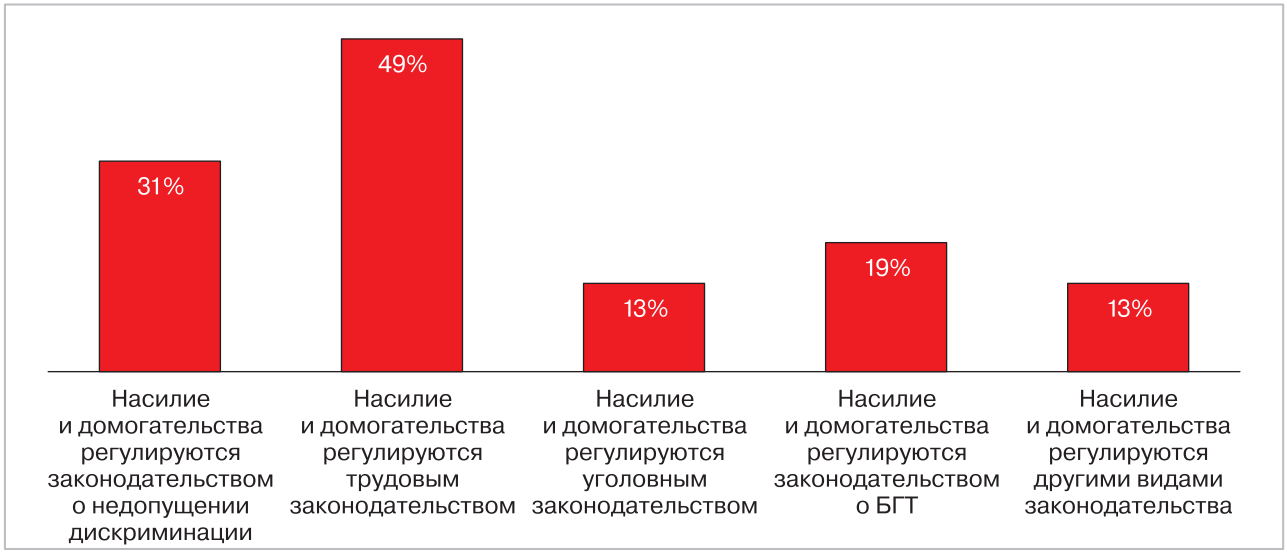

Рис. 2. Виды законодательства, регулирующие проблему насилия и домогательств [7]

Примечание: «Насилие и домогательства» относятся ко всем формам насилия и домогательств в сфере труда, квалифицируемым в законодательстве обследуемых стран, за исключением сексуального насилия и домогательств. Они включают в том числе притеснение, травлю, злоупотребления и жестокое обращение.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Также было отмечено, что в 40 странах (из 80) психологическое насилие и домогательства именуются следующими терминами: «травля», «притеснение», «насилие» или «домогательство». Именно в 50% они представляют собой предмет регулирования (см. рис. 3). А чаще всего это происходит в Европе и Центральной Азии (в 21 стране или 84%), далее в Северной и Южной Америке (в девяти странах или 64%), Африке (в семи странах или 58%) и Азиатско-Тихоокеанском регионе (в двух странах или 18%).

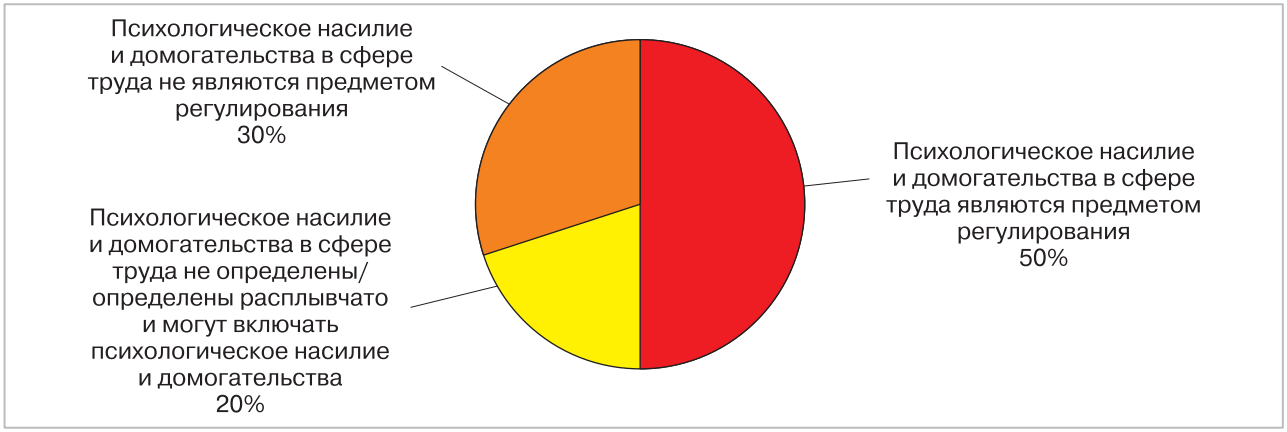

Рис. 3. Нормативные положения о насилии и домогательствах[8]

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

[7] Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) Международного бюро труда на 107-й сессии Международной конференции труда [Электронный ресурс]. 2018. 144 с. // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата обращения: 16.10.2020).

[8] Там же.

Ни в одной из стран в регионе арабских государств, включенных в выборку, психологическое насилие не является предметом регулирования (см. рис. 4).

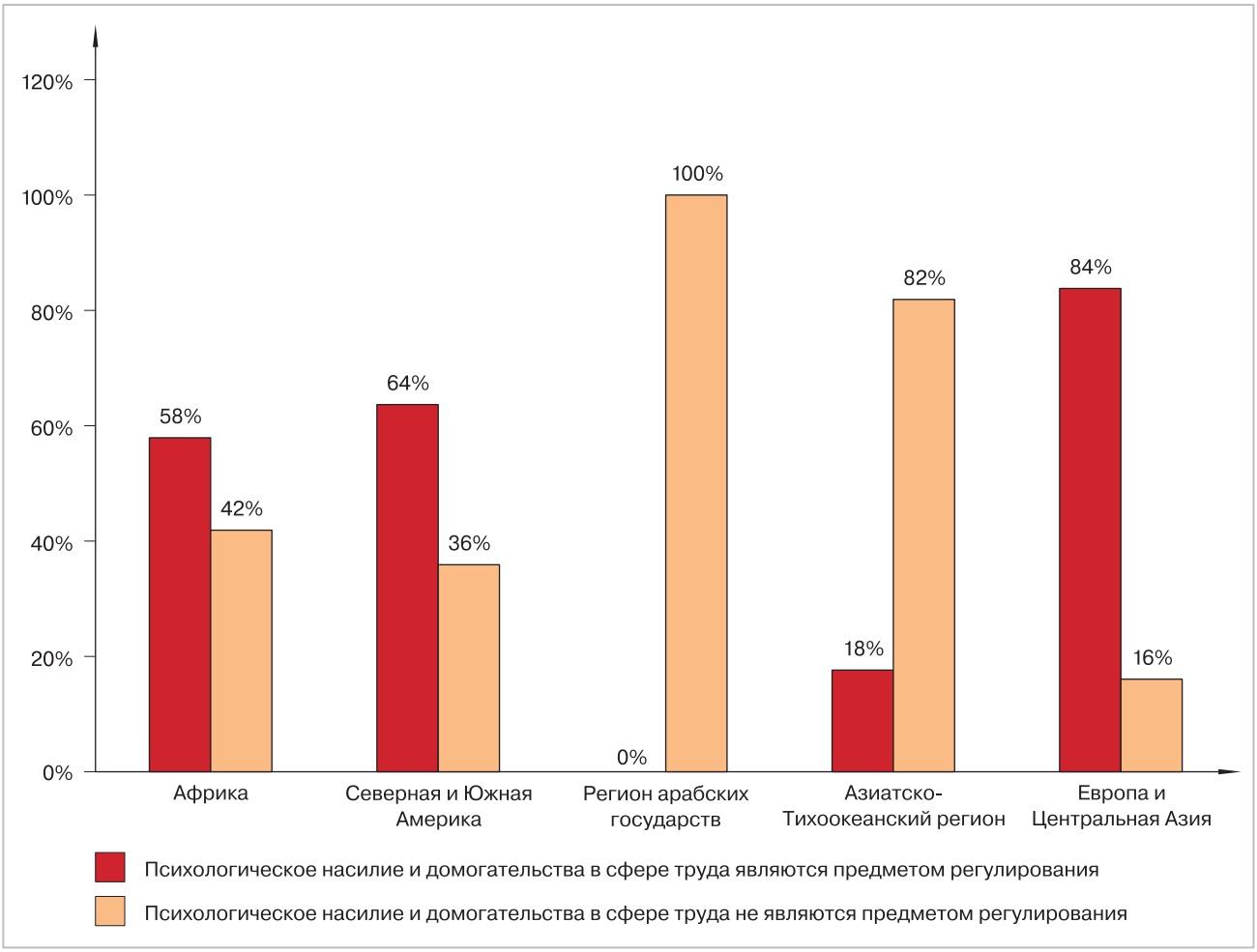

Рис. 4. Нормативные положения о насилии на рабочем месте по географическим регионам (в пределах группы)[9]

Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 64 стран — 12 стран Африки, 14 стран Северной и Южной Америки, двух арабских государств, 11 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 25 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Что касается мер по предотвращению различных форм психологического насилия и домогательств и обеспечения защиты от них, то просматривается тенденция возложения этой обязанности именно на руководителя. По крайней мере, такое наблюдается в 22 странах, это 28% от общего числа представленных стран (см. рис. 5). Туда вошли: 14 стран в Европе и Центральной Азии (54%), четыре страны в Северной и Южной Америке (27%), две страны в Азиатско-Тихоокеанском регионе (13%), две страны в Африке (10%) и ни одна из стран в регионе арабских государств (см. рис. 6)[10].

[9] Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) Международного бюро труда на 107-й сессии Международной конференции труда [Электронный ресурс]. 2018. 144 с. // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата обращения: 16.10.2020).

[10] Там же.

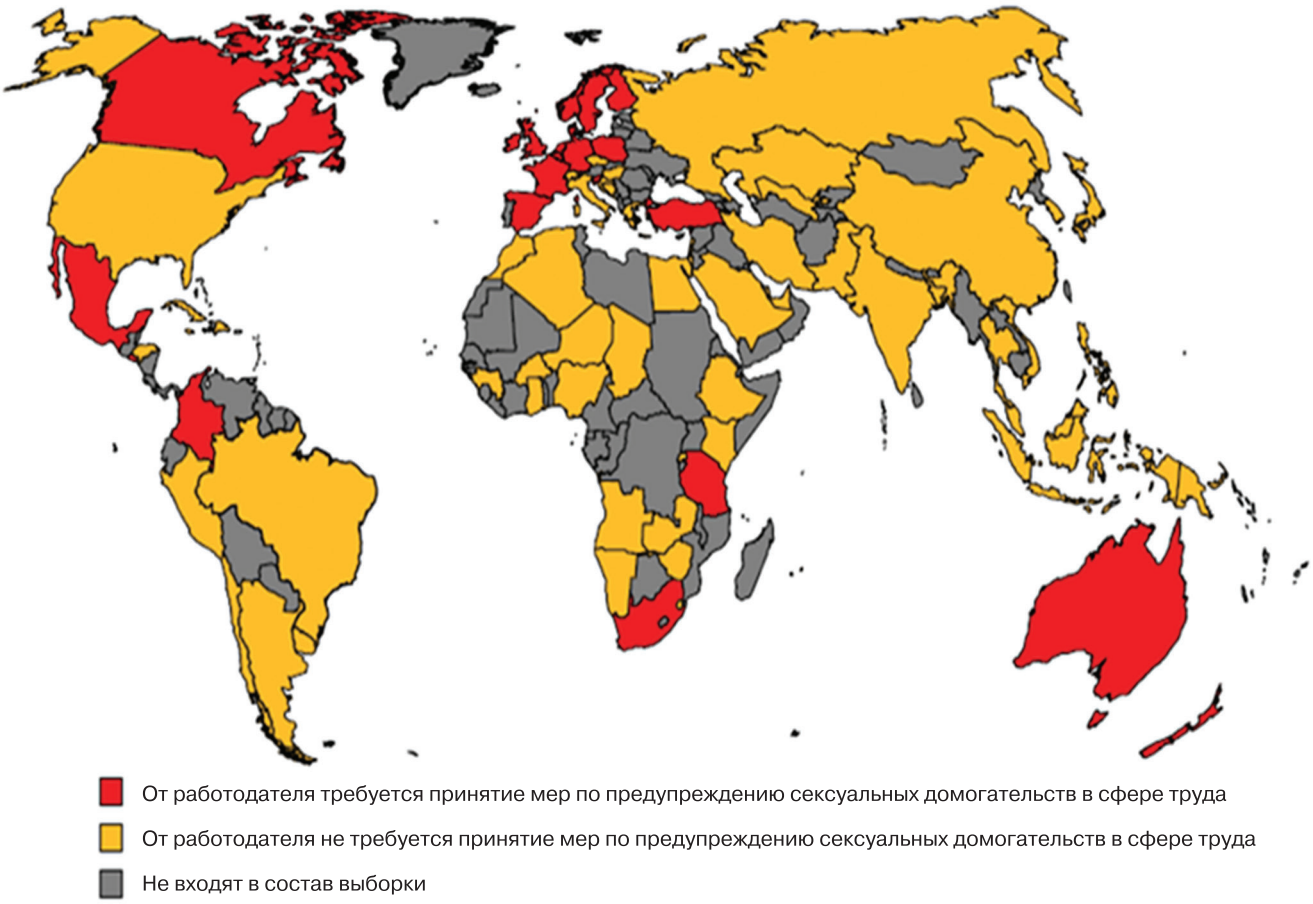

Рис. 5. Страны, где работодатели обязаны принимать меры по предотвращению психологического насилия и домогательств в трудовой сфере[11]

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

На 108-й сессии Международной конференции труда, датируемой 2019 г., был представлен доклад «Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда», где содержались конвенция[12] и дополняющая ее рекомендация[13] об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, о которых речь зашла еще на 107-й сессии, но здесь они уже нашли отражение с поправками и замечаниями, представленными правительствами разных стран (после проведения консультаций с наиболее представительными организациями

[11] Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) Международного бюро труда на 107-й сессии Международной конференции труда [Электронный ресурс]. 2018. 144 с. // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата обращения: 16.10.2020).

[12] Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : конвенция № 190 Международной организации труда, принята в г. Женеве 21.06.2019 на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (дата обращения: 21.01.2020).

[13] Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : рекомендация № 206 Международной организации труда, принята в г. Женеве 21.06.2019 на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf (дата обращения: 21.01.2020).

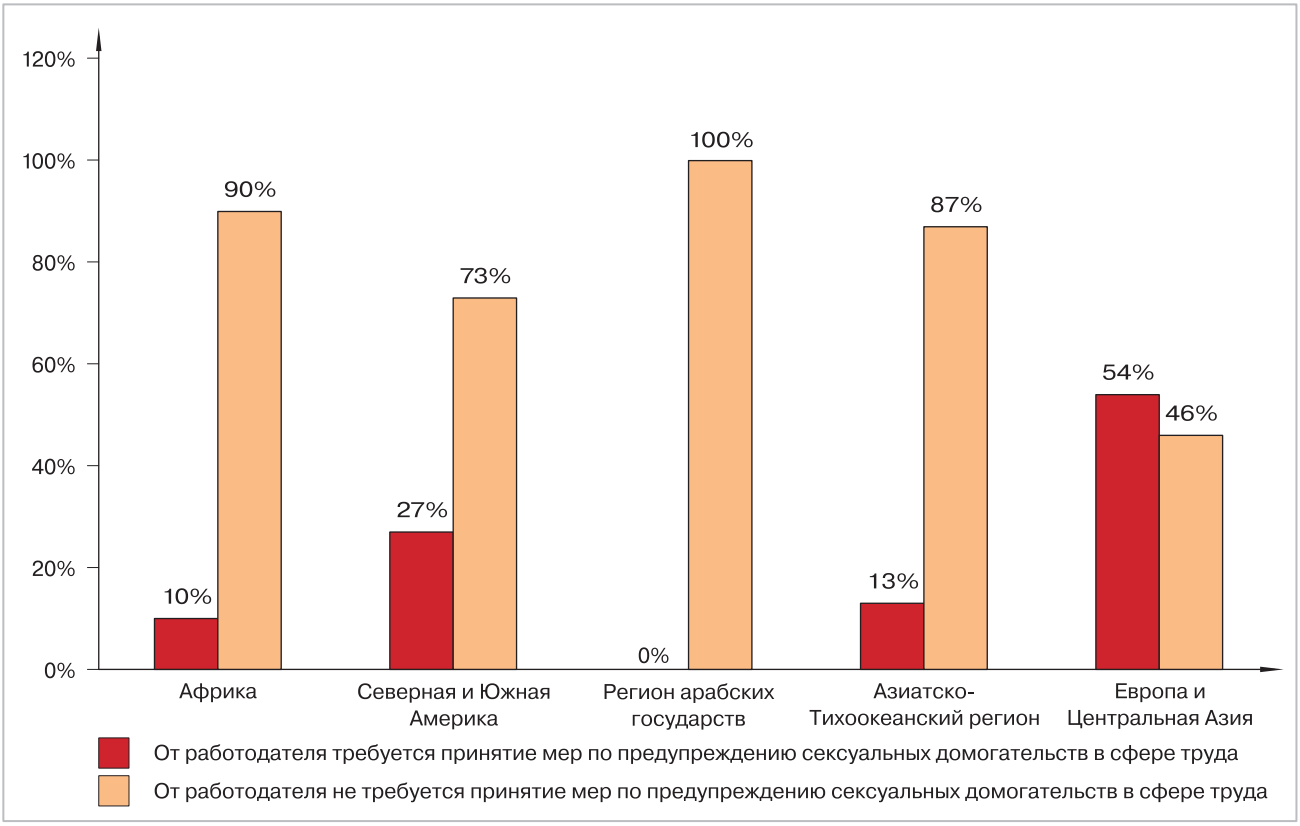

Рис. 6. Работодатели, обязанные принимать меры, направленные на предупреждение психологического насилия и домогательств в сфере труда в пределах группы[14]

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

работодателей и работников)[15]. По итогу тексты вышеуказанных документов были приняты юбилейной конференцией Международной организации труда, что является значительным шагом для решения проблемы насилия разного рода и домогательств, однако уже следующий ход должен быть осуществлен непосредственно государствами путем ратификации настоящей конвенции, принятия законодательных, правовых нормативных актов во исполнение изложенных в ней принципов и разработки успешно действующего механизма реализации, отвечающего национальным особенностям внутренней политики.

Все вышеуказанные правовые акты, документы, доклады и результаты содержащихся в них обследований говорят о том, что на мировой арене вопрос психологического насилия на рабочем месте является важным. И многие страны уже стали делать шаги в вопросе законодательного закрепления положений о моббинге. Законы, регламентирующие физическое и психологическое насилие в трудовой сфере, есть в Гвинее, Сальвадоре, в Республике Маврикий, Руанде, Мексике, Бельгии, Нигере, Канаде. Также нормы,

[14] Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда : доклад V (1) Международного бюро труда на 107-й сессии Международной конференции труда [Электронный ресурс]. 2018. 144 с. // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf (дата обращения: 16.10.2020).

[15] Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда : доклад V (2B) Международного бюро труда на 108-й сессии Международной конференции труда. 2019. 17 с. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675170.pdf (дата обращения: 17.10.2020).

касающиеся предупреждения и пресечения травли, притеснения и домогательств, присутствуют в Польше, Словении, Австралии, Турции, Папуа-Новой Гвинее, в Республике Мальта, Италии, Франции, США, Швеции, Сербии, Дании, Нидерландах, Новой Зеландии, Германии.

Что же касается Российской Федерации, то понятие «моббинг» не отражено в российском законодательстве (как и его синонимы — «травля», «психологический террор») [1, с. 38], однако некоторые из его проявлений все же присутствуют в отдельных правовых актах. За их совершение Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ)[16], Гражданским кодексом (далее — ГК РФ)[17], Кодексом об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ)[18] и даже Уголовным кодексом РФ (далее — УК РФ)[19] предусмотрены, соответственно, различные виды ответственности.

В ст. 1 ТК РФ подчеркиваются цели трудового законодательства: установка гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности, а также защита прав и интересов работника и работодателя. А в ст. 2 того же кодекса прописаны принципы запрета дискриминации в сфере труда, равенства прав и возможностей работников и ко всему прочему установление по этому поводу государственных гарантий. Ст. 3 ТК РФ гласит, что ни один человек не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работника. Однако на деле эти положения не имеют полноценного и исчерпывающего механизма реализации.

Что же касается ответственности за совершение неправомерных действий в сторону работника работодателем, то в ТК РФ прописано два таких случая. Первый касается обязанности работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Второй — возмещения морального вреда[20], причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора либо судом в случае возникновения спора (ст. 237 ТК РФ).

Между тем если моральный вред причинен не работодателем, а, например, коллегой, то он уже подпадает под ст. 151 ГК РФ, однако мера наказания остается такой же — денежная компенсация, которая возлагается судом на нарушителя.

---

[16] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 14.10.2020).

[17] Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1. 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 14.10.2020).

[18] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 14.10.2020).

[19] Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 14.10.2020).

[20] Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 [ред. от 06.02.2007] «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»).

Следующей статьей в ГК РФ, на которую стоит обратить внимание в рамках поднятого вопроса, это ст. 152. Она затрагивает право гражданина «требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности». Наряду с этим «вправе требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений».

Что касается КоАП РФ, то в нем стоит обратиться к ст. 5.26, ведь нередко жертвами моббинга становятся из-за религиозных взглядов. Данная статья гласит, что «воспрепятствование осуществлению права на свободу совести и свободу вероисповедания, в том числе принятию религиозных или иных убеждений или отказу от них, вступлению в религиозное объединение или выходу из него влечет наложение административного штрафа», размер которого находится в зависимости от статуса нарушителя: является он гражданином, юридическим лицом или должностным. Такое же наказание предусматривается за оскорбление («то есть унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме») — ст. 5.61 и за дискриминацию по ст. 5.62 КоАП РФ.

В УК РФ значительно больше статей так или иначе связанных с формами психологического давления на человека. Ст. 128.1 предусматривает ответственность за «распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию», то есть клевету. За нее предусмотрено два вида наказания: штраф либо обязательные работы, размеры которых варьируются ввиду того, как и кем было совершено деяние. Ст. 110 УК РФ содержит в себе положения о доведении лица до самоубийства или до покушения на самоубийство путем угроз, жестокого обращения или систематического унижения человеческого достоинства потерпевшего и предусматривает за это лишение свободы либо принудительные работы, а им, в свою очередь, могут сопутствовать (но не обязательно) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Следующая статья, о которой надо сказать, касается умышленного причинения легкого вреда здоровью. За кратковременное расстройство здоровья или незначительную стойкую утрату общей трудоспособности предусматривается штраф, либо обязательные, либо исправительные работы (ст. 115 УК РФ). «Понуждение лица к совершению действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей)» наказывается штрафом, либо обязательными работами, либо исправительными работами, либо принудительными работами, либо лишением свободы согласно ст. 133 УК РФ. Ст. 137 УК РФ говорит о нарушении неприкосновенности частной жизни, а если говорить точнее, то о незаконном собирании или распространении сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну. За это предусматривается штраф, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, либо принудительные работы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без такового, либо арест, либо лишение свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Но размер и сроки зависят от того, было ли совершено правонарушение с использованием служебного положения.

Не все моббинг-действия отражены законодательно, а большинство тех, что есть, требуют значительной доказательной базы (показания свидетелей, вещественные доказательства, документы и порой заключения экспертов). Но стоит отметить, что отношения, регламентируемые ГК, КоАП и УК, находятся не в рамках трудовой сферы: коллеги, руководитель, подчиненные рассматриваются в другом качестве, а именно предстают гражданами, должностными лицами и т. п.

В Российской Федерации отсутствует специальное антимоббинговое законодательство. К тому же и нет общественных институтов защиты от так называемой травли в трудовой сфере: профсоюзы не выполняют данной функции, а обращение в инспекцию по охране труда возможно не всегда. Некоторые формы моббинг-действий невозможно классифицировать по действующему на сегодняшний день законодательству как действия, носящие однозначно неправомерный характер. Тем более зачастую деяния мобберов (агрессоров) не переходят непосредственно рамки закона, а, следовательно, привлечь их к ответственности не представляется возможным. Получается так, что в России правовых механизмов для защиты работников от психологического насилия недостаточно и действия такого рода остаются безнаказанными.

В некоторых других странах уже предприняты первые меры по установлению и защите права работника на свободную от психологического террора трудовую атмосферу, а именно установка правового механизма и развитие судебной практики [2, с. 224]. Однако термин «моббинг» не стал общим в законодательных базах, он выступает в разных формулировках, хотя и подразумевает одно и то же.

Осознание важности психологических факторов влияния на работника дало толчок мировому обществу. Международная организация труда со временем все чаще стала поднимать вопрос психологического террора на рабочем месте с целью вовлечения как можно большего количества стран в его решение на нескольких уровнях: мировой арене и в рамках внутригосударственной политики. Можно сказать, что проблема не остается не замеченной в большинстве ведущих стран мира, в некоторых из них свое отражение она нашла в различных законодательных актах. Но ее наиболее полное решение в данных рамках не исчерпывается, поскольку эти акты в большинстве случаев не совершенны и требуют доработки в плане изложения осуществления профилактики и закрепления (уточнения) некоторых аспектов, однако это им не мешает функционировать и довольнотаки успешно с постепенным внесением поправок. Тем не менее эти страны все равно сделали достаточно большой шаг на пути к закреплению за работником права на здоровую трудовую атмосферу, соответственно, исключающую психологическую травлю со стороны начальства, коллег, подчиненных, и защите данного права.

Россия имеет возможность при создании собственного антимоббингового законодательства воспользоваться опытом других стран и интерпретировать его с учетом собственных особенностей, тем самым создавая индивидуальную систему регулирования отношений в трудовой сфере, свободной от насилия и дискриминации.

Моббинг — явление в трудовом коллективе предприятия, требующее особого внимания, поскольку представляет собой угрозу человеческим ценностям и правам, признанным обществом в целом. Правовое вмешательство позволит сократить количество случаев произвола со стороны участников трудовых отношений, таких как руководство, коллеги, подчиненные, в адрес конкретного человека (или группы) посредством психологического террора.

Литература

1. *Калмыков И. С., Патласов О. Ю.* Корпоративная социальная ответственность в рамках внедрения международных стандартов КСО // Вестник СИБИТа. 2018. № 1 (25). С. 34–40.
2. *Коваль В. П.* Моббинг в сфере российского трудового права // Сборник материалов Всероссийской научной студенческой конференции «Право, общество, государство: проблемы теории и истории». 2016. С. 222–226.
3. *Колодей К.* Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и его преодоление. Харьков : Гуманитарный центр. 2007. 368 с.

4. *Курсова О. В., Плужник И. Л.* Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3 (4). С. 186–195.
5. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. М. : Дашков и К. 2018. 384 с.