

МОББИГ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ПСИХОЛОГИИ: ОПЫТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ПОДХОДА

© 2022 г. А. М. Лушников^{1, *}, С. Ю. Чуча^{2, **}, Д. А. Смирнов^{1, ***}

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

²Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

*E-mail: amlu0909@yandex.ru

**E-mail: chuchaigpan@gmail.com

***E-mail: d.smirnov@uniyar.ac.ru

Поступила в редакцию 02.02.2022 г.

Аннотация. В статье проведён анализ моббинга с позиций трудового права и психологии. Исследованы отдельные его разновидности, выделяемые в психологии и менеджменте, предложена их классификация. Определено соотношение моббинга со смежными понятиями: «боссинг», «буллинг», «стаффинг», «токенизм» и др. Установлены особенности моббинга и на их основе предложена его дефиниция. Проанализированы правовые средства борьбы с моббингом, выделяемые в современной литературе, на их основе доказана необходимость совершенствования трудового законодательства.

Ключевые слова: моббинг, боссинг, буллинг, стаффинг, токенизм, юридическая дефиниция, принципы права, трудовое право, психология, менеджмент.

Цитирование: Лушников А. М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161.

Исследование выполнено в рамках НИР FMUZ-2021-0033 «Обеспечение социально-трудовых прав граждан в условиях трансформации сферы труда», госзадание 075-01160-22-00 ИГП РАН; Программы развития ЯрГУ, проект № П2-ГМ2-2021.

DOI: 10.31857/S102694520021132-6

MOBBING IN LABOR LAW AND PSYCHOLOGY: EXPERIENCE OF INTERDISCIPLINARY APPROACH

© 2022 A. M. Lushnikov^{1, *}, S. Yu. Chucha^{2, **}, D. A. Smirnov^{1, ***}

¹Demidov Yaroslavl State University

²Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

*E-mail: amlu0909@yandex.ru

**E-mail: chuchaigpan@gmail.com

***E-mail: d.smirnov@uniyar.ac.ru

Received 02.02.2022

Abstract. The article analyses the phenomenon of mobbing from the points of view of Labor Law and psychology. Individual varieties of mobbing distinguished in psychology and management have been investigated, and their classification has been proposed. The relationship of mobbing with related concepts: “bossing”, “bullying”, “staffing”, “tokenism”, etc. has been determined. The features of mobbing are highlighted and its definition is proposed on their basis. The legal means of combating mobbing allocated in modern literature have been analyzed, on their basis the necessity of improving labor legislation is proved.

Key words: mobbing, bossing, bullying, staffing, tokenism, legal definition, principles of law, Labor Law, psychology, management.

For citation: Lushnikov, A.M., Chucha, S. Yu., Smirnov, D.A. (2022). Mobbing in Labor Law and psychology: experience of interdisciplinary approach // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 7, pp. 155–161.

The reported study was funded by the research work FMUZ-2021-0033 “Ensuring the social and labor rights of citizens in the context of the transformation of the world of work”, state task 075-01160-22-00 ISL of the RAS; Development programs of YarSU, project No. P2-GM2-2021.

В конце XX в. наметилась тенденция расширения сферы регулирования общественных отношений, связанных с охраной труда. Если ранее институт охраны труда ассоциировался преимущественно с техникой безопасности, производственной санитарией и гигиеной, то теперь акценты сместились в сторону комплексной охраны жизни и здоровья работника в период трудовой жизни. Это предполагает защиту работника не только от техногенных рисков, но и от психического насилия со стороны руководителей и коллег. Очевидно, что само понятие «моббинг», сформировавшееся первоначально в рамках социологии, в настоящее время становится все более «психологизированным», что требует к нему комплексного подхода.

Для оценки масштабов проблемы отметим, что, согласно данным различных исследований, с притеснениями на рабочем месте каждый день сталкивается около 20 млн служащих только американских организаций. В Соединенном Королевстве моббинг-действия в трудовом коллективе испытывают на себе около 30% сотрудников, а в Швеции процент жертв моббинга варьируется от 2.5 до 16.2. Для Российской Федерации соответствующая статистика отсутствует, но его достаточно широкая распространенность очевидна. Можно согласиться и с тем, что серьезность проблемы моббинга подтверждается не только степенью ее распространения, но и тяжестью последствий для человека. В этой связи моббинг располагают в одном ряду с прямым физическим насилием, притом что подобные формы психологического насилия на работе встречаются все чаще¹. Ученые говорят даже о категории психосоциальных рисков, связанных прежде всего с моббингом и домогательствами². В любом случае негативными последствиями моббинга может стать десоциализация работника, исключение его из системы человеческих отношений по месту работы, снижение стрессовой устойчивости и, как следствие, его отрыв (частичный или полный) от коллектива. Следствием этого является снижение работоспособности, а в некоторых случаях – развитие различных неврозов, психических заболеваний у работника. Примечательно, что даже новые виды профессиональных заболеваний, такие как «эмоциональное выгорание» или «синдром хронической усталости» могут быть связаны именно с последствиями моббинга.

¹ См., напр.: Дружилов С.А. Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 118–122; Ключин П.Н., Галузо В.Н., Канифин Н.А. «Эффективный контракт» в Российской Федерации (экономико-юридический аспект) // Право и государство: теория и практика. 2016. № 10. С. 40–46; Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков, 2007; Кулакова А.Б. К вопросу изучения моббинга в системе трудовых отношений // Социальное пространство. 2019. № 2 (19).

² См.: Сыченко Е.В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. № 7. С. 103–110; часть II: охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 75–87.

Именно поэтому, при расширенном толковании охраны труда и акценте на профилактические меры, недопущение психического давления на работника становится одной из приоритетных задач.

История трактовки моббинга, как это нередко случается со значительным числом иных психологических явлений и феноменов, восходит к исследованию психики и поведения животных в филогенезе и онтогенезе (в зоопсихологии и сравнительной психологии). Так, первоначально термин «моббинг» (от англ. *mob*- агрессивная группа, банда) был применен в зоологии в 1958 г. известным зоологом и зоопсихологом, австрийцем К. Лоренцем. Он использовал его для описания феномена группового нападения мелких животных на более сильного противника и связывал со спонтанной агрессией и передающейся групповой агрессией³. Постепенно этот термин закрепился в социологии⁴, а затем и в психологии. На сей счет существует достаточно обширная литература, принадлежащая перу как психологов, так и юристов, что открывает простор для междисциплинарных исследований⁵.

Применительно к трудовым отношениям этот термин впервые был использован шведским психологом и медиком Х. Лейманном в начале 1980-х годов после проведения исследования на рабочих местах в Швеции. Первоначально его заинтересовала проблема самоубийств в среде отдельных групп работников (в частности, медсестер), а затем он расширил свои исследования. Под моббингом Х. Лейманн понимал «психологический террор», который включает «систематически повторяющееся враждебное и неэтичное отношение одного или нескольких людей, направленное против другого человека, в основном одного»⁶. Чаще всего целью моббинга определялось последующее увольнение работника. При проведении исследования шведский ученый выделил 45 вариантов поведения, которые являются типичными для моббинга (необоснованная критика, распространение слухов, социальная изоляция, неуместные шутки, демонстративное игнорирование, бойкот и др.).

³ См.: Лоренц К. Агрессия. М., 1994.

⁴ См., напр.: Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. М., 1996.

⁵ См., напр.: Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // Отдел кадров. 2005. № 9 (56); Карпов А.А. Современная организационная психологии. Ярославль, 2018; Его же. Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль, 2021; Сидоров П.И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессионализма // Экология человека. 2013. № 6. С. 33–41; Щербак О.В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудово-правовой аспекты // Вестник ОмГУ. Сер. «Право». 2018. № 4 (57). С. 118–123; Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. Mobbing: emotional abuse in the American workplace. Civil Society Publishing, 1999. P. 50–68; Field E. M. Strategies for surviving bullying at work. Australia, 2011.

⁶ Leymann H. Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek, 1993.

В этой связи особое внимание стоит обратить на *классификацию видов моббинга*, что позволяет лучше понять содержание данного понятия.

1. Моббинг может быть *прямым* и выражаться в форме насмешек, угроз, недооценки квалификации работника, уровня развития общих и специальных способностей, профессионального вклада либо, напротив, лишения возможностей выполнения заданий, придираках и т.д. Особое место здесь, разумеется, отводится открытой травле сотрудника. *Косвенный (латентный)* моббинг может выражаться в форме игнорирования, реализации различных форм «организационной депривации» сотрудника, социальной изоляции, ограничения доступа к информации, к процедуре принятия решений, к взаимодействию с внешней средой и др.

2. По степени осознания собственных целей моббером (субъектом, осуществляющим моббинг), рассматриваемое явление может быть *сознательным (преднамеренным)* и *неосознанным (стихийным)*. Сразу оговоримся, что нас интересует прежде всего первое из них.

3. Относительно восприятия «жертвы» моббинг дифференцируется на *реальный* и *мнимый*. Опять же необходимо иметь в виду именно первый вид, что требует их четкого разделения.

4. По численности участников моббинг следует разделять на *индивидуальный* и *групповой*. Оба вида несут социальный вред, но второй, по общему правилу, вредоноснее.

5. По характеру протекания моббинг может быть *хроническим* и *«самозарождающимся»* — предполагающим регулярное возникновение новой жертвы. Вред и того и другого очевиден, но первый может привести к более тяжким последствиям.

6. По возможности управления моббинг следует дифференцировать на *управляемый (тактический)* и *неуправляемый*. Первый, вообще, представляет собой весьма специфическую разновидность, поскольку предполагает реализацию средств моббинга в качестве *инструмента* воздействия (в том числе по вектору «руководитель — подчиненный»). Иными словами, моббинг осуществляется не в своем исходном назначении, а в функции достаточно латентных (скрытых) управленческих целей. В этом контексте усматривается связь механизмов формирования контркультуры (как особой разновидности организационных культур) и моббинга. Он в данном случае может быть описан как один из ее аспектов, а также принимать особые формы. К ним следует отнести создание определенных неформальных групп внутри организации (клик, камарильи и др.), преследующих целью психологическое давление на конкретных работников.

7. По направленности воздействия традиционно выделяют:

вертикальный моббинг, получивший распространенное практически повсеместно название «*боссинг*». В этом случае психологический террор и иные сопутствующие средства воздействия исходят от руководителя. Некоторые авторы выделяют «*стаффинг*», направленный против руководителя, что имеет место достаточно редко (обратная вертикаль);

горизонтальный — предполагает возникновение и развитие моббинга от других исполнителей — коллег; в литературе такая разновидность моббинга получила название «*буллинг*».

8. Также выделяют т.н. «*институциональный моббинг*» и *кибермоббинг*. Первый состоит в широкой совокупности средств при преследовании работника с использованием целого ряда полномочий, входящих в кадровое измерение

управленческого труда: профессиональная аттестация, управление карьерой, квалификационные экзамены, реализация дисциплинарной функции со стороны руководителя и многие другие.

В свою очередь, появление кибермоббинга может быть связано с «*информационным stalkingом*» — навязчивым скрытым или, напротив, явным преследованием, вниманием со стороны другого человека или группы людей с использованием характерных моббингу угроз, запугивания, выслеживания, оскорблений и т.д., но не связанных напрямую с процессом управления персоналом.

Одной из новейших концепций в психологии лидерства, в которой явно отмечается роль моббинга в деятельности управленческого типа, является концепция *токенизма*. Достаточно часто встречается в организациях, в особенности в тех, которые ведут свою работу в многонациональных и многоконфессиональных регионах. Фактически токенизм представляет собой определенную форму группового давления, основанную на половой, расовой, этнической и религиозной дискриминации некоторых сотрудников организации. В т.н. асимметричной (неравномерной) группе ее члены, составляющие большинство по какому-то из обозначенных признаков, называются доминантами, а те, кто количественно лишь символически мало представлен в группе, получили название «токенов» (символов). Такое явление, полагаем, следует также рассматривать в качестве особой разновидности «моббинга». Нередко токенизм рассматривается в качестве предмета исследований в гендерном менеджменте. В нем помимо специальных классификаций токенов — женщин-лидеров имеет место также доказанное положение о том, что женщины в мужской группе и женщины-лидеры в сугубо мужском деловом мире выступают в роли токенов. В данной части токенизм может прямо смыкаться с дискриминацией, запрещенной ст. 3 ТК РФ.

Вместе с тем ставшее уже междисциплинарным направление изучения моббинга в значительной мере обусловило появление новых понятий, так или иначе связанных с психологическим давлением внутри трудового коллектива. К ним целесообразно относить деструктивное поведение, абьюзивные отношения, токсичность, виктимизацию, виктимблейминг и многое другое.

Все вышесказанное позволяет нам перейти к оценке моббинга в трудовом контексте. Отметим, что его предотвращение в значительной части также имеет психологические аспекты и связано с приданием гласности фактов психического давления. Кроме того, при защите от моббинга подвергшийся ему только заявляет о наличии соответствующих фактов, тогда как тяжесть доказывания их отсутствия ложится на мобберов. В литературе по трудовому праву моббинг рассматривается, в основном, как дисциплинарный проступок, виновное нарушение трудовой дисциплины. Достаточно плодотворно с учетом зарубежного опыта выглядит предложение квалифицировать моббинг как разновидность дискриминации⁷. К сожалению, на международно-правовом уровне первоначально все ограничивалось рекомендательными актами в рамках международных организаций. Ситуация стала меняться только после того, как в 2019 г. МОТ приняла Конвенцию № 190 «Об искоренении насилия и домогательства в сфере труда»⁸. Однако и указанная Конвенция

⁷ См.: Тиханова Д.А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21–23.

⁸ В официальных источниках не публиковалась.

содержит только общее определение домогательства и насилия в сфере труда (как физического, так и психического) и обязанность стран-участниц законодательно закрепить запрет насилия в трудовых отношениях. Кроме того, ее ратифицировало всего пять государств, в число которых Российская Федерация не входит.

Наиболее интересен опыт Франции⁹, в которой не только на законодательном уровне дана дефиниция моббинга, но и определено четыре способа защиты от него.

В нашей стране достаточно давно признается, что моббинг является серьезной проблемой¹⁰. Тем не менее ни на уровне Российской Федерации, ни на уровне Евразийского экономического союза (ЕАЭС) вопрос защиты психологического здоровья работника специально не рассматривается. Это касается как законодательства, так и судебной практики. Между тем в формирующейся модели Евразийского трудового права данная проблематика должна занять достойное место¹¹.

Единственным актом Российской Федерации, напрямую определяющим защиту работника от психологического стресса, является ГОСТ Р 55914–2013. Национальный стандарт Российской Федерации (2013 г.)¹². В данном ГОСТе под моббингом понимается преследование, оскорбление, социальное исключение кого-либо или осуществление негативного влияния на выполнение кем-либо его служебных заданий; негативные действия являются повторяющимися, регулярными и продолжаются в течение определенного периода времени. Однако указанный ГОСТ является рекомендательным, а не юридически обязывающим актом.

В связи с вышеизложенным полагаем возможным законодательно урегулировать вопрос защиты работников от психологического насилия на рабочих местах. За основу можно взять зарубежный опыт защиты работников от моббинга с соответствующей адаптацией к российской правовой системе. В исследованиях как по психологии, так и по правоведению выделяются следующие признаки моббинга: 1) это повторяющиеся (систематические) действия в отношении работника со стороны других работников, в том числе руководителя организации, 2) они ущемляют достоинство работника, 3) выражаются в виде преследования, оскорбления, бойкота или иных негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовой функции, 4) данные действия должны причинять ущерб или создавать реальную угрозу ущерба правам, свободам, законным интересам работника, а также могут оказывать негативное воздействие на его физическое или психическое здоровье.

⁹ См.: *Рекош К.Х.* Моббинг и проблемы его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105; и др.

¹⁰ См., напр.: *Скавитина А.В.* Проблемы притеснения на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 120–127; *Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Киселева Н.Н.* Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательства в сфере труда // Образование и право. 2020. № 5. С. 76–81; *Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В. и др.* Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 207, 208. DOI: 10.31857/S102694520015036–0

¹¹ См. подр.: Евразийское трудовое право / под ред. М.В. Лушниковой и др. М., 2017. С. 8–43.

¹² См.: пункт 2.1 ГОСТ Р 55914–2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте (утв. приказом Росстандарта от 17.12.2013 г. № 2327-ст). М., 2014. С. 1.

Исходя из этого, в законодательстве Российской Федерации можно закрепить следующее определение: «Моббинг (психологическое насилие) – повторяющиеся (систематические) действия со стороны работодателя и других работников (включая руководителя организации), которые ущемляют достоинство подвергающегося ему работника. Они могут осуществляться в виде преследования, оскорбления, бойкота или иных негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовых обязанностей. Данные действия должны причинять ущерб или создавать реальную угрозу причинения ущерба правам, свободам, законным интересам работника».

На наш взгляд, целесообразно закрепить указанную дефиницию в отдельной статье – ст. 4¹ «Запрещение моббинга» ТК РФ. Для увязки её с принципами правового регулирования трудовых отношений предлагаем конкретизировать принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства, зафиксированный в абз. 19 ст. 2 ТК РФ, сформулировав его следующим образом: «обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (включая защиту от моббинга)».

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, направленных на защиту работника от психологического преследования. Фактически его можно подвести под дисциплинарный проступок через оценку исполнения работником своих трудовых обязанностей как ненадлежащего (ст. 21, 22, 81) либо привлекать за вред, причиненный третьим лицам, если работодатель компенсирует вред от последствия действия коллеги пострадавшему работнику. В этом случае виновники возникновения вреда привлекаются к ответственности в порядке регресса. Допустимо применять и конструкцию дискриминации (ст. 3), а равно обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2). Однако все эти варианты спорны и вызывают неоднозначное толкование судов. В связи с этим предлагаем прямо установить запрет моббинга в ст. 4¹ ТК РФ. Это позволит привлекать работников, участвующих в моббинге, к дисциплинарной и материальной ответственности.

Правовые средства противодействия моббингу явно недостаточно исследуются в современной доктрине. Как подчеркивают О.В. Щербаква¹³, О.Ю. Патласов и И.С. Калмыков¹⁴, в России антимоббинговое законодательство не развито, а без этого социально-психологические способы противодействия вряд ли будут эффективными. Так, одним из средств противодействия, уже закреплённым в действующем законодательстве, является возмещение морального вреда работнику, подвергнутому моббингу. Ряд авторов, однако, полагают, что предписания ст. 237 ТК РФ, регулирующие возмещение морального вреда работнику, не обладают должным антимоббинговым эффектом. Так, О.В. Курсова и И.Л. Плужник указывают на следующие дефекты данной статьи: во-первых, моральный вред взыскивается только за неправомерные действия (при этом напрямую в Трудовом кодексе РФ не содержится норма, запрещающая моббинг); во-вторых, отсутствуют четкие критерии, по которым может быть определен размер компенсации морального вреда; в-третьих, моральный вред возмещается исключительно

¹³ См.: *Щербаква О.В.* Указ. соч. С. 122.

¹⁴ См.: *Патласов О.Ю., Калмыков И.С.* Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 1 (23). С. 237.

в денежной форме¹⁵. Вторая проблема заключается в том, что часто размер компенсации за нравственные и психологические страдания, которые испытывает жертва моббинга, несоразмерны. Это обусловлено тем, что моббинг порождает проблемы со здоровьем, имеющие отложенные последствия (мигрени, простуды, нарушения концентрации, бессонница)¹⁶. Третья проблема заключается в том, что денежная компенсация не учитывает особенность ущемляемого права и не способствует достижению максимального эффекта в рамках антимоббинговой защиты¹⁷.

Несмотря на отмеченные недостатки, полагаем, что закрепление в Трудовом кодексе РФ обязанности возмещения работодателем морального вреда, причинённого работнику моббингом, будет явно нелишним. Что касается размера денежной компенсации, то закрепление прямого запрета моббинга способно существенно исправить эту ситуацию в сторону увеличения выплат.

Ещё одним способом противодействия моббингу, на который обращают внимание исследователи¹⁸, является внедрение т.н. Морального (этического) кодекса поведения. В нём, в частности, предлагается закрепить такие положения, как регламентация мер противодействия моббингу и последствия их применения, механизм обращения жертвы моббинга в компетентную организацию, перечень санкций и мер воздействия, которые работодатель может применить к мобберу, и др.

На наш взгляд, целесообразно разрешить работодателю принять локальный акт, направленный на противодействие моббингу. В связи с этим считаем, что необходимо включить в предлагаемую нами ст. 4¹ ТК РФ предписание следующего содержания: «Работодатель вправе принять локальный акт, направленный на борьбу с моббингом. Данный акт принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и может включать в себя: меры противодействия моббингу в рамках организации; порядок обращения работника, подвергнувшегося моббингу, в компетентные органы работодателя, а также примирительные процедуры; меры воздействия, применяемые работодателем к мобберу, методика оценки деятельности руководителей с учетом психологического климата в подразделении».

* * *

На основании вышеизложенного предлагаем внести следующие изменения в Трудовой кодекс РФ, направленные на противодействие моббингу:

1. Ввести в абзац 19 ст. 2 указание на право работника на защиту от моббинга, сформулировав его следующим образом: «обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (включая защиту от моббинга)».

¹⁵ См.: 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. Т. 2. № 3 (4). 2015. С. 190, 191.

¹⁶ См.: Психология здоровья: учеб. для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2006. С. 432.

¹⁷ См.: Шведов А.Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2005. № 3. С. 93.

¹⁸ См.: Патласов О.Ю., Калмыков И.С. Указ. соч. С. 237; Корыстина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2013. С. 17.

2. Ввести статью 4¹ «Запрещение моббинга» следующего содержания:

«Моббинг запрещён.

Моббинг (психологическое насилие) — повторяющиеся (систематические) действия со стороны работодателя и других работников (включая руководителя организации), которые ущемляют достоинство подвергающегося ему работника. Они могут осуществляться в виде преследования, оскорбления, бойкота или иных негативных действий, влияющих на выполнение работником его трудовых обязанностей. Данные действия должны причинять ущерб или создавать реальную угрозу причинения ущерба правам, свободам, законным интересам работника.

Работодатель вправе принять локальный акт, направленный на противодействие моббингу. Данный акт принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и может включать в себя: меры противодействия моббингу в рамках организации; порядок обращения работника, подвергнувшегося моббингу, в компетентные органы работодателя, а также примирительные процедуры; меры воздействия, применяемые работодателем к мобберу, методика оценки деятельности руководителей с учетом психологического климата в подразделении».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. М., 1996.
2. Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В. и др. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 207, 208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0
3. Дружиллов С.А. Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 118–122.
4. Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение? // Отдел кадров. 2005. № 9 (56).
5. Евразийское трудовое право / под ред. М.В. Лушниковой и др. М., 2017. С. 8–43.
6. Карпов А.А. Современная организационная психологии. Ярославль, 2018.
7. Карпов А.А. Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль, 2021.
8. Ключкин П.Н., Галузо В.Н., Канафин Н.А. «Эффективный контракт» в Российской Федерации (экономико-юридический аспект) // Право и государство: теория и практика. 2016. № 10. С. 40–46.
9. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков, 2007.
10. Корыстина Е.С. Моббинг в успешности персонала: механизм и методика предотвращения: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2013. С. 17.
11. Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Киселева Н.Н. Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательства в сфере труда // Образование и право. 2020. № 5. С. 76–81.
12. Кулакова А.Б. К вопросу изучения моббинга в системе трудовых отношений // Социальное пространство. 2019. № 2 (19).

13. 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. Т. 2. № 3 (4). 2015. С. 190, 191.
14. Лоренц К. Агрессия. М., 1994.
15. Патласов О. Ю., Калмыков И. С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 1 (23). С. 237.
16. Психология здоровья: учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2006. С. 432.
17. Рекош К. Х. Моббинг и проблемы его преодоления во Франции // Труд за рубежом. 2002. № 2. С. 97–105.
18. Сидоров П. И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза // Экология человека. 2013. № 6. С. 33–41.
19. Скавитина А. В. Проблемы притеснения на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 5. С. 120–127.
20. Сыченко Е. В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. № 7. С. 103–110; часть II: охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 8. С. 75–87.
21. Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21–23.
22. Шведов А. Л. Право работника на компенсацию морального вреда // Адвокат. 2005. № 3. С. 93.
23. Щербакова О. В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовые аспекты // Вестник ОмГУ. Сер. «Право». 2018. № 4 (57). С. 118–123.
24. Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing, 1999. P. 50–68.
25. Leymann H. Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sichdagegenwehrenkann. Reinbek, 1993.
26. Field E. M. Strategies for surviving bullying at work. Australia, 2011.
7. Karpov A. A. Modern organizational psychology. Yaroslavl, 2018 (in Russ.).
8. Karpov A. A. Theory and practice of psychological analysis of activity. Yaroslavl, 2021 (in Russ.).
9. Klyukin P. N., Galuzo V. N., Kanafin N. A. “Effective Contract” in the Russian Federation (Economic and Legal Aspect) // Law and state: theory and practice. 2016. No. 10. P. 40–46 (in Russ.).
10. Kolodey K. Mobbing. Psychoterror in the workplace and methods to overcome it. Kharkov, 2007 (in Russ.).
11. Korystina E. S. Mobbing in the success of personnel: mechanism and method of prevention: abstract ... PhD in Economic. Voronezh, 2013. P. 17 (in Russ.).
12. Krylov K. D., Soshnikova T. A., Kiseleva N. N. Problems of the realization of the right to protect dignity, prevent violence and harassment in the workplace // Education and law. 2020. No. 5. P. 76–81 (in Russ.).
13. Kulakova A. B. On the issue of studying mobbing in the system of labor relations // Social space. 2019. No. 2 (19) (in Russ.).
14. Kursova O. V., Pluzhnik I. L. Legal ideal and legal vacuum: on the issue of protecting an employee from psychological violence in Russia // Russian journal of legal research. Vol. 2. No. 3 (4). 2015. P. 190, 191 (in Russ.).
15. Leymann H. Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sichdagegenwehrenkann. Reinbek, 1993.
16. Lorenz K. Aggression. M., 1994 (in Russ.).
17. Patlasov O. Yu., Kalmykov I. S. Technologies for countering personnel mobbing in the workplace // Human science: humanitarian research. 2016. No. 1 (23). P. 237 (in Russ.).
18. Psychology of health: textbook for universities / ed. G. S. Nikiforova. SPb., 2006. P. 432 (in Russ.).
19. Recoch K. H. Mobbing and the problems of overcoming it in France // Work abroad. 2002. No. 2. P. 97–105 (in Russ.).
20. Shcherbakova O. V. To the question of the concept of psychological violence (mobbing): socio-psychological and labor law aspects // Herald of Omsk State University. Series “Law”. 2018. No. 4 (57). P. 118–123 (in Russ.).
21. Shvedov A. L. Right of employee to compensation for non-pecuniary damage // Lawyer. 2005. No. 3. P. 93 (in Russ.).
22. Sidorov P. I. Mobbing syndrome: mental ecology of destructive profesiogenesis // Human ecology. 2013. No. 6. P. 33–41 (in Russ.).
23. Skavitina A. V. Problems of harassment at workplaces // Management in Russia abroad. 2004. No. 5. P. 120–127 (in Russ.).
24. Sychenko E. Protection of workers from psychosocial risks: European experience and its applicability in Russia. Part I: Protection of employees from work-related stress // Labor Law. 2014. No. 7. P. 103–110; part II: protection of the employee against psychological harassment // Labor law. 2014. No. 8. P. 75–87 (in Russ.).
25. Tikhanova D. A. Mobbing as a special kind of discrimination: labor law aspects // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 1. P. 21–23 (in Russ.).
26. Vanioerek L., Vanioerek A. Mobbing: when work becomes hell. M., 1996 (in Russ.).

REFERENCES

1. Davenport N., Schwartz R. D., Elliott G. P. Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing, 1999. P. 50–68.
2. Devenport N. Emotional abuse at work: a silent infatuation? // HR Department. 2005. No. 9 (56).
3. Druzhilov S. A. The problem of mobbing at the department in the conditions of reforming the university // Higher education in Russia. 2011. No. 6. P. 118–122 (in Russ.).
4. Dzyubak A. V., Letova N. V., Sokolova T. V. etc. Review of the “Round Table” on the topic “Actual problems of legal regulation of relations in the field of sports” // State and Law. 2021. No. 6. P. 207, 208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0 (in Russ.).
5. Eurasian Labor Law / ed. by M. V. Lushnikova, etc. M., 2017. P. 8–43 (in Russ.).
6. Field E. M. Strategies for surviving bullying at work. Australia, 2011.
7. Karpov A. A. Modern organizational psychology. Yaroslavl, 2018 (in Russ.).
8. Karpov A. A. Theory and practice of psychological analysis of activity. Yaroslavl, 2021 (in Russ.).
9. Klyukin P. N., Galuzo V. N., Kanafin N. A. “Effective Contract” in the Russian Federation (Economic and Legal Aspect) // Law and state: theory and practice. 2016. No. 10. P. 40–46 (in Russ.).
10. Kolodey K. Mobbing. Psychoterror in the workplace and methods to overcome it. Kharkov, 2007 (in Russ.).
11. Korystina E. S. Mobbing in the success of personnel: mechanism and method of prevention: abstract ... PhD in Economic. Voronezh, 2013. P. 17 (in Russ.).
12. Krylov K. D., Soshnikova T. A., Kiseleva N. N. Problems of the realization of the right to protect dignity, prevent violence and harassment in the workplace // Education and law. 2020. No. 5. P. 76–81 (in Russ.).
13. Kulakova A. B. On the issue of studying mobbing in the system of labor relations // Social space. 2019. No. 2 (19) (in Russ.).
14. Kursova O. V., Pluzhnik I. L. Legal ideal and legal vacuum: on the issue of protecting an employee from psychological violence in Russia // Russian journal of legal research. Vol. 2. No. 3 (4). 2015. P. 190, 191 (in Russ.).
15. Leymann H. Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sichdagegenwehrenkann. Reinbek, 1993.
16. Lorenz K. Aggression. M., 1994 (in Russ.).
17. Patlasov O. Yu., Kalmykov I. S. Technologies for countering personnel mobbing in the workplace // Human science: humanitarian research. 2016. No. 1 (23). P. 237 (in Russ.).
18. Psychology of health: textbook for universities / ed. G. S. Nikiforova. SPb., 2006. P. 432 (in Russ.).
19. Recoch K. H. Mobbing and the problems of overcoming it in France // Work abroad. 2002. No. 2. P. 97–105 (in Russ.).
20. Shcherbakova O. V. To the question of the concept of psychological violence (mobbing): socio-psychological and labor law aspects // Herald of Omsk State University. Series “Law”. 2018. No. 4 (57). P. 118–123 (in Russ.).
21. Shvedov A. L. Right of employee to compensation for non-pecuniary damage // Lawyer. 2005. No. 3. P. 93 (in Russ.).
22. Sidorov P. I. Mobbing syndrome: mental ecology of destructive profesiogenesis // Human ecology. 2013. No. 6. P. 33–41 (in Russ.).
23. Skavitina A. V. Problems of harassment at workplaces // Management in Russia abroad. 2004. No. 5. P. 120–127 (in Russ.).
24. Sychenko E. Protection of workers from psychosocial risks: European experience and its applicability in Russia. Part I: Protection of employees from work-related stress // Labor Law. 2014. No. 7. P. 103–110; part II: protection of the employee against psychological harassment // Labor law. 2014. No. 8. P. 75–87 (in Russ.).
25. Tikhanova D. A. Mobbing as a special kind of discrimination: labor law aspects // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 1. P. 21–23 (in Russ.).
26. Vanioerek L., Vanioerek A. Mobbing: when work becomes hell. M., 1996 (in Russ.).

Сведения об авторах**ЛУШНИКОВ Андрей Михайлович –**

доктор юридических наук, доктор исторических наук, заведующий кафедрой трудового и финансового права юридического факультета Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова; 150000 г. Ярославль, ул. Собинова, д. 36А

ЧУЧА Сергей Юрьевич –

доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник сектора процессуального права, руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

СМИРНОВ Дмитрий Александрович –

кандидат юридических наук, заместитель декана по науке юридического факультета Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова; 150000 г. Ярославль, ул. Собинова, д. 36А

Authors' information**LUSHNIKOV Andrey M. –**

Doctor of Law, Doctor of Historical Sciences, Head of the Department of Labor and Financial Law, Faculty of Law, Demidov Yaroslavl State University; 36A Sobinova str., 150000 Yaroslavl, Russia

CHUCHA Sergey Y. –

Doctor of Law, Professor, chief researcher of the Procedural Law Sector, Head of the Interdisciplinary Center for Legal Research in the Field of Labor Law and Social Security Law of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia

SMIRNOV Dmitry A. –

PhD in Law, Deputy Dean for science of the Faculty of Law of Demidov Yaroslavl State University; 36A Sobinova str., 150000 Yaroslavl, Russia