

---

---

ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО  
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

---

---



НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ НАСИЛИЮ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

© 2023 г. С. Ю. Чуча

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

*E-mail: chuchaigpan@gmail.com*

Поступила в редакцию 19.10.2022 г.

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы совершенствования нормативно-правового регулирования, позволяющего осуществлять эффективную профилактику и противодействие психологическому насилию в сфере труда. Отмечаются отличия насилия от дискриминации и домогательства. Обосновывается трудовая отраслевая принадлежность ряда норм, призванных регламентировать профилактику и противодействие психологическому насилию в сфере труда. На основе анализа содержания широкого круга судебных актов и документов социального партнерства, предлагаются четыре направления нормативного обеспечения противодействия психологическому насилию в трудовых отношениях: закрепление в Трудовом кодексе РФ норм, определяющих юридическое содержание и запрещающих психологическое насилие; смена бремени доказывания по таким судебным спорам и его перенос с работника на работодателя; реализация возможностей социального партнерства посредством закрепления соответствующих обязательств сторон и норм в социально-партнерских актах — коллективных договорах, соглашениях, в том числе и рамочных, а также принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзами локальных нормативных актах; развитие законодательства о защите информирующих о правонарушении лиц.

**Ключевые слова:** психологическое насилие, буллинг, моббинг, боссинг, трудовой спор, социальное партнерство, защита, информатор.

**Цитирование:** Чуча С. Ю. Нормативное обеспечение противодействия психологическому насилию в трудовых отношениях // Государство и право. 2023. № 12. С. 95–101.

DOI: 10.31857/S102694520029368-5

## REGULATORY SUPPORT FOR COUNTERACTING PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN LABOR RELATIONS

© 2023 S. Yu. Chucha

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

*E-mail: chuchaigpan@gmail.com*

Received 19.10.2022

**Abstract.** In the article the problems of improving the legal regulation, allowing for effective prevention and counteraction to psychological violence in the world of work, are considered. There are differences between violence and discrimination and harassment. The labor and legal sectoral affiliation of a number of norms designed to regulate the prevention and counteraction to psychological violence in the labor sphere is substantiated. Based on the analysis of the content of a wide range of judicial acts and social partnership documents, four areas of normative support for counteracting psychological violence in labor relations are proposed: fixing in the Labor Code of the Russian Federation the norms that determine the legal content and prohibit psychological violence; changing the burden of proof in such litigation and shifting it from the employee to the employer; implementation of social partnership opportunities by fixing the relevant obligations of the parties and norms in social partnership acts – collective agreements, agreements, including framework agreements, as well as local regulations adopted by the employer in agreement with trade unions; development of legislation on the protection of whistleblowers.

**Key words:** psychological abuse, bullying, mobbing, bossing, labor dispute, social partnership, protection, informer.

**For citation:** Chucha, S. Yu. (2023). Regulatory support for counteracting psychological violence in labor relations // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 12, pp. 95–101.

В трудовом праве наряду с экономической и физической безопасностью работника все большее значение приобретает его субъективное самочувствие, а также то, что условно можно назвать «качеством трудовой жизни»<sup>1</sup>, как необходимой составляющей программы МОТ «Достойный труд»<sup>2</sup>. Право на достойный труд, а не просто право на труд, активно обсуждается и реализуется на международном уровне<sup>3</sup>. Ученые-трудовики говорят о категории психосоциальных рисков, связанных с моббингом<sup>4</sup> и домога-

тельствами<sup>5</sup>. Насилие в трудовых отношениях часто соотносят с дискриминацией<sup>6</sup> и домогательством<sup>7</sup>. Однако в ряду этих понятий само по себе физическое или психологическое насилие служит средством достижения двух последних противоправных целей – ущемление трудовых прав работника по признаку расы, пола, возраста, цвета кожи и т.п. в случае дискриминации и достижения половых или гендерных целей в случае домогательства. Насилие может преследовать и иные цели – незаконное увольнение работника по собственному желанию, снижение расходов работодателя на содержание рабочей силы, устранение лидера коллектива, пытающегося отстаивать интересы работников в отношениях с работодателем и т.п.

В литературе высказывалось мнение о необходимости преимущественного регулирования возникающих при этом личных неимущественных отношений средствами гражданского права<sup>8</sup>. Исследованием личных неимущественных

<sup>1</sup> Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 14.

<sup>2</sup> Достойный труд. Доклад генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. Женева, 1999.

<sup>3</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая правовая контроль (надзор). М., 2015; Чуча С. Ю. Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики // Государство и право. 2021. № 4. С. 157, 158. DOI: 10.31857/S102694520014359-5

<sup>4</sup> О терминологии – буллинг, моббинг, боссинг и др. – см. подр.: 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; Leymann H. Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek, 1993; Дружилов С. А. Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 118–122; Клюкин 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; Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков, 2007. С. 17; Курсова О. А., Плужник И. Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Росс. журнал правовых исследований. 2015. № 3 (4). С. 186–193; Кулакова А. Б. К вопросу изучения моббинга в системе трудовых отношений. URL: <https://mobbingu.net/articles/detail/711/#ref19> (дата обращения: 12.05.2022); 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. DOI: 10.31857/S102694520021132-6; Щербакова О. В.

К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовая правовая аспекты // Вестник ОмГУ. Сер. «Право». 2018. № 4 (57). С. 118–123.

<sup>5</sup> См.: Сыченко Е. В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Ч. I: Защита работников от стресса, связанного с работой; Ч. II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. № 7. С. 103–110; № 8. С. 75–87.

<sup>6</sup> См.: Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые правовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21–23.

<sup>7</sup> См.: Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательства в сфере труда» (2019 г.). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf) (дата обращения: 24.08.2022) и Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательства в сфере труда». URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_739332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_739332.pdf) (дата обращения: 21.05.2022).

<sup>8</sup> См.: Иванов А. А. Расширение предмета гражданского права: социальный аспект // Закон. 2021. № 9. С. 94–100.

прав занимаются цивилисты<sup>9</sup>, но и ученые-трудовики никогда не обходили их своим вниманием<sup>10</sup>. Ученые-трудовики в этом вопросе солидарны с теми учеными, которые допускают неблагоприятные для отрасли гражданского права последствия расширения ее предмета за счет включения в него неразрывно связанных с личностью неимущественных отношений<sup>11</sup>. Представляется, что соответствующее правовое регулирование должно осуществляться социальными частно-публичными отраслями права, в том числе и трудовым<sup>12</sup>. «Метод правового равенства сторон в чистом виде не применим в процессе реализации трудовых прав работника, как подчиненной стороны трудового договора. В этом случае должна учитываться не только экономическая, но и социальная (защитная) функция трудового права». Во всяком случае «личные неимущественные трудовые права нуждаются в значительном переосмыслении и дальнейшем изучении»<sup>13</sup>.

Отраслевое законодательство содержит единственную норму, провозглашающую обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности посредством одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). Некоторое отношение к правовой регламентации противодействия психологическому насилию и унижению достоинства работника имеет ст. 237 ТК РФ, предписывающая возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и в результате психологического насилия со стороны работодателя или коллег по собственной воле или по инициативе руководства организации.

Официальная судебная статистика по делам, связанным с защитой от психологического насилия и достоинства работника, отсутствует. Впечатляющий поиск по базе судебных актов судов Российской Федерации Sudact.ru, принятый Е. В. Сыченко<sup>14</sup>, показал отсутствие решений,

в которых были бы удовлетворены требования, связанные с защитой непосредственно достоинства работников. Дела по проблемам психологического насилия и преследования связаны на практике либо с дискриминацией, либо с несправедливым увольнением, либо с наложением незаконных дисциплинарных взысканий, сопряженных с воздействием на работника. Возможна и совокупность названных целей, однако эти дела не направлены исключительно на борьбу с преследованием или моббингом как таковым<sup>15</sup>.

Решением Октябрьского районного суда г. Саранска частично удовлетворены искивые требования К. к ФГБОУ ВПО «М.» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда, взыскании премии, возложении обязанности установить персональный повышающий коэффициент к окладу, взыскании компенсации морального вреда. Мотивом удовлетворения требований стал вывод суда о том, что К. подверглась преследованию со стороны работодателя в связи с жалобами в государственные органы в целях защиты своих трудовых прав, чем были нарушены ее конституционные права, испытывала психологическое давление. Психологическое преследование, как следует из решения суда, выражалось в невыплате премии и неустановлении персонального повышающего коэффициента к окладу в отличие от остальных работников организации с равной производительностью труда и квалификацией<sup>16</sup>. В решении же Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10 февраля 2017 г. по делу по иску К. к ПАО «АКБ» суд, исходя из права работодателя поощрять или не поощрять работника, не стал рассматривать доводы К. о конфликте с работодателем и использовании премирования для давления с целью заставить работника уволиться из организации и отказал в иске<sup>17</sup>. В других проанализированных делах суд признал нарушение законодательства о труде, но обстоятельства притеснения работника в выводах суда не были учтены. Суд обратил внимание только на формальную сторону вопроса – отсутствие письменного трудового договора<sup>18</sup>.

Дел, в исках по которым работники ведут речь о психологическом насилии, довольно много. Потерпевшие ссылаются в суде на нарушение принципа защиты достоинства работника (ст. 2 ТК РФ), заявляют о возмещении морального вреда работодателем (ст. 237 ТК РФ), обращаются к норме о дискриминации (ст. 3 ТК РФ). Работники в исках ссылаются и на гражданско-правовые нормы о защите чести, достоинства и деловой репутации (ст. 152 ГК РФ), когда психологическое насилие и преследование принимают форму клеветы. В некоторых исках заявители ссылаются на

<sup>9</sup> См.: *Апранич М.Л.* Проблемы гражданско-правового регулирования личных неимущественных отношений, не связанных с имущественными: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2001; *Дробышевская Т.В.* Личные неимущественные права граждан и их правовая защита. Красноярск, 2001; *Красавчикова Л.О.* Понятие и система личных неимущественных прав граждан (физических лиц) в гражданском праве Российской Федерации. Екатеринбург, 1994; *Малеина М.Н.* Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М., 2001; и др.

<sup>10</sup> См.: *Бару М.И.* Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966; *Басаргин И.Н.* Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002; *Бущенко П.А.* Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1984; *Жерукова А.Б.* Обеспечение прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011; *Зеленко Б.И.* Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1980; *Курилов В.И.* Личность в системе управления трудом: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1998; *Станскова У.М.* Трудоправовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2014; и др.

<sup>11</sup> См.: Блог А. Иванова. Новое социальное право-2. URL: [https://zakon.ru/blog/2020/07/02/novoe\\_socialnoe\\_pravo\\_-\\_2](https://zakon.ru/blog/2020/07/02/novoe_socialnoe_pravo_-_2) (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>12</sup> См.: *Чуча С.Ю.* К вопросу о «новом социальном праве» и предмете гражданского права // Закон. 2022. № 4. С. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122

<sup>13</sup> *Лушников А.М.* Указ. соч. С. 13, 15.

<sup>14</sup> См.: Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М., 2023. С. 285–296.

<sup>15</sup> См.: *Chernyaeva D.* The Regulation of Mobbing and Harassment in Russia: Current Challenges and Future Prospect // E-Journal of International and Comparative Labor Studies. 2014. No. 3 (2). P. 14–31.

<sup>16</sup> См.: решение Октябрьского районного суда г. Саранска от 28.03.2012 г. по делу № 2-307/2012 по иску К. к ФГБОУ ВПО «М.» о признании подвергнутой дискриминации в сфере труда // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>17</sup> См.: решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.02.2017 г. по делу № 2-16242/2016 по иску К. к ПАО «АКБ» о взыскании заработной платы // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>18</sup> См.: решение Иркутского районного суда Иркутской области от 21.12.2011 г. по делу № 2-1331/11 по иску К. к СНТ об установлении факта трудовых отношений; решение Заельцовского районного суда города Новосибирска от 22.03.2013 г. по делу № 2-174/2013 по иску Л. к ИП К. о взыскании задолженности по заработной плате // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

проявления моббинга<sup>19</sup>, боссинга<sup>20</sup> и буллинга<sup>21</sup>, что говорит о внедрении этих понятий в российский правовой оборот. Интересным в этой связи представляется определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда, в котором неверное процессуальное восприятие термина «боссинг» судом первой инстанции и отсутствие оценки доводов истца по этому поводу стало одним из оснований отмены решения Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга об отказе в иске о восстановлении на работе и направления дела на новое рассмотрение. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда указала, что «предметом требования истца является взыскание компенсации морального вреда в результате боссинга работодателя. Боссинг – это вид психологического давления, когда сотруднику создается невыносимая атмосфера в коллективе, это целый ряд тщательно спланированных действий работодателя, направленных на то, чтобы выжить конкретного сотрудника из коллектива. Все перечисленные приказы совершаются в определенной последовательности, с определенной регулярностью и рассматриваются истцом в совокупности как длящееся действие, длящееся нарушение его права. Таким образом, все приказы, которые Т. оцениваются как боссинг, являются основанием иска, а не предметом»<sup>22</sup>.

В этой связи первой необходимостью для создания эффективной системы противодействия психологическому насилию в трудовых отношениях видится нормативное закрепление в Трудовом кодексе РФ понятия моббинга и установления формального запрета психологического насилия. Для этого стоит внимательно присмотреться к предложению дополнить абз. 19 ст. 2 ТК РФ нормой о праве работника на защиту от психологического насилия, а также ввести в Трудовой кодекс РФ ст. 4<sup>1</sup> «Запрещение моббинга»<sup>23</sup>.

Сегодня, как отмечают исследователи<sup>24</sup>, в условиях общей тенденции судов рассматривать лишь формальную сторону дела, не предпринимая попытки анализа причин действий работодателя по изменению условий труда, объявлению простоя, невыплате премий и т.п., на работников возлагается непосильное бремя доказывания<sup>25</sup>, поскольку каждое из совер-

шенных работодателем в длинной череде действий, ущемляющее права и интересы работника, формально соответствует закону, или их совокупность не воспринимается судом как дискриминация, и особенно, как психологическое насилие и преследование.

Например, в деле о дискриминации члена профсоюза, которой работодатель систематически не более чем на три часа до начала работы вручал уведомления о простое, не допуская на территорию предприятия. Поскольку работа выполнялась в ночное время, из-за дискриминационных действий работодателя работница оставалась ночью на улице, не имея возможности попасть в здание<sup>26</sup>. При этом наличие дискриминации констатировал только суд апелляционной инстанции<sup>27</sup>.

В другом деле<sup>28</sup> истица ссылалась на то, что увольнение «было обусловлено психологическим давлением (моббингом), выразившимся в бесосновательном увеличении объема работы, что привело к постоянной сверхурочной работе», изоляции истицы от служебной информации, фактическом игнорировании руководством, отсутствии конкретизации даваемых поручений, давлении со стороны руководства, невыплате единственно ей из всего коллектива персональной надбавки и др. Однако судами не установлен факт оказания давления. Исследователи задаются правомерным вопросом, каким образом истица могла доказать свое утверждение о моббинге? Если привлечение к труду сверхурочно было официально оформлено, суд посчитал бы, что в этом нет никакого нарушения, а если бы официального оформления не было – истица оставалась на работе по собственному желанию. Требование пояснений – право работодателя, предусмотренное ст. 22 ТК РФ. Сроки проверки выполненной работы устанавливаются работодателем самостоятельно, а потому трудно вести речь о несвоевременности таких проверок. И таким образом оценивается каждый довод истицы по отдельности. Если же взглянуть на картину в комплексе, то можно усмотреть психологическое давление на истицу<sup>29</sup>. И именно на работодателе должно лежать бремя доказывания отсутствия в череде деяний его и иных членов трудового коллектива признаков психологического насилия. Соответствующая норма должна быть внесена в Трудовой кодекс РФ или правовая позиция сформулирована Верховным Судом РФ в постановлении Пленума или обзоре судебной практики соответствующей судебной коллегии.

Еще одним перспективным направлением преодоления насилия в трудовых отношениях представляется социальное партнерство и закрепление соответствующих обязательств сторон и норм в социально-партнерских актах – коллективных

гражданского и торгового права. 2018. № 1. С. 39–43; 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. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0

<sup>26</sup> См.: Головина С. Ю., Сыченко Е. В., Войтковская И. В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 624–647. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647

<sup>27</sup> См.: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 18.04.2018 г. по делу № 33-2297/2018 // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>28</sup> См.: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.04.2016 г. по делу № 33-7524/2016 // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>29</sup> См.: Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. С. 291.

<sup>19</sup> См.: решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 28.07.2020 г. по делу № 2-1629/2020 по иску Ф. к ФГКУ «Г» о признании действий незаконными; решение Советского районного суда г. Омска по делу № 2-1397/2020 по иску Б. к ООО «О» о восстановлении нарушенных трудовых прав; решение Индустриального районного суда г. Хабаровска по делу № 2-2316/2018 по иску Ф. к ПАО «С» о признании незаконным и подлежащим отмене дисциплинарного взыскания // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>20</sup> См.: решение Ленинского районного суда г. Мурманска от 02.03.2018 г. по делу № 2-461/2018 по иску Б. к ФГУП «Р» о признании приказа о снижении премии незаконным; решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 20.12.2012 г. по делу № 2-6527/2012 по иску Т. к ОАО «Г» о компенсации морального вреда // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>21</sup> См.: решение Сургутского городского суда Югры от 09.07.2019 г. по делу № 2-5019/2019 по иску К. к Ф. о защите чести, достоинства и деловой репутации // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>22</sup> См.: Определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 09.10.2012 г. по делу № 33-11977/2012 по апелляционной жалобе Т. на определение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 17.07.2012 г. // Sudact.ru (дата обращения: 27.04.2022).

<sup>23</sup> Лушиников А. М., Чуча С. Ю., Смирнов Д. А. Указ. соч. С. 159.

<sup>24</sup> См.: Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. С. 289–291.

<sup>25</sup> См.: Галузо В. Н. О некоторых проблемах правового регулирования доказывания в гражданском процессе // Междунар. журнал

договорах, соглашениях, в том числе и рамочных<sup>30</sup>, а также принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзами локальных нормативных актов.

ГОСТ Р 55914-2013. Национальный стандарт Российской Федерации (2013)<sup>31</sup> – единственный акт, напрямую направленный на защиту работника от психологического стресса. Этот рекомендательный акт может быть положен в основу как локального, так и коллективно-договорного и иного социально-партнерского регулирования, обязательного для сторон трудовых отношений.

Социальные партнеры участвуют в заключении и мониторинге соглашений, принимая на себя обязательства, превышающие требования национального законодательства. В соглашениях содержатся обязательства, предусматривающие недопущение домогательств и насилия, таких как разработка внутренней политики<sup>32</sup>, обучение работников и работодателя<sup>33</sup>, иная информационная и просветительская деятельность. Соответствующие положения включаются и в глобальные рамочные соглашения<sup>34</sup>. Меры в поддержку пострадавших от насилия и домогательств в сфере труда предусматривают и иные акты социального партнерства<sup>35</sup>.

Зарубежный опыт достоин того, чтобы быть воспринятым социальными партнерами в Российской Федерации, что и происходит на практике. К примеру, подробную характеристику сексуального приставания, описание основных форм

<sup>30</sup> См.: Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–135. DOI: 10.31857/S102694520018280-9

<sup>31</sup> 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 № 2327-ст). М., 2014. С. 1.

<sup>32</sup> Например, коллективное соглашение между Профсоюзом работников горной промышленности, энергетики, строительства и смежных отраслей Танзании (TAMICO) и компанией TanzaniteOne Mining Ltd и коллективное соглашение, заключенное в 2010 г. членами Ассоциации экспортеров цветов Уганды и Профсоюзом работников садоводства и смежных отраслей Уганды (UNAWU).

<sup>33</sup> Например, коллективное соглашение для работников, занятых на морских передвижных установках, буровых платформах и пунктах питания, расположенных на постоянных объектах на норвежском континентальном шельфе, 1 июня 2014 г. – 31 мая 2016 г. (Норвегия).

<sup>34</sup> Например, приложение к региональному рамочному соглашению, заключенному в 2013 г. между компанией Chiquita и IUF/ COLSIBA (координационным органом профсоюзов работников банановых плантаций и агропромышленной отрасли стран Латинской Америки), где содержится общее заявление о сексуальных домогательствах (см.: IUF: “Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations”, in *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 Aug. 2013); В 2016 г. Международным профсоюзом работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF), профсоюзным объединением IndustriALL и компанией Unilever было подписано совместное заявление о предотвращении сексуальных домогательств (см.: IndustriALL // <https://www.industrialunion.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industrial-iuf-and-unilever> (дата обращения: 12.05.2022)).

<sup>35</sup> Например, между правительством Северо-Западных территорий (Канада) и профсоюзом северных работников (2012–2016 гг.) были заключены различные соглашения, обязывающие работодателя немедленно осуществлять меры информирования о наиболее серьезных случаях стрессовых ситуаций на рабочих местах и (или) консультирования работников, которые стали жертвами насилия на производстве и в посттравматических ситуациях (см.: Крылов К.Д., Соинникова Т.А., Киселева Н.Н. Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательств в сфере труда // Образование и право. 2020. № 5. С. 78, 79. DOI: 10.24411/2076-1503-2020-10514).

сексуального домогательства и способов защиты от них уже содержатся в Кодексе бизнес-этики компании «Парсонс»<sup>36</sup>. Представляется целесообразным поддержать соответствующие инициативы отдельных объединений профсоюзов<sup>37</sup>.

Психологическое преследование и насилие в трудовых коллективах может применяться не только по инициативе руководства, но чаще имеет горизонтальный характер и является проявлением воли коллег, поэтому особое значение имеет информация о таких фактах и, как следствие, защита лиц, представляющих ее работодателю или суду в качестве свидетелей.

В исследованиях информирование расценивается в качестве способа реализации конституционных прав граждан, включая право на свободный законный поиск и распространение информации (ч. 4 ст. 29 Конституции РФ). Именно по такому пути идет и зарубежный законодатель, в том числе европейский. 26 ноября 2019 г. Европейским парламентом и Советом была принята Директива 19/1937/ЕС «О защите лиц, сообщающих о нарушениях законодательства Союза»<sup>38</sup>.

В первых 20 и целом ряде других пунктах Директивы обосновывается чрезвычайная полезность и важность информирования как для общества в целом, так и для отдельных отраслей жизнедеятельности социума. В п. 31 подчеркивается, что, сообщая полученную в связи с выполнением трудовых обязанностей информацию об угрозах или ущербе общественным интересам, работники используют свое право на свободу выражения мнений, тем более что они первыми узнают о таких угрозах и поэтому играют ключевую роль в их предотвращении и выявлении, обеспечивая общественное благосостояние. При этом они очевидным образом испытывают страх перед возможным возмездием за обнародование ставших им известными сведений или подозрений. В этом контексте признается важность обеспечения сбалансированной и эффективной защиты информаторов (п. 1 Директивы)

По общему правилу гарантии информаторам, предоставляемые данной Директивой, не могут снижать уровень гарантий, предоставляемых специальным законодательством о правоохранительной деятельности, противодействию коррупции, государственных закупках, о профсоюзах, о труде и др. (п. 21–23 и др.) Так, в соответствии с п. 21 Директива не должна наносить ущерба защите, предоставляемой работникам при сообщении о нарушениях профсоюзного трудового законодательства. В частности, в области охраны труда п. 11 Директивы Совета 89/391/ЕЕС<sup>39</sup> требует исключения неблагоприятных последствий для работников и их представителей за обращения к работодателю по улучшению положения в сфере промышленной безопасности и охраны труда.

<sup>36</sup> Крылов К.Д., Надилова А.К. К принятию новых международных норм о предотвращении домогательств и насилия в сфере труда // Образование и право. 2017. № 11. С. 80, 81.

<sup>37</sup> Например, Приморской краевой организацией Общероссийского профсоюза работников образования отмечается неотъемлемая роль профсоюзов, направленная на предотвращение случаев насилия и домогательств в сфере труда (см.: Девиз Всемирного дня охраны труда в 2020 г. «Насилие и притеснение в сфере труда». URL: [https://www.eseur.ru/primorskyykrai/Deviz\\_Vsemirnogo\\_dnya\\_Ohrani\\_truda\\_v\\_2020\\_godu\\_godu\\_Nasilie\\_i\\_pritesnenie\\_v\\_sfere\\_truda](https://www.eseur.ru/primorskyykrai/Deviz_Vsemirnogo_dnya_Ohrani_truda_v_2020_godu_godu_Nasilie_i_pritesnenie_v_sfere_truda) (дата обращения: 12.05.2022)).

<sup>38</sup> См.: Сайт EUR-lex // <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj> (дата обращения: 15.08.2022).

<sup>39</sup> См.: Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // Official Journal of the European Communities. L 183. Vol. 32. 29 June 1989 // Сайт eur-lex.europa.eu // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391> (дата обращения: 15.08.2022).

Особо оговариваются правила обращения с анонимной информацией. Лица, ее сообщившие, должны пользоваться защитой, если они впоследствии будут идентифицированы и подвергнутся преследованию.

Развитие российского законодательства об информировании также станет важной вехой в противодействии насилию как в трудовых отношениях, так и в иных сферах общественного бытия.

Итак, нормативное обеспечение противодействия психологическому насилию в трудовых отношениях следует осуществлять одновременно по четырем направлениям: посредством закрепления в Трудовом кодексе РФ норм о запрещении психологического насилия, смены бремени доказывания по таким судебным спорам, реализации возможностей социального партнерства и развития законодательства о защите информирующих о правонарушении лиц.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Апранич М.Л.* Проблемы гражданско-правового регулирования личных неимущественных отношений, не связанных с имущественными: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2001.
2. *Бару М.И.* Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.
3. *Басаргин И.Н.* Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.
4. *Бущенко П.А.* Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: дис. ... канд. юрид. наук. Харьков, 1984.
5. *Галузо В.Н.* О некоторых проблемах правового регулирования доказывания в гражданском процессе // *Междунар. журнал гражданского и торгового права.* 2018. № 1. С. 39–43.
6. *Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В.* Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // *Вестник Пермского ун-та. Юридические науки.* 2021. Вып. 53. С. 624–647. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647
7. *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. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0
8. *Дробышевская Т.В.* Личные неимущественные права граждан и их правовая защита. Красноярск, 2001.
9. *Дружников С.А.* Проблема моббинга на кафедре в условиях реформирования вуза // *Высшее образование в России.* 2011. № 6. С. 118–122.
10. *Жерукова А.Б.* Обеспечение прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.
11. *Зеленко Б.И.* Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1980.
12. *Иванов А.А.* Расширение предмета гражданского права: социальный аспект // *Закон.* 2021. № 9. С. 94–100.
13. *Клюкин 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.
14. *Колодей К.* Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Харьков, 2007. С. 17.
15. *Красавчикова Л.О.* Понятие и система личных неимущественных прав граждан (физических лиц) в гражданском праве Российской Федерации. Екатеринбург, 1994.
16. *Крылов К.Д., Надирова А.К.* К принятию новых международных норм о предотвращении домогательств и насилия в сфере труда // *Образование и право.* 2017. № 11. С. 80, 81.
17. *Крылов К.Д., Сошникова Т.А., Киселева Н.Н.* Проблемы реализации права на защиту достоинства, предотвращения насилия и домогательств в сфере труда // *Образование и право.* 2020. № 5. С. 78, 79. DOI: 10.24411/2076-1503-2020-10514
18. *Кулакова А.Б.* К вопросу изучения моббинга в системе трудовых отношений. URL: <https://mobbingu.net/articles/detail/711/#ref19> (дата обращения: 12.05.2022).
19. *Курилов В.И.* Личность в системе управления трудом: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1998.
20. *Курсова О.А., Плужник И.Л.* Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // *Росс. журнал правовых исследований.* 2015. № 3 (4). С. 186–193.
21. *Лушиников А.М.* Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2020. № 1. С. 13–15.
22. *Лушиников А.М., Лушиникова М.В.* Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор). М., 2015.
23. *Лушиников 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. DOI: 10.31857/S102694520021132-6
24. *Малеина М.Н.* Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М., 2001.
25. *Станковская У.М.* Трудовправовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2014.
26. *Сыченко Е.В.* Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Ч. I: Защита работников от стресса, связанного с работой; Ч. II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // *Трудовое право.* 2014. № 7. С. 103–110; № 8. С. 75–87.
27. *Тиханова Д.А.* Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовправовые аспекты // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2020. № 1. С. 21–23.
28. *Трудовое право: национальное и международное измерение / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова.* М., 2023. С. 285–296.
29. *Чуча С.Ю.* К вопросу о «новом социальном праве» и предмете гражданского права // *Закон.* 2022. № 4. С. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122
30. *Чуча С.Ю.* Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики // *Государство и право.* 2021. № 4. С. 157, 158. DOI: 10.31857/S102694520014359-5
31. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // *Государство и право.* 2022. № 1. С. 130–135. DOI: 10.31857/S102694520018280-9
32. *Щербакова О.В.* К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспекты // *Вестник ОмГУ. Сер. «Право».* 2018. № 4 (57). С. 118–123.
33. *Chernyayeva D.* The Regulation of Mobbing and Harassment in Russia: Current Challenges and Future Prospect // *E-Journal of International and Comparative Labor Studies.* 2014. No. 3 (2). P. 14–31.
34. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing, 1999. P. 50–68.
35. *Field E.M.* Strategies for surviving bullying at work. Australia, 2011.
36. *Leymann H.* Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz und wie man sichdagegenwehrenkann. Reinbek, 1993.

## REFERENCES

1. *Apranich M.L.* Problems of civil law regulation of personal non-property relations not related to property: dis. ... PhD in Law. SPb., 2001 (in Russ.).
2. *Baru M.I.* Protection of labor honor under Soviet law. M., 1966 (in Russ.).
3. *Basargin I.N.* Personal non-property rights in labor relations: dis. ... PhD in Law. Yekaterinburg, 2002 (in Russ.).
4. *Buschenko P.A.* The right to work and personal development in social and labor relations of a socialist society: dis. ... PhD in Law. Kharkov, 1984 (in Russ.).
5. *Galuzo V.N.* On some problems of legal regulation of evidence in civil proceedings // International Journal of Civil and Commercial Law. 2018. No. 1. P. 39–43 (in Russ.).
6. *Golovina S. Yu., Sychenko E.V., Voitkovskaya I.V.* Protection from violence and harassment in the field of labor: challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan // Herald of the Perm University. Legal sciences. 2021. Iss. 53. P. 624–647. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647 (in Russ.).
7. *Dzyubak A.V., Letova N.V., Sokolova T.V. et al.* 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. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0 (in Russ.).
8. *Drobyshevskaya T.V.* Personal non-property rights of citizens and their legal protection. Krasnoyarsk, 2001 (in Russ.).
9. *Druzhilov S.A.* The problem of mobbing at the department in the context of university reform // Higher education in Russia. 2011. No. 6. P. 118–122 (in Russ.).
10. *Zherukova A.B.* Ensuring the rights of employees to protect their dignity during their work: dis. ... PhD in Law. M., 2011 (in Russ.).
11. *Zelenko B.I.* The right to labor honor and dignity of workers and employees and its provision: dis. ... PhD in Law. M., 1980 (in Russ.).
12. *Ivanov A.A.* Expansion of the subject of Civil Law: a social aspect // Law. 2021. No. 9. P. 94–100 (in Russ.).
13. *Klyukin P.N., Galuzo V.N., Kanafin N.A.* “Effective contract” in the Russian Federation (economic and legal aspect) // Law and the State: Theory and Practice. 2016. No. 10. P. 40–46 (in Russ.).
14. *Kolodey K.* Mobbing. Psychoterror in the workplace and methods of overcoming it. Kharkov, 2007. P. 17 (in Russ.).
15. *Krasavchikova L.O.* The concept and system of personal non-property rights of citizens (individuals) in the Civil Law of the Russian Federation. Yekaterinburg, 1994 (in Russ.).
16. *Krylov K.D., Nadirova A.K.* Towards the adoption of new international standards on the prevention of harassment and violence at work // Education and law. 2017. No. 11. P. 80, 81 (in Russ.).
17. *Krylov K.D., Soshnikova T.A., Kiseleva N.N.* Problems of realization of the right to dignity protection, prevention of violence and harassment in the field of labor // Education and law. 2020. No. 5. P. 78, 79. DOI: 10.24411/2076-1503-2020-10514 (in Russ.).
18. *Kulakova A.B.* On the issue of studying mobbing in the system of labor relations. URL: <https://mobbingu.net/articles/detail/711/#ref19> (accessed: 12.05.2022) (in Russ.).
19. *Kurilov V.I.* Personality in the labor management system: dis. ... Doctor of Law. SPb., 1998 (in Russ.).
20. *Kursova O.A., Pluzhnik I.L.* The legal ideal and the legal vacuum: on the issue of protecting an employee from psychological violence in Russia // Russ. Journal of Legal Studies. 2015. No. 3 (4). P. 186–193 (in Russ.).
21. *Lushnikov A.M.* The nature and essence of personal non-property labor rights // Labor Law in Russia and abroad. 2020. No. 1. P. 13–15 (in Russ.).
22. *Lushnikov A.M., Lushnikova M.V.* Labor protection and labor law control (supervision). M., 2015 (in Russ.).
23. *Lushnikov A.M., Chucha S. Yu., Smirnov D.A.* Mobbing in Labor Law and psychology: the experience of an interdisciplinary approach // State and Law. 2022. No. 7. P. 155–161. DOI: 10.31857/S102694520021132-6 (in Russ.).
24. *Maleina M.N.* Personal non-property rights of citizens: concept, implementation, protection. M., 2001 (in Russ.).
25. *Stanskova U.M.* Labor law means of ensuring confidentiality of information of limited access: dis. ... PhD in Law. Yekaterinburg, 2014 (in Russ.).
26. *Sychenko E.V.* Protection of workers from psychosocial risks: the experience of Europe and its applicability in Russia. Part I: Protection of workers from work-related stress; Part II: Protection of an employee from psychological harassment // Labor Law. 2014. No. 7. P. 103–110; No. 8. P. 75–87 (in Russ.).
27. *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.).
28. Labor Law: national and international dimension / ed. by S.Y. Golovina, N.L. Lyutov. M., 2023. P. 285–296 (in Russ.).
29. *Chucha S. Yu.* On the issue of “new social law” and the subject of Civil Law // Law. 2022. No. 4. P. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122 (in Russ.).
30. *Chucha S. Yu.* Legal regulation of remote (remote) work: issues of theory and practice // State and Law. 2021. No. 4. P. 157, 158. DOI: 10.31857/S102694520014359-5 (in Russ.).
31. *Chucha S. Yu.* Social partnership in the field of regulation of labor and other directly related relations // State and Law. 2022. No. 1. P. 130–135. DOI: 10.31857/S102694520018280-9 (in Russ.).
32. *Shcherbakova O.V.* On the issue of the concept of psychological violence (mobbing): socio-psychological and labor law aspects // Herald of OmSU. Ser. “Law”. 2018. No. 4 (57). P. 118–123 (in Russ.).
33. *Chernyaeva D.* The Regulation of Mobbing and Harassment in Russia: Current Challenges and Future Prospect // E-Journal of International and Comparative Labor Studies. 2014. No. 3 (2). P. 14–31.
34. *Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P.* Mobbing: emotional abuse in the american workplace. Civil Society Publishing, 1999. P. 50–68.
35. *Field E.M.* Strategies for surviving bullying at work. Australia, 2011.
36. *Leymann H.* Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek, 1993.

## Сведения об авторе

**ЧУЧА Сергей Юрьевич** —  
доктор юридических наук,  
главный научный сотрудник сектора  
процессуального права  
Института государства и права  
Российской академии наук;  
119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

## Authors' information

**CHUCHA Sergey Yu.** —  
Doctor of Law,  
Chief Researcher of the Sector  
of Procedural Law,  
Institute of State and Law  
of the Russian Academy of Sciences;  
10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia