

Право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности

Научный руководитель – Жильцов Мирон Александрович

Абрамян Марианна Сергеевна

Студент (бакалавр)

Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

E-mail: augenblick29@gmail.com

Трудовое право расширяет сферу своего регулирования, взаимодействуя со смежными дисциплинами. Такое взаимодействие обусловлено спецификой трудового права, определенной его объектом, которым выступает деятельность человека, реализующего свою способность к труду. Труд неотделим от носителя этой способности, т.е. от личности, от физиологии и психологии человека, от межличностных отношений в процессе трудовой деятельности и вне производства. Социально-экономические и психологические факторы сопутствуют регулированию трудовых отношений, носящих выраженный личностный, гуманитарный характер.[4]

На стыке психологии и социологии возникло такое явление как **моббинг**, под которым в целом понимается форма **эмоционального насилия на рабочем месте**. Выделяют **вертикальный** моббинг, когда психологический террор в отношении работника осуществляет работодатель и **горизонтальный**, когда работник подвержен насилию со стороны других работников. Стоит отметить, что единого определения данного термина нет. При характеристике психологического насилия на работе встречаются понятия буллинг, боссинг, виктимизация, психологический террор. В отличие от временных социальных конфликтов моббинг предполагает повторяющийся, длительный процесс, т.е. чтобы квалифицировать действие как психологическое насилие нужно выявить его неоднократный и систематический характер. Моббинг не включает в себя психологическое насилие от третьих сторон. В отличие от тиранического контроля, направленного против всех подчиненных, моббинг направлен против **конкретного лица**. [6] Понятие психологического насилия отражено в докладе Международной организации труда (далее МОТ) «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов». Психологическое (эмоциональное) насилие - это преднамеренное применение силы, в том числе угрозы физического насилия, против другого лица (группы лиц), могущее наносить ущерб его физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному состоянию или развитию и включает в себя словесные оскорбления, издевательства (травлю), угрозы и притеснения. [7]

Право на защиту от моббинга закреплено в международных актах и в национальном законодательстве некоторых стран Европы и США. Одни авторы рассматривают проблему с позиции обеспечения права работника на **защиту чести и достоинства** во время трудовой деятельности. Другие - с точки зрения международной концепции **охраны труда**. Исходя из первой позиции объектом защиты является достоинство работника в период трудовой деятельности. Европейская социальная хартия закрепляет, что в целях обеспечения эффективной **реализации права** работников на защиту достоинства в период работы государства должны содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать необходимые меры для защиты работников от такого поведения. [3] При ратификации Европейской социальной хартии Россия данное положение обязательным не признала. [8] В Трудовом кодексе Российской Федерации обеспечение права работников на

защиту своего достоинства в период трудовой деятельности закреплено в качестве **основного принципа**. Однако конкретизации в других нормах трудового кодекса эта статья не получила. Так, законодатель, декларируя право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, не предусматривает механизм его реализации. Представляется, что необходимы конкретные нормы и гарантии, которые бы обеспечивали реальную возможность защитить эти права. Сейчас способы защиты нематериальных благ предусмотрены гражданским правом.

В силу комплексного регулирования личных прав, уместно сформулировать **отраслевые способы защиты** трудовых прав. Это следует из природы трудовых отношений, в основе которых в отличие от гражданско-правовых отсутствует равенство сторон. К тому же, предмет трудового права имеет более сложный и разнородный состав, чем предмет гражданского права, включающего в основном имущественные отношения.[4]

В соответствии с директивой Европейского совета в тех случаях, когда возникает нежелательное поведение целью или результатом которого является унижение достоинства человека и создание враждебной или оскорбительной обстановки такое притеснение является **дискриминацией**. Концепция притеснения может быть определена в соответствии с национальными законами и практикой государств-членов.[4] В Глобальной стратегии по охране труда одной из основ культуры охраны труда признано **системное обеспечение** прав работников на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности и защиту от психологического насилия на работе.[5] Это положение отражено в докладе МОТ в качестве **основного стандарта охраны труда**, в соответствии с которым условия труда не должны причинять ущерб здоровью работника и унижать его человеческое достоинство.[1]

Источники и литература

- 1) Безопасный труд – право каждого человека // Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда, 2009
- 2) Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. "О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда"
- 3) Европейская социальная хартия (пересмотренная) // "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 - 67
- 4) Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005.
- 5) 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. 186-193.
- 6) Мицкевич Н. Моббинг на рабочем месте. Рига, 2012
- 7) Стресс на рабочем месте: коллективный вызов / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2016
- 8) Федеральный закон от 03.06.2009 N 101-ФЗ "О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года" // "Российская газета", N 102, 05.06.2009