

*Эйфир Маргарита Михайловна,*

магистрант

*Научный руководитель*

*Землин Александр Игоревич*

заслуженный деятель науки Российской Федерации,

д-р юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ОТ МОББИНГА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

***Аннотация:** в статье проводится комплексный анализ правовой защиты работников от моббинга – систематического психологического преследования в сфере трудовых отношений. Российское законодательство закрепляет право работника на защиту достоинства, однако не содержит легального определения моббинга, специальных обязанностей работодателя по его предупреждению и адаптированных правил доказывания. Цель – выявление пробелов правового регулирования и формулирование предложений по его совершенствованию с учётом международных стандартов и зарубежного опыта. На основе формально-юридического, сравнительно-правового и системного методов исследуются понятие и признаки моббинга, его отличие от конфликта, буллинга и дискриминации, нормы Конституции РФ, ТК РФ, смежного законодательства, а также положения Конвенции МОТ №190. Особое внимание уделено проблемам доказывания: латентный характер действий, зависимое положение работника, сложность установления системности и причинно-следственной связи. Обоснована необходимость введения легального определения моббинга, закрепления обязанности работодателя управлять психосоциальными рисками, изменения*

*распределения бремени доказывания и использования судебно-психологической экспертизы.*

**Ключевые слова:** *моббинг, психологическое насилие, трудовые отношения, достоинство работника, трудовое право, охрана труда, моральный вред.*

На сегодняшний день проблема психологической безопасности работника становится одним из значимых направлений развития трудового права. Трудовая деятельность связана не только с физическими условиями труда, но и с социально-психологической средой, в которой сотрудник реализует свои профессиональные функции. При этом систематическое унижение, изоляция, распространение порочащих сведений, искусственное ограничение доступа к информации и иные формы психологического давления способны причинять вред достоинству, психическому здоровью и профессиональной репутации работника. Международная организация труда рассматривает насилие и домогательства в сфере труда как явления, несовместимые с безопасной и достойной трудовой средой [6].

Актуальность исследования обусловлена тем, что в российском трудовом законодательстве отсутствует специальное понятие моббинга. Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и принцип недопустимости дискриминации в сфере труда [2].

Данное противоречие формирует практическую проблему: правовая ценность достоинства работника признается, однако юридический механизм защиты от систематического психологического преследования остается фрагментарным.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ российского законодательства на предмет наличия эффективных средств защиты от моббинга, а также разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию правового регулирования с учетом международных стандартов и зарубежного опыта.

*Понятие, признаки и последствия моббинга.*

В научной литературе моббинг понимается не как разовый конфликт, а как длительная и повторяющаяся система враждебных действий, направленных против конкретного работника. Классические исследования Х. Леймана характеризуют моббинг как психологический террор, выражающийся в систематических неэтичных действиях в трудовом коллективе [10]. К числу таких действий относятся социальная изоляция, препятствование профессиональной коммуникации, распространение слухов, необоснованная критика, поручение унижающих заданий, игнорирование работника и иные формы давления. Принципиальное значение имеет разграничение моббинга со смежными явлениями. В отличие от межличностного конфликта, моббинг обладает устойчивостью, повторяемостью и направленностью на вытеснение или дискредитацию работника. В отличие от дискриминации, моббинг не всегда связан с признаком пола, возраста, национальности, социального положения или иного защищаемого законом основания. В отличие от буллинга, который может быть более широким социальным явлением, моббинг имеет выраженную организационно-трудовую природу и связан с реализацией работником своих трудовых функций. В зависимости от субъекта воздействия можно выделить горизонтальный моббинг, осуществляемый коллегами, вертикальный моббинг, исходящий от руководителя или поддерживаемый им, а также смешанные формы. Наиболее опасным с правовой точки зрения является вертикальный моббинг, поскольку работник оказывается в зависимом положении от лица, обладающего организационно-распорядительными полномочиями. В такой ситуации психологическое преследование может маскироваться под дисциплинарные требования, оценку эффективности труда или управленческие решения. Последствия моббинга имеют комплексный характер. На индивидуальном уровне они выражаются в хроническом стрессе, тревожности, эмоциональном истощении, снижении профессиональной мотивации, психосоматических проявлениях и ухудшении качества жизни. На организационном уровне моббинг приводит к снижению производительности труда, росту текучести кадров, ухудшению психологического климата и репутационным потерям работодателя. В юридическом аспекте особое значение имеет то, что подобные

последствия могут затрагивать нематериальные блага гражданина, включая честь, достоинство, деловую репутацию и психическое благополучие [3].

*Международные стандарты и зарубежный опыт противодействия моббингу.*

Международно-правовое регулирование позволяет определить ориентиры для развития национального законодательства. Конвенция Международной организации труда №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» закрепляет право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства [6]. Важным является то, что Конвенция использует широкий подход и охватывает не только физическое, но и психологическое, сексуальное и экономическое причинение вреда. Дополняющая Конвенцию Рекомендация МОТ №206 ориентирует государства и работодателей на принятие профилактических мер, оценку рисков и создание эффективных процедур рассмотрения жалоб [11]. Схожая логика прослеживается в Европейской социальной хартии, статья 26 которой закрепляет право работников на достоинство в процессе работы и предусматривает необходимость предупреждения повторяющихся оскорбительных или явно отрицательных действий в отношении работников [7].

Зарубежный опыт показывает, что эффективная защита от психологического преследования требует не только общих норм о достоинстве и компенсации вреда, но и специальных трудово-правовых конструкций. Во Франции Трудовой кодекс содержит самостоятельное регулирование морального преследования: работник не должен подвергаться повторяющимся действиям, целью или следствием которых является ухудшение условий труда, способное нарушить его права и достоинство, ухудшить физическое или психическое здоровье либо поставить под угрозу профессиональное будущее [8]. Особое значение имеет французская модель распределения бремени доказывания. Работник представляет факты, позволяющие предположить наличие морального преследования, после чего ответчик должен доказать, что соответствующие действия не являлись преследованием и были обусловлены объективными причинами [9]. Данный подход

представляет интерес для российского права, поскольку в делах о психологическом преследовании работнику объективно сложно доказать системность и скрытый характер давления.

*Российское правовое регулирование и проблемы доказывания.*

В Российской Федерации специальный закон о противодействии моббингу отсутствует. Потенциальная защита может осуществляться через нормы различных отраслей права. Конституция Российской Федерации закрепляет охрану достоинства личности, право на защиту чести и доброго имени, а также право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1]. Эти положения создают конституционную основу для признания необходимости защиты работника от психологического насилия. Трудовой кодекс РФ содержит ряд норм, которые могут применяться в ситуациях моббинга. Статьи 2 и 3 ТК РФ закрепляют принципы уважения достоинства работника и запрета дискриминации. Статья 21 ТК РФ предусматривает право работника на защиту достоинства в период трудовой деятельности. Статья 214 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность создавать безопасные условия труда с учетом факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к причинению вреда здоровью работников. Однако данная норма прямо не раскрывает обязанность работодателя предотвращать психологическое преследование и управлять психосоциальными рисками. Компенсационные механизмы закреплены в статьях 234 и 237 ТК РФ. Они позволяют требовать возмещения неполученного заработка при незаконном лишении возможности трудиться и компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя [12]. Однако применение этих норм к моббингу затруднено тем, что сам моббинг не закреплён как самостоятельное правонарушение, а потому суд вынужден квалифицировать отдельные эпизоды, не всегда оценивая их как единую систему преследования.

Гражданско-правовые способы защиты также имеют значение. Статья 151 Гражданского кодекса РФ предусматривает компенсацию морального вреда при нарушении личных неимущественных прав, а статья 152 ГК РФ закрепляет

защиту чести, достоинства и деловой репутации [3]. Эти нормы могут применяться, например, при распространении порочащих сведений, унижении достоинства работника или причинении нравственных страданий. Однако они не решают проблему профилактики моббинга внутри трудового коллектива. Отдельные проявления моббинга могут образовывать составы административных правонарушений и преступлений. Так, статья 5.61 КоАП РФ предусматривает ответственность за оскорбление, а статья 5.62 КоАП РФ – за дискриминацию [4]. Уголовно-правовая защита возможна в случаях клеветы, доведения до самоубийства, причинения вреда здоровью или применения насилия [5]. Но данные механизмы охватывают только наиболее очевидные и тяжкие проявления, тогда как типичный моббинг часто выражается в скрытых, повторяющихся и формально нейтральных действиях. Судебная практика по делам, прямо квалифицируемым как моббинг, в России остается ограниченной. Это связано прежде всего с отсутствием легального понятия и специального состава трудового правонарушения. На практике работники обращаются в суд с требованиями о восстановлении на работе, признании дискриминации, защите чести и достоинства, взыскании компенсации морального вреда или оспаривании дисциплинарных взысканий. В результате моббинг как система действий часто распадается на отдельные эпизоды, каждый из которых может выглядеть недостаточно значимым для удовлетворения иска. Ключевой проблемой является доказывание. Во-первых, моббинг часто осуществляется без прямых свидетелей, в форме игнорирования, исключения из коммуникаций, неформальных запретов, манипуляций с заданиями и оценки труда. Во-вторых, работник находится в зависимом положении и не всегда имеет доступ к документам, переписке и внутренним решениям работодателя. В-третьих, необходимо доказать не только отдельные действия, но и их системность, направленность и причинно-следственную связь с наступившими неблагоприятными последствиями.

Судебно-психологическая экспертиза могла бы стать важным инструментом доказывания по делам о моббинге. Ее значение состоит в установлении характера психологического воздействия, оценки глубины нравственных страданий,

влияния ситуации на эмоциональное состояние работника и возможной связи между действиями в трудовом коллективе и ухудшением психического благополучия. Однако в настоящее время потенциал такой экспертизы используется недостаточно, что связано с отсутствием специальных процессуальных ориентиров и единообразной правоприменительной практики.

*Комплексная модель правовой защиты от моббинга.*

Для устранения выявленных пробелов представляется необходимым введение в Трудовой кодекс РФ легального определения моббинга. Под моббингом целесообразно понимать систематические действия или бездействие работодателя, его представителей либо работников, выражающиеся в психологическом преследовании, унижении достоинства, социальной изоляции, дискредитации, создании враждебной трудовой среды или понуждении работника к увольнению. Одновременно следует закрепить обязанность работодателя принимать меры по предупреждению психологического преследования и управлению психосоциальными рисками. Такая обязанность должна включать разработку локальных актов о недопустимости моббинга, создание понятной процедуры подачи и рассмотрения жалоб, защиту заявителя от преследования, проведение внутренней проверки, применение дисциплинарных мер к виновным лицам и профилактическое обучение руководителей. Не менее важным является изменение правил распределения бремени доказывания. С учетом зарубежного опыта работник должен представлять совокупность фактов, позволяющих предположить наличие моббинга, а работодатель – доказывать, что его действия были объективно обусловлены законными организационными причинами и не имели характера психологического преследования. Такой подход позволит компенсировать фактическое неравенство сторон трудового отношения. Следует также дополнить регулирование компенсации морального вреда указанием на возможность учета заключения судебно-психологической экспертизы. Это позволит судам более обоснованно оценивать характер причиненных нравственных страданий, длительность воздействия, степень уязвимости работника и последствия для его профессиональной деятельности. До внесения федеральных изменений работодатели могут

использовать локальные нормативные акты. В правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договоры и кодексы корпоративной этики целесообразно включать положения о запрете психологического преследования, порядке обращения работника, сроках рассмотрения жалобы, гарантиях конфиденциальности и ответственности за нарушение достоинства работника. Такая практика позволит формировать корпоративную культуру нулевой терпимости к психологическому насилию.

### ***Список литературы***

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» №197-ФЗ от 30.12.2001 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Федеральный закон «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» №51-ФЗ от 30.11.1994 // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №32. – Ст. 3301.
4. Федеральный закон «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» №195-ФЗ от 30.12.2001 // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 1.
5. Федеральный закон «Уголовный кодекс Российской Федерации» №63-ФЗ от 13.06.1996 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – №25. – Ст. 2954.
6. Конвенция №190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»: принята в г. Женеве 21.06.2019. – URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения: 15.07.2026).
7. Европейская социальная хартия (пересмотренная): принята в г. Страсбурге 03.05.1996 // Бюллетень международных договоров. – 2010. – №4. – С. 17–67.
8. Правовая культура: учебник / А.И. Землин, Е.В. Гоц, С.Н. Артамонова [и др.]. – 1-е изд. – М.: Юрайт, 2023. – 522 с.

9. Основы права (с практикумом): учебник / А.И. Землин, И.В. Мишуткин, А.А. Агешин [и др.]; под общ. ред. А.И. Землина. – М.: КноРус, 2024. – 373 с. – URL: <https://book.ru/book/955241> (дата обращения: 01.07.2025).

10. Баронов В.И. Международное право в схемах и таблицах: учебное пособие / В.И. Баронов, В.А. Батырь, В.И. Липунов. – М.: Альфа-Пресс, 2011. EDN QSCFZX

11. Печинская Е.В. Юридические механизмы защиты от проявлений моббинга: отечественные правовые реалии и опыт зарубежных стран / Е.В. Печинская // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D, Экономические и юридические науки. – 2024. – №4(69). – С. 104–109. DOI 10.52928/2070-1632-2024-69-4-104-109. EDN PJHGIG

12. Щербакова О.В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспекты / О.В. Щербакова // Вестник Омского университета. Сер. Право. – 2018. – №4(57). – С. 118–123. DOI 10.25513/1990-5173.2018.4.118-123. EDN YQNXTN