

The right of the worker to a safe working environment: psychological and juridical aspects

I. S. Turdakov¹

¹Advertising and information agency "RIA "TRIO" (LLC), Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-242-253

Research article
Full text in Russian

The article examines the trend of forming new personal non-property rights of workers in modern labor law, especially rights aimed at protecting mental health and dignity. Approaches to protection from stress, mobbing and sexual harassment in the workplace in Japan and France are analyzed, their strengths and weaknesses are highlighted. Particular attention is paid to ILO Convention No. 190 «Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work» and its potential impact on national legislation. The article considers the French model as an example of an effective system of worker protection, with an emphasis on preventing psychosocial risks and creating a safe working environment. In conclusion, recommendations are offered for the development of Russian labor legislation in this area, including the gradual implementation of international standards and the creation of effective mechanisms of protection from various forms of psychological pressure in the workplace.

Keywords: personal non-property rights of the employee; psychosocial risks; stress; harassment; mobbing

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Turdakov, Ivan S. | E-mail: highofthehill@icloud.com

For citation: Turdakov I. S. The right of the worker to a safe working environment: psychological and juridical aspects // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 3. P. 242-253. (in Russ.)

Право работника на безопасную производственную среду: психологические и юридические аспекты

И. С. Турдаков¹

¹Рекламно-информационное агентство ООО «РИА «ТРИО», Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-3-242-253

УДК 349.2

Институциональная хроника

Полный текст на русском языке

В статье рассматривается тенденция формирования новых личных неимущественных прав работников в современном трудовом праве, особенно прав, направленных на защиту психического здоровья и достоинства. Анализируются подходы к защите от стресса, моббинга и сексуальных домогательств на рабочем месте в Японии и Франции, выделяются их сильные и слабые стороны. Особое внимание уделяется Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и ее потенциальному влиянию на национальное законодательство. В статье рассматривается французская модель как пример эффективной системы защиты работников, с упором на предотвращение психосоциальных рисков и создание безопасной рабочей среды. В заключение, предлагаются рекомендации для развития российского трудового законодательства в этой области, включая поэтапную имплементацию международных стандартов и создание эффективных механизмов защиты от различных форм психологического давления на рабочем месте.

Ключевые слова: личные неимущественные права работника; психосоциальные риски; стресс; домогательство; моббинг

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Турдаков, Иван Степанович

E-mail: highofthehill@icloud.com

Юрисконсульт

Для цитирования: Турдаков И. С. Право работника на безопасную производственную среду: психологические и юридические аспекты // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 3. С. 242-253.

Одной из главных тенденций развития трудового права в конце XX и в первой четверти XXI вв. является возникновение ряда новых личных неимущественных прав работников. Это обусловлено все большей либерализацией и демократизацией правовых систем, усилением роли информации как фактора производства, интеллектуализацией труда, внедрением в трудовую деятельность новых информационных технологий и т. д. Например, внедрение в повседневную жизнь высокотехнологичных средств коммуникации, а также появление дистанционного труда привело к возникновению «права на отключение». Важно отметить, что усиление роли личных неимущественных прав связано не только с появлением новых, но и с развитием ранее существовавших прав. Так, совершенствование цифровых технологий для контроля за трудовым процессом (видеонаблюдение за сотрудниками, отслежи-

вание их геолокации и т. п.) привело к изменениям в интерпретации неприкосновенности личной жизни работника (например, к запрету на использование камер наблюдения за работниками в помещениях для отдыха).

Особое значение имеют личные неимущественные права, направленные на защиту психического здоровья работника, а также его чести и достоинства. К ним относятся: право работника на защиту от психического напряжения (стресса), а также право на защиту от насилия и домогательств (включая моббинг и сексуальные домогательства). Некоторые ученые предлагают использование общего термина «право на психологически комфортную среду» для перечисленных прав [1, с. 20]. Такой подход представляется удобным, учитывая их схожую направленность и взаимозависимость: например, сложно представить полноценную реализацию права работника на защиту от стресса в условиях моббинга.

В последние годы Международная организация труда (далее – МОТ) уделяет особое внимание вопросу охраны здоровья работников. На 110-й сессии МОТ в 2022 г. безопасная и здоровая производственная среда была признана основополагающим принципом и правом в сфере труда. Вслед за этим в 2023 г. принята Конвенция № 191, предполагающая закрепление данного принципа в широком перечне международных актов МОТ, включая Конвенции № 155 и № 190, о которых речь пойдет далее¹.

Ограничение воздействия стресса на работника является частью реализации права на безопасную трудовую среду. Еще в 1981 г. МОТ в Конвенции № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» обратила внимание на то, что термин «здоровье» (работника) подразумевает, в том числе, «психические элементы», а также в качестве рекомендуемых мер указала на «предупреждение... психического напряжения (стресса), вызванного условиями труда», а также практики минимизации «чрезмерной... психической усталости»².

Системное толкование указанных конвенций показывает, что тенденция развития актов МОТ, заключающаяся в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды, подразумевает охрану не только физического, но и психического здоровья работников.

Параллельно с международным правом происходит развитие национального законодательства в контексте закрепления права работника на свободную от стресса рабочую среду. Особое значение обсуждаемое право приобрело для японской правовой системы. Сопоставление отчетов Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии за 2002–2022 гг. показывает устойчивый рост обращений за компенсациями в связи с возникновением психических расстройств, вызванных факторами на работе (значительное изменение содержания работы или рабочей нагрузки и др.). Так, в 2022 г. количество заявлений составило 2683³ – на 297 больше, чем в 2021 г.

¹ Международная организация труда. Конвенция № 191 «Конвенция, касающаяся последующих поправок к нормам после признания безопасной и здоровой производственной среды в качестве основополагающего принципа» (2023) [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886442.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

² Международная организация труда. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981) [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm (дата обращения: 26.04.2025).

³ Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии. Публикация о состоянии компенсации за случаи смерти от переработки и других связанных с трудовой деятель-

Кроме того, в японской правовой системе приобрело печальную известность понятие «кароси». Смерть от переутомления (кароси) определяется статьей 2 Закона № 100 «О содействии мерам по предотвращению смерти и травм от переработки» как «смерть вследствие цереброваскулярного заболевания или болезни сердца, вызванной перегрузкой на работе; смерть в результате самоубийства из-за психического заболевания, вызванного сильной психологической нагрузкой на работе; или цереброваскулярное заболевание, болезнь сердца или психическое заболевание, вызванное связанными с работой причинами»⁴. Примечательно, что статья 1 этого Закона указывает на характер кароси как серьезной социальной проблемы и отмечает значительное число таких случаев.

Японская система права имеет множество нормативно-правовых актов, содержащих предписания, направленные на обеспечение защиты здоровья работника от психосоциальных рисков. Право на получение работником компенсации от работодателя в случае смерти или заболевания, вызванных чрезмерным стрессом на работе, сформулировано в статье 5 Закона № 128 «О трудовых договорах», которая закрепляет обязанность работодателя принимать необходимые меры для обеспечения безопасности «жизни и тела» работника⁵. Хотя право на компенсацию напрямую не закреплено, судебная практика использует именно такое толкование. Важно отметить, что большая часть судебных споров разрешается путем заключения соглашений между работником и работодателем. В рамках судебного процесса бремя доказывания возлагается на потерпевшего. По закону возможно использовать сразу две схемы компенсации: возмещение от работодателя на основе описанных выше норм и выплаты через систему социального обеспечения [2, с. 1885]. Вторая схема реализуема, поскольку психические заболевания включены в перечень профессиональных заболеваний. Законодательство и судебная практика Японии требуют установления причинно-следственной связи между уровнем стресса на работе и фактом возникновения заболевания. Для оценки влияния стресса используются «Критерии признания психических заболеваний вследствие психологического стресса»⁶. Они представляют собой перечень факторов, соотнесенных с одним из трёх уровней – сильным, умеренным и слабым. Например, если работник стал ответственным за новое направление бизнеса, это считается умеренным стрессом. Хотя критерии создавались для целей права социального обеспечения, они часто применяются судами и в трудовых спорах. По оценкам ученых, указанные критерии содержат чрезмерно строгие стандарты и не в полной мере соответствуют современным медицинским рекомендациям [3, с. 212-213].

Еще одной особенностью трудового законодательства Японии является обязанность работодателя проводить мероприятия в рамках программы проверки стресса. В частности, система норм главы 7 Закона № 57 «О промышленной безопасности

ностью заболеваний за 2022 финансовый год [Электронный ресурс]. URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33879.html (дата обращения: 26.04.2025).

⁴ Japanese Law Translation. Act Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork (Act No. 100 of 2014) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3258> (дата обращения: 26.04.2025).

⁵ Japanese Law Translation. Labor Contracts Act (Act No. 128 of December 5, 2007) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3744> (дата обращения: 26.04.2025).

⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare, Report of the Working Group on Worker's Compensation Certification Criteria for Mental Illness (July 2023). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001117056.pdf>. (дата обращения: 26.04.2025).

и здоровье» устанавливает обязанность работодателя обеспечивать регулярное психологическое обследование в форме теста, а также консультации врача-специалиста при выявлении высокого уровня стресса⁷.

Исследование правовой системы Японии позволяет сделать вывод о том, что хотя законодательство, направленное на обеспечение права работника на защиту от стресса, активно развивается в последние годы, оно все же содержит ряд серьезных проблем. Во-первых, критерии достаточного для выплаты компенсации уровня стресса чрезмерно завышены. Во-вторых, несмотря на то, что работник, очевидно, является более уязвимой стороной в трудовом правоотношении, на него полностью возлагается бремя доказывания. В-третьих, законодательство не стимулирует коренным образом менять корпоративную культуру, в результате чего количество пострадавших ежегодно растет. Эти недостатки могут быть учтены российским законодателем при совершенствовании национального трудового права.

Французский правовой институт защиты работника от стресса можно охарактеризовать как образцовый. Как и во многих других странах, право работника на защиту от психического напряжения выводится из права на безопасные условия труда. Ключевой нормой является статья L. 4121-1 Трудового кодекса Французской Республики (далее – ТК ФР), устанавливающая обязанность работодателя «принимать все необходимые меры для <...> защиты психического здоровья работников»⁸. Удобство такого подхода состоит в том, что данная норма указывает необходимость применения к защите психического здоровья тех же норм, что и для физического: например, статья L. 4121-2 ТК ФР во взаимосвязи со статьей L. 4121-1 ТК ФР создает обязанность работодателя оценивать риски для психического здоровья. Кроме того, данная норма предписывает работодателю вести DUERP (документ оценки профессиональных, включая психосоциальные, рисков) и обновлять его не реже одного раза в год в компаниях с численностью свыше одиннадцати работников. Статья L. 4121-2 ТК ФР устанавливает перечень принципов предотвращения рисков, включающий в себя принятие коллективных мер защиты, инструктаж работников и т. д. На примере этой нормы заметно, что французский законодатель придерживается проактивного подхода к праву работника на защиту от стресса: система норм ориентирована не только на возмещение причиненного вреда работнику, но и на стимулирование работодателя к активному принятию мер по предупреждению случаев переутомления работников.

Ранее на основании статьи L. 4614-12 ТК ФР создавался Комитет по гигиене, безопасности и условиям труда (CHSCT). Этот представительный орган со стороны работников обладал широкими полномочиями: в частности, заключение комитета о том, что действия работодателя существенно изменяют характер труда, могли стать основанием для отмены судом решения работодателя [4]. В 2017 г. институт CHSCT отменен, а эти функции перешли к Социально-экономическому комитету (CSE), действующему на основании норм Титула 1 Книги III Части 2 Законодательной части ТК ФР.

Во Франции распространена практика получения компенсации от работодателя в случаях нарушения права работника на защиту от стресса на работе. Дело в том, что, в отличие от японского, французское законодательство дает намного большее

⁷ Japanese Law Translation. Industrial Safety and Health Act (Act No. 57 of 1972) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3440> (дата обращения: 26.04.2025).

⁸ Code du travail (Version en vigueur au 17 avril 2025) [Электронный ресурс]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата обращения: 26.04.2025).

процессуальное преимущество работнику. Например, бремя доказывания ложится не на работника, а на работодателя. Другими словами, работодатель обязан опровергнуть презумпцию своей вины и доказать, что предпринял все возможные меры для профилактики стресса. Помимо этого, право работников отстраниться от опасной работы, предусмотренное статьей L. 4131-1 ТК ФР, распространяется и на случаи стрессовых рисков. Кроме того, анализ практики показывает, что перечень факторов стресса является открытым и существенно шире, чем в японских «критериях»: так, по делу № RG 18/05421 Апелляционный суд Парижа признал «bore-out» (выгорание от скуки и отсутствия задач), связанное с проявлением эпилепсии, основанием для присуждения компенсации⁹.

Еще одним безусловным преимуществом французской системы является специализированный подход к трудовой деятельности в различных отраслях производства и услуг. Примером может служить «Национальный коллективный договор для финансовых корпораций», заключенный в 1968 г. и призванный стимулировать меры по охране психического здоровья работников в сфере финансовых услуг¹⁰.

Широкий спектр средств защиты права работника на безопасную от стресса рабочую среду, система мер предупреждения психосоциальных рисков, наличие процессуальных преимуществ у работника, а также дифференцированный подход к труду в различных сферах позволяют высоко оценить французское трудовое законодательство.

Российская система трудового права прямо не предусматривает право работника на защиту от стресса. Соответственно, отсутствует специальный механизм защиты данного права. Перечень профессиональных заболеваний не содержит психических заболеваний (например, депрессии)¹¹. Аналогично, классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов не содержит психосоциальных факторов по типу тех, что предусмотрены японскими «критериями»¹². Обеспечение рабочей среды, исключающей психосоциальные риски, осуществляется с помощью «классических» трудовых прав вроде ограничения количества часов сверхурочной работы и т. п.). Кроме того, в ряде случаев работодатель по собственной инициативе принимает локальные нормативные акты, направленные на защиту работников от стресса.

Следует отметить, что данное несовершенство российского трудового права создает риски не только для психического здоровья граждан России, но и для экономики

⁹ Решение Апелляционного суда Парижа от 2 июня 2020 г. по делу № RG 18/05421 - № Portalis 35L7-V-B7C-B5QNT [Дело Фредерика Деснара против компании «Interparfums» о признании «bore-out» формой морального преследования] [Электронный ресурс]. URL: https://revuefiduciaire.groupeperf.com/plussurlenet/complements/20200608_CAParis_bore_out_2juin20.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

¹⁰ Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968. Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux [Электронный ресурс]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000038655388 (дата обращения: 26.04.2025).

¹¹ «Перечень профессиональных заболеваний», утвержденный Приказом Минздрава РФ от 27 апреля 2012 г. N 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129943/ (дата обращения: 26.04.2025).

¹² «Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов», утвержденный Приказом Минтруда России от 21.11.2023 N 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463282/ (дата обращения: 26.04.2025).

предприятий: так, экономический анализ показывает существенное положительное влияние мер, направленных на защиту работников от стресса, на производительность труда персонала [5, с. 431].

Как показывает опыт Японии, обеспечение права на защиту от стресса невозможно без реализации других смежных прав. В данном случае речь идет прежде всего о праве на защиту от моббинга и сексуальных домогательств. В частности, в упомянутом выше отчете Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии за 2022 г. в качестве одного из основных факторов стресса и суицидального поведения работников указаны домогательства со стороны коллег по работе. Кроме того, исследователи отмечают другие негативные социальные последствия проявления харассмента на работе: деструктивное воздействие на личность, разрушение социальных связей в рабочем коллективе и за его пределами, а также нежелание работников совершенствовать свои профессиональные навыки [6, с. 34]. Психологические и медицинские исследования данной проблемы показывают значительное повышение вероятности возникновения психических заболеваний при наличии харассмента. Например, 25-летнее исследование психического здоровья 2352 человек показало, что наличие регулярных домогательств на рабочем месте приводит к психологическому дистрессу, а также злоупотреблению алкоголем [7, с. 10]. В других исследованиях отмечается влияние харассмента практически на все аспекты личности (когнитивные, поведенческие и т. д.) [8, с. 10]. Это говорит о том, что право работника на защиту от домогательств является еще одним важным элементом обеспечения психологически комфортной трудовой среды.

Противодействие насилию и домогательствам обозначено в преамбуле «Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда» 2019 г. в качестве одной из основ деятельности организации¹³. В том же году принята Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»¹⁴, вступившая в силу в 2021 г. К апрелю 2025 г. Конвенцию ратифицировали более 40 стран, включая Италию, Германию, Бельгию, Финляндию и др.; в марте 2024 г. к их числу присоединился Кыргызстан, став первой страной СНГ, ратифицировавшей данный документ.

Статья 1 Конвенции содержит два ключевых термина – «насилие и домогательства» и «гендерное насилие и домогательства», при этом первое понятие по смыслу включает второе. Под насилием и домогательствами понимаются неприемлемые формы поведения, целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда. Для данного исследования имеет значение именно причинение психологического и сексуального вреда. Гендерное насилие и домогательства подразумевают причинение описанных выше разновидностей вреда по причине половой или гендерной принадлежности пострадавшего; подчеркивается, что в это понятие входят и сексуальные домогательства. Другими словами, Конвенция определяет гендерное насилие как особую разновидность дискриминации.

¹³ Международная организация труда. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

¹⁴ Международная организация труда. Конвенция №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

Важно отметить, что квалифицирующий признак «неприемлемые», а также прямая или косвенная направленность на причинение вреда позволяют отличить насилие и домогательства от схожих, но социально приемлемых форм поведения: например, ненасильственного сексуально-атрибутированного поведения. Наличие прямого указания на причинение психологического вреда еще раз подтверждает, что право на защиту от домогательств тесно связано с правом на защиту от стресса.

Другим весьма конструктивным положением Конвенции является определение широкого спектра отношений, в которых возможно проявление насилия и домогательств (статья 2 Конвенции). К ним относятся как непосредственно трудовые отношения, так и иные отношения, косвенно связанные с трудовыми (поездки на работу и с работы, взаимодействия работников во время совместного отдыха и т. п.).

Конвенция рекомендует членам МОТ следующие направления развития законодательства: во-первых, прямой запрет насилия и домогательств в сфере труда; во-вторых, принятие значительного количества мер для предотвращения случаев домогательств (выявление факторов риска, обучение работников и т. д.); в-третьих, предоставление истцам широкого набора средств правовой защиты, включая механизмы урегулирования споров на рабочем месте, проведение служебных расследований, защиту пострадавших и свидетелей от мер возможного воздействия со стороны работодателя и т. д.

Помимо самой Конвенции существуют Рекомендации МОТ № 206, являющиеся ее идейным продолжением¹⁵. В частности, Рекомендации содержат примерный перечень средств защиты (право на увольнение по собственному желанию одновременно с компенсацией, восстановление на работе, выплату компенсаций и т. д.). Особенно важно подчеркнуть, что Рекомендации предлагают наделять пострадавшего процессуальным преимуществом – в частности, перекладывание бремени доказывания на возможного причинителя вреда.

Из спорных моментов можно отметить особое внимание Конвенции и Рекомендации к проблеме бытового насилия. Авторы этих актов справедливо подчеркивают причинно-следственную связь между бытовым насилием и насилием и домогательствами на работе. Однако дискуссионным представляется включение положений о том, что национальному законодателю следует вносить дополнительные изменения, касающиеся бытового насилия. Например, авторы Рекомендаций предлагают предоставлять временную защиту жертвам бытового насилия от увольнения. Данные положения, независимо от их обоснованности, могут создавать серьезные проблемы для ратификации обозначенных выше международных актов.

На наш взгляд, кажется разумным разграничение вопросов насилия и домогательств на работе и бытового насилия. Думается, что дифференцированный подход к названным проблемам не должен снижать эффективности борьбы с этими опасными социальными явлениями, но при этом поможет сделать международные правовые акты более мобильными и простыми для интеграции в национальное право. Так или иначе, Конвенция и Рекомендации являются документами, отражающими главные аспекты обеспечения права работников на защиту от домогательств, а их ратификация может послужить одним из важнейших шагов к утверждению данного права на уровне национального законодательства.

¹⁵ Международная организация труда. Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf (дата обращения: 26.04.2025).

Как и в случае с правом на защиту от стресса, Франция является одним из лидирующих государств в части борьбы с домогательствами в рабочей среде. Важно уточнить, что французское законодательство разделяет понятия морального преследования (*harcèlement moral*) и сексуального преследования (*harcèlement sexuel*). Это легко понять из юридической техники: Титул 5 «Домогательства» (можно также перевести как «Преследования») содержит главу 2 «Моральное домогательство» и главу 3 «Сексуальное домогательство».

Статья L. 1152-1 ТК ФР закрепляет, что ни один работник не должен подвергаться неоднократным актам морального преследования, целью или следствием которых является ухудшение условий труда. Такое ухудшение должно быть способно нарушить права и достоинство работника, нанести вред его физическому или психическому здоровью или поставить под угрозу его профессиональное будущее. Акцент на «повторных актах» указывает на то, что отдельные инциденты, хотя и могут быть проблематичными, обычно не достигают порога морального преследования в соответствии с этой конкретной статьей; для обоснования иска обычно требуется систематическое поведение. Формула «цель или следствие» особенно важна, поскольку разъясняет, что намерение преследователя не является единственным определяющим фактором: даже если правонарушитель не намеревался причинить вред, но его повторные действия приводят к ухудшению условий труда жертвы, как это определено в статье, это все равно может квалифицироваться как моральное преследование. Статья L. 1152-4 ТК ФР определяет основное обязательство работодателя по предотвращению морального преследования. Она предписывает работодателю принимать все необходимые меры для предотвращения актов морального преследования. Это выходит за рамки простого реагирования на инциденты после их возникновения и устанавливает проактивную обязанность работодателей создавать рабочую среду, в которой моральное преследование маловероятно. Статья L1152-5 ТК ФР касается ответственности работников, совершающих акты морального преследования. Она гласит, что любой работник, совершивший акты морального преследования, подлежит дисциплинарному взысканию.

Институт противодействия сексуальному преследованию организован аналогичным образом. Легальная дефиниция сексуального домогательства (статья L. 1153-1 ТК ФР) имеет более сложную структуру. В качестве форм указаны поведение и высказывания. Они также, как и моральное преследование, должны иметь неоднократный характер. Характер действий формулируется как имеющий «унизительный характер» и «ущемляющий достоинство», а направленность – как создание «пугающей, враждебной или оскорбительной ситуации против работника». Статья L. 1153-5-1 ТК ФР вводит для компаний, насчитывающих не менее 250 работников, обязанность назначать референта (назначенное контактное лицо), ответственного за руководство, информирование и поддержку работников в вопросах борьбы с сексуальным преследованием и сексистскими действиями. Главными способами защиты являются: самозащита в форме отказа от выполнения трудовой обязанности, если работник обосновано полагает, что дальнейшее участие в трудовой деятельности связано с причинением ему вреда, требования от работодателя проведения служебного расследования, а также обращение в суд с иском о присуждении компенсации. Изначально законодательство предоставляло сильное процессуально преимущество пострадавшему. Однако ввиду частых злоупотреблений были внесены изменения в законодательство. На данный момент, пострадавший должен представить неко-

торые фактические доказательства возможного преследования. После этого доказательное бремя переходит на ответчика, который должен доказать, что действия либо не являются преследованием, либо оправданы объективными обстоятельствами. Ранее действовавшая статья L. 1153-3 ТК ФР, запрещавшая увольнение работника, сообщившего о сексуальных домогательствах, отменена по причине злоупотреблений.

Показательно, что возможные нарушения со стороны работодателя не исключают друг друга: например, возможно получение одновременной компенсации за необеспечение мер защиты от сексуальных домогательств, за моральное домогательство, за несоблюдение работодателем обязанности по обеспечению безопасности работника и другие нарушения (незаконное привлечение к дисциплинарной ответственности и др.). Кроме того, возможна подача иска против работодателя, который не предпринял меры защиты и предупреждения сексуального преследования, а также подача параллельного гражданского иска против непосредственно субъекта домогательства, а также использование средств защиты из других отраслей (например, уголовного права).

Законодательство других стран в сфере защиты работников от домогательства зачастую схоже с французским. Различия могут касаться общего подхода к определению домогательств, созданию на уровне законодательства дополнительных средств защиты, мер и пр. Так, в Ирландии домогательства рассматриваются как разновидность дискриминации. Кроме того, если в суде удастся доказать, что моральное преследование одним работником другого было тесно связано с исполнением им трудовых обязанностей, работодатель может быть признан ответственным в соответствии с нормой, по которой работодатель отвечает за вред, причиненный его работником.

Стоит отметить, что подход к определению домогательств как разновидности дискриминации широко распространен в Европе (в частности, в Дании и Германии). В связи с этим в рамках анализа трудового права европейских государств некоторые ученые выделяют две модели запрета домогательств: прямой запрет и расширительное толкование общих норм трудового законодательства, в частности, запрета дискриминации [9, с. 22].

В России, как и в случае с правом на защиту от стресса, специальный механизм защиты от морального и сексуального домогательства отсутствует. Теоретически возможно применение статьи 3 Трудового кодекса РФ, однако очевидно, что большая часть домогательств напрямую не связана с дискриминацией в том смысле, в котором она понимается в статье 3¹⁶. Исследование правоприменительной практики показывает, что суды в России не рассматривают моральное или сексуальное преследование на работе в качестве формы дискриминации, а в случаях, когда истец указывает на нарушение статьи 3 ТК РФ оценивают действия работодателя с точки зрения их формального соответствия букве закона [10, с. 642]. Кроме того, для защиты нарушенного права необходимо доказать конкретные действия работодателя, нарушающие трудовые права по дискриминационным основаниям (например, незаконное увольнение с работы). Тем не менее, как отмечают исследователи, несмотря на несовершенство российского трудового права в части защиты работника от морального и сексуального харассмента, работники достаточно часто подают иски, в которых указывают на факт психологического насилия [11, с. 130]. Этот факт подтверждает необходимость создания дополнительных средств защиты обсуждаемых прав.

¹⁶ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 26.04.2025).

Весьма интересно содержание ГОСТ Р 55914-2013¹⁷. Стандарт вводит понятие стресса на работе. Также в тексте используется термин «моббинг». По смыслу он тождественен понятию морального домогательства (преследования) во французском законодательстве. По своей сути ГОСТ направлен именно на предупреждение психосоциальных рисков и создание психологически комфортной рабочей среды. В нем предусмотрен широкий комплекс мер противодействия нарушениям права работника на психологически безопасную трудовую деятельность. Документ составлен с опорой на зарубежный опыт, учитывает современные стандарты, но носит рекомендательный характер.

Анализ международного и зарубежного законодательства позволяет сделать вывод, что в современном мире все больше стран законодательно закрепляет комплекс прав работника, направленных на создание психологически комфортной среды на работе. В этот комплекс входят право работника на защиту от стресса, право на защиту от моббинга (моральных домогательств), а также от сексуальных домогательств. Кроме того, полноценная реализация указанных прав возможна лишь в системе: в частности, невозможно говорить о соблюдении права работника на защиту от стресса в условиях морального преследования. Важно отметить, что в данный комплекс прав входят и другие личные неимущественные права, такие как «право на отключение» и ряд других, которые представляют собой предмет отдельного исследования.

Поскольку в России данный комплекс прав законодателем не закреплен напрямую, их защита в случае нарушения представляется проблематичной. Выходом из ситуации правовой неопределенности может быть заимствование описанных норм зарубежного (в особенности французского) законодательства. Однако важно понимать, что прямая рецепция вряд ли приведет к конструктивному результату: возможны риски злоупотребления новыми правами со стороны работников, непредвиденные коллизии с иными нормами и т. п.

Оптимальным представляется поэтапное развитие законодательства. На первом этапе необходимо осуществить ратификацию основных международных актов, затрагивающих данные права (например, Конвенции МОТ № 190 и др.), что позволит определить вектор развития национального законодательства в области обеспечения новых личных неимущественных прав. На втором этапе следует обозначить общий запрет морального и сексуального преследования по аналогии с запретом дискриминации. Так, А. М. Лушников, С. Ю. Чуча и Д. А. Смирнов предлагают вариант введения в Трудовой кодекс РФ новой статьи 4.1 «Запрещение моббинга». По их мнению, помимо прямого запрета моббинга и его легальной дефиниции, необходимо закрепить право работодателя принимать локальные нормативные акты, направленные на противодействие моббингу [12, с. 159]. Кроме того, на наш взгляд, следует дополнить институт охраны труда принципом минимизации ущерба психологическому здоровью работника. Введение таких норм позволило бы работникам использовать уже существующие в Трудовом кодексе РФ способы защиты этих прав (например, право на компенсацию морального вреда). На этом же этапе необходимо детально урегулировать процессуальные нюансы защиты новых прав, в частности распределение бремени доказывания. На третьем и последующих этапах долж-

¹⁷ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 55914-2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 декабря 2013 г. N 2327-ст) [Электронный ресурс]. URL: <https://protect.gost.ru/document.aspx?control=7&id=186359> (дата обращения: 26.04.2025).

но происходить дальнейшее развитие законодательства в указанном направлении. Это может быть введение дополнительных средств защиты, правовых гарантий и т. д. Особенно важным представляется вопрос о закреплении на законодательном уровне обязанностей работодателя по принятию мер, направленных на предупреждение случаев домогательств или причинения психологического вреда работнику. В частности, его можно включить в статью 22 Трудового кодекса РФ. Конкретизация этой обязанности работодателя возможна в статье 214 ТК РФ. Например, можно детализировать содержание понятия «обучение по охране труда», предусмотрев обучение по противодействию рискам психосоциального характера. Не менее важно развитие социального партнерства. Так, представляется обоснованным дополнительное уточнение возможного содержания коллективного договора (статья 41 ТК РФ), в частности включение в него обязанности работодателя по принятию мер, направленных на оценку, реагирование и предотвращение моббинга, сексуальных домогательств и иных подобных случаев.

Ссылки

1. Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17-20. EDN FFCFZG
2. Sala A. Exploring Litigation, Court Rulings, and Legal Mobilization in Response to Death and Suicide from Overwork: Implications for Labor Law Reform Policy Making in Japan // Law & Social Inquiry. 2024. Vol. 49, No. 3. P. 1877-1910. DOI 10.1017/lsi.2023.78
3. Abe M. The Worker's Compensation System for Mental Illness in Japan // Journal of work health and safety regulation. 2023. Vol. 2, № 2. P. 202-214.
4. 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. 8. EDN LOGGFM
5. Костина Т. М., Филимонова Е. А. Профессиональный стресс и его влияние на эффективность деятельности предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-3. С. 426-432. DOI 10.17513/vaael.2507
6. Еремеев С. Г. Харассмент: современный взгляд на проблему // Прикладная юридическая психология. 2022. № 1(58). С. 28-35. DOI 10.33463/2072-8336.2022.1(58).028-035
7. Rospenda K. M., Richman J. A., McGinley M., Milner L. A., Wolff J. M., Trocki K. F., Parra G. R., Evans-Polce R. J. Effects of chronic workplace harassment on mental health and alcohol misuse: a long-term follow-up // BMC Public Health. 2023. Vol. 23, No. 1. Art. no. 1430. DOI 10.1186/s12889-023-16219-0
8. Bunce A., Hashemi L., Clark C., Dykxhoorn J., Hatch S. L., Hotopf, M., Henderson C. Prevalence and nature of workplace bullying and harassment and associations with mental health conditions in England: a cross-sectional probability sample survey // BMC Public Health. 2024. Vol. 24. Art. no. 1147. DOI: 10.1186/s12889-024-18614-7
9. Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21-23. EDN R PANIX
10. Чуча С. Ю. Правовые средства противодействия насилию в сфере труда // Право и государство: теория и практика. 2023. № 4. С. 129-131. DOI 10.47643/1815-1337_2023_4_129
11. 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 университета. Юридические науки. 2021. № 53. С. 624-647. DOI 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647
12. 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