

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

Защита психического здоровья работников: зарубежный опыт и его применимость в российском законодательстве

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Акбашева Дина Рустемовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра уголовного права и криминологии, Москва, Россия

E-mail: akbashevadina24@gmail.com

Выполнение требований, вытекающих из принципа обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, возлагается на работодателя. Однако в современном трудовом законодательстве всё ещё остаются пробельные нормы, которыми может воспользоваться работодатель и не приложить все усилия к обеспечению надлежащего уровня охраны труда. Одним из таких пробелов является отсутствие регулирования защиты психического здоровья работников в российском трудовом законодательстве.

21 июня 2019 года была принята 190-я Конвенция Международной Организации Труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», в которой насилие и домогательство в сфере труда определяются как ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых - будь то единичный или повторный случай, - целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства [1]. Данное определение уже само по себе является «прорывным», поскольку, например, во Франции так называемое *harcèlement moral* обязательно должно носить повторяемый характер [2], в то время как нормы Конвенции позволяют отнести к домогательству единичный случай. В трудовом законодательстве Российской Федерации (далее - РФ) не содержится определения насилия и домогательства в сфере труда.

Согласно ст. 2 ФЗ «Об охране здоровья граждан в РФ», здоровье - состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма. Хотя в ст. 209 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и сказано, что охрана труда представляет собой систему охраны жизни и здоровья работников, российская практика далека от того, чтобы признавать стрессы и профессиональное выгорание профессиональными заболеваниями, а домогательства со стороны работодателя психосоциальным риском (хотя в доктрине высказывались идеи о необходимости отнесения стрессов к вредным производственным факторам) [3].

Стоит отметить, что в ст. 3 190-й Конвенции МОТ говорится о том, что домогательства могут возникать в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями; таким образом, происходит защита работников от звонков, сообщений и иной коммуникации вне пределов рабочего места, которые причиняют работнику психологический вред, являются вторжением в его частную жизнь, и хотя формально не связаны с трудовой деятельностью, однако не позволяют работнику осуществить свое право на отдых, что в свою очередь также нарушает принцип обеспечения работнику справедливых условий труда, закрепленный в ст. 2 ТК РФ. В случае ратификации РФ данной конвенции это положение необходимо будет включить в ТК РФ, так как на данный момент подобное регулирование отсутствует (можно встретить попытки дать представление о понятии преследования на рабочем

месте, например, в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 55914-2013 "Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте", но раздел, посвященный преследованиям и домогательствам на рабочем месте, раскрывает подходы европейских актов к этому понятию, не предлагая собственных дефиниций [4])

Во Франции понятие «домогательства» трактуется широко: работодатель несет ответственность за домогательства, даже если он действовал без намерения причинить работнику вред, или если вред работнику был причинен третьими лицами с ведома работодателя [5]. Презумпция вины работодателя в причинении вреда психическому здоровью хотя и может привести к злоупотреблениям со стороны работника и компенсируется исключительно уровнем развития судейского корпуса [6], всё же в полной мере отвечает политике «нулевой терпимости» к домогательству, которая была провозглашена в 190-й Конвенции. Презумпция вины работодателя должна быть воспринята отечественным законодательством.

Проверка обеспечения психического здоровья работников требует глубокого изучения. В стандарте управления БГТ по психологическим параметрам, разработанном для предприятий Канады, учитываются следующие факторы: психологическая поддержка, организационная культура, чёткое руководство и ясные ожидания, признание и вознаграждение, контроль рабочей нагрузки, поддержание баланса трудовой и личной жизни, психологическая защита от насилия и домогательств [7]

Таким образом, Конвенция МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» содержит ряд положений, которые хотя и создают некий перекосяк прав в сторону работника, но отвечают заявленной МОТ политике «нулевой терпимости». Российское законодательство отстает от европейского правопорядка в вопросах регулирования защиты психического здоровья, однако с учетом положений 190-й Конвенции, а также опыта правоприменения других стран, следует провести определенные корректировки с тем, чтобы работники были обеспечены здоровым психологическим климатом при выполнении своих трудовых обязанностей. Приведение законодательства в соответствии с нормами вышеупомянутой Конвенции позволит выполнить требования принципа обеспечения работника справедливыми условиями труда.

Источники и литература

- 1) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUP:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, дата обращения: 27.09.2019
- 2) Code du travail // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr>, дата обращения: 26.09.2019
- 3) Бережнов А.А. Управление стрессами на рабочем месте в системе управления охраной труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 34–35.
- 4) 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) // СПС «Гарант»
- 5) Сыченко Е.В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: Охрана работника от психологического преследования (домогательства) // Трудовое право. 2014. N 8. С.81-83.
- 6) Сыченко Е.В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работника от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. N 7. С. 103-110.
- 7) Доклад Международной организации труда «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда». 107-я сессия, 2018.