

УДК/UDC 349.2

Правовое регулирование применения насилия в сфере трудовых отношений

Бреусова Софья Константиновна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: br_sofya@mail.ru

Филимонова Виктория Александровна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: vaf-2001@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся случаев применения насилия в сфере трудовых правоотношений. По мнению авторов, вопросы применения насилия не нашли надлежащего регулирования в сфере труда, что отрицательно сказывается на положении работников, которые подвергаются различным видам давления со стороны работодателя. Многие термины (моббинг, буллинг, харассмент), которые активно применяются в законодательстве зарубежных стран, не закреплены в трудовом законодательстве России. Терминологическая неопределенность в трудовом праве применительно к насилию нуждается в разработке и оформлении правовыми средствами. Практика показывает, что случаи насилия имеют место в отдельных регионах России к трудовым мигрантам, допускаются случаи дискриминации женщин, так что вопрос насилия в сфере труда продолжает оставаться актуальным.

Ключевые слова: насилие, моббинг, буллинг, харассмент, трудовой договор, работник, работодатель, трудовое законодательство, труд.

Legal regulation of the use of violence in the field of labor relations

Breusova Sofya Konstantinovna

student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar Russia
e-mail: br_sofya@mail.ru

Filimonova Viktoriya Aleksandrovna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar Russia
e-mail: vaf-2001@mail.ru

Abstract

The article examines issues related to cases of violence in the field of labor relations. According to the authors, the use of violence has not been properly regulated in the labor sphere, which negatively affects the situation of workers who are subjected to various types of pressure from the employer. Many terms (mobbing, bullying, harassment) that are actively used in the legislation of foreign countries are not enshrined in the labor legislation of Russia. Terminological uncertainty in labor law in relation to violence needs to be developed and formalized by legal means. Practice shows that cases of violence take place in certain regions of Russia against labor migrants, cases of discrimination against women are allowed, so the issue of violence in the world of work continues to be relevant.

Key words: violence, mobbing, bullying, harassment, employment contract, employee, employer, labor legislation, labor.

Рабочий коллектив — это всегда целостная система, которая, работая во взаимодействии, приводит к качественному результату. Нормальное функционирование системы подразумевает не только соблюдение трудового законодательства сторонами трудовых правоотношений, но и реальное отсутствие дискриминации, гендерного неравенства, харассмента, буллинга и других формы притеснения работников. Насилие может проявляться в трудовом коллективе в двух плоскостях: вертикальной (начальник–подчиненный) и горизонтальной (работник–работник), но также нельзя исключать смешанного варианта.

В настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) не выделяет понятие «насилие» в качестве самостоятельного термина. Это приводит к терминологической неопределенности при решении вопроса о его применении [1].

К сожалению, в ТК РФ нет норм, которые раскрывали бы содержание понятия «насилие» в сфере труда. В ТК РФ законодатель употребляет термин «насилие» в двух случаях: при применении насилия педагогическим работником в отношении ученика (п. 2 ст. 336 ТК РФ) и при применении насилия в отношении работников, выполняющих функции надзора (государственных инспекторов труда) (ст. 363 ТК РФ) [2].

Таким образом, применение насилия в ТК РФ выходит за рамки взаимодействия сторон в трудовых отношениях друг с другом. Итак, в первом случае речь идет только о воздействии работника (преподавателя) на человека, без которого невозможно выполнять свои должностные обязанности — обучающегося (воспитанника). Во втором случае насилие выражается в создании препятствий для нормального выполнения работником профессиональных функций. Таким образом, законодатель употребляет термин «насилие», допуская возможность его применения.

В соответствии с Конвенцией Международной организации труда № 190, принятой 10 июня 2019 г. в Женеве, насилие и домогательства в сфере труда трактуются как ряд неприемлемых форм поведения и практики или угроз, которые уже существуют [3]. Насилие имеет дело с единичным или повторяющимся инцидентом, конечным результатом или возможным последствием которого является нанесение психологического, сексуального или экономического вреда, включая насилие и домогательства по признаку пола. Из определения, данного в Конвенции, следует, что вариантов насилия достаточно много. Что касается голо-сования делегаций стран Европейского Союза (далее по тексту — ЕС) и Российской Федерации по принятию данной Конвенции и принятию рекомендаций, изложенных в ней, то следует отметить, что наше государство воздержалось дать свою четкую позицию «За» или «Против» [4].

Насилие со стороны участников трудовых отношений имеет сходные черты с насилием в рамках других отраслей права: уголовного, административного, гражданского. Насилие в трудовых отношениях может возникать между работником и представителем работодателя, а также иными лицами — участниками трудового процесса. Это будут индивидуально-трудовые правоотношения.

Среди видов физического насилия Уголовный кодекс Российской Федерации (далее по тексту — УК РФ) признает следующие:

1. Физический контакт с телом человека (т. е. воздействие на него) (ст. 116.1 УК РФ). Лицо, совершившее насильственное действие, которое ранее было подвергнуто административному наказанию по аналогичному случаю, наказывается штрафом, обязательными или исправительными работами, или же арестом на срок до трех месяцев.
2. Введение в организм веществ, обладающих специфическими свойствами (наркотических, психотропных, сильнодействующих, ядовитых), или склонение к их употреблению (ст. 230 УК РФ) [5].

Между тем психологическое насилие не менее безопасно. Психологическое насилие редко обсуждается, но психологи утверждают, что оно даже более опасно для психики жертвы, чем физическое насилие [6]. Они обосновывают свою мысль тем, что данный вид насилия пагубно сказывается на личности жертвы, приводя к нарушению работы нервной системы, к аутоиммунным заболеваниям, которые существенно ухудшают качество жизни человека.

В зарубежном законодательстве находят закрепление такие виды насилия в трудовых отношениях, как моббинг (психологическое насилие, проявляющееся в виде травли сотрудника), буллинг (агрессивное преследование (чаще коллективное) одного из членов рабочего коллектива), харассмент (приставание, домогательство; поступки, которые задевают, пугают или унижают человека).

Правовое регулирование вопроса предотвращения психологического насилия наиболее разработано в законодательстве ЕС и отдельных европейских стран. Охрана работников от моббинга в ЕС проводится в рамках защиты психического здоровья работника [7].

В России и других странах Евразийского экономического союза вопрос защиты психологического здоровья работника не рассматривается ни на уровне законодательства, ни на уровне практики. ТК РФ не содержит норм, направленных на защиту работника от психологического преследования. При этом травля в России уже давно является достаточно распространенным явлением.

Насилие является источником и других проблем в современном обществе. К сожалению, несмотря на это, российское законодательство мало уделяет внимания данному вопросу [8].

На 2019 г. почти треть (31%) россиян утверждают, что лично сталкивались на работе с злоупотреблением властью со стороны руководства или психологическим насилием [9].

Совместно с Международной организацией труда (МОТ) и Международной организацией по миграции (МОМ) фонд Walk Free разработал глобальные оценки современного «рабства». Глобальный индекс «рабства» 2018 г. содержит рейтинг числа людей, находящихся в условиях, схожих с этим понятием, по странам, а также анализ мер, принимаемых правительствами для реагирования, и факторов, которые делают людей уязвимыми. В Российской Федерации по данным оценкам насчитывается 794 000 «рабов». Наша страна занимает 64-ю строчку рейтинга. А вот по общему числу «рабов» на территории государства Россия все же попала в первую десятку [10].

Подводя итог, можно сказать, что насилие на работе постоянно появляется в трудовых отношениях, но трудовое законодательство еще не регулирует этот вопрос. Потому мы считаем, что данную проблему можно разрешить следующими способами:

- 1) закрепить в ТК РФ понятие «насилие» с перечислением его основных видов;

- 2) закрепить в УК РФ положения, раскрывающие уголовную ответственность за причинение физического вреда работодателем по отношению к своим подчиненным;
- 3) предусмотреть административное наказание за совершение психологического насилия в отношении работников.

Стоит отметить также необходимость повышения эффективности и вовлеченности работы правоохранительных органов в области трудовых отношений, потому что только массовое понимание вреда и опасности насилия в сфере труда способно сократить его проявление.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Еремина С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 26-29.
3. Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: Конвенция № 190 МОТ от 21.06.2019 // Международная организация труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (дата обращения: 06.04.2021).
4. МОТ приняла конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6578305> (дата обращения: 06.04.2021).
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
6. Новикова Г. А. Новикова Л. А. Психическое насилие в трудовом коллективе // Russian Journal of Education and Psychology. 2017. Том 8. № 2(2). С. 172–175.
7. Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые правовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21–23.
8. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 304–309.
9. Опрос: почти треть россиян сталкивались на работе с психологическим насилием // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6080343> (дата обращения: 06.04.2021).
10. The Global Slavery Index 2018 // Global Slavery Index. URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/08/GSI-2018.pdf> (дата обращения: 06.04.2021).

References

1. The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
2. Eremina S. N. Explicit and hidden forms of violence in the world of work // Labor law in Russia and abroad. 2018. No. 3. Pp. 26-29.
3. On the elimination of violence and harassment in the world of work: ILO Convention No. 190 of June 21, 2019 // International Labor Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf access date: April 06, 2021).
4. The ILO adopted a convention on the elimination of violence and harassment in the world of work // TASS. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6578305> access date: April 06, 2021).
5. The Criminal Code of the Russian Federation of 13.06.1996 No. 63-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 25. Art. 2954.
6. Novikova G. A. Novikova L. A. Mental violence in the work collective // Russian Journal of Education and Psychology. 2017. Volume 8.No. 2 (2). Pp. 172–175.
7. Tihanova D. A. Mobbing as a special kind of discrimination: labor law aspects // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 1. Pp. 21–23.
8. Adrianovskaya T. L., Bayeva S. S. Abuse of the right by the employee and the employer // Modern scientific thought. 2016. No. 6. Pp. 304–309.
9. Poll: almost a third of Russians faced psychological violence at work // TASS. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6080343> access date: April 06, 2021).
10. The Global Slavery Index 2018 // Global Slavery Index. URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/08/GSI-2018.pdf> (access date: April 06, 2021).