

**Абрамушкина Е. Н.**  
студент ИГиП ТюмГУ,  
направление «Юриспруденция»,  
уровень бакалавриата<sup>1</sup>

УДК 349.2

## **АДАПТАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ КОНВЕНЦИИ № 190 МОТ «ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА» В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ПРАВА: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ**

**Аннотация.** В последнее время стала актуальной тема защиты от насилия и домогательств. С этими явлениями человек может столкнуться не только в личной жизни, но и в трудовых правоотношениях, поэтому важно затронуть данный вопрос и понять, какие способы защиты от насилия и домогательств на рабочих местах существуют. Статья посвящена анализу некоторых механизмов регулирования насилия и домогательств в сфере труда, предложенных Конвенцией № 190 МОТ и Рекомендацией № 206. В рамках исследования приведены возможные механизмы защиты на рабочих местах и перспективы применения их в системе российского права.

**Ключевые слова:** насилие и домогательства в сфере труда, механизмы защиты.

21 июня 2019 года в Женеве была принята Конвенция № 190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (далее — Конвенция). Дополни-

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: О. А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

ет положения Конвенции Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (далее — Рекомендация). Эти два документа дали начало для правового регулирования насилия и домогательств, их проявления и последствий в рамках трудовых правоотношений. На сегодняшний день Конвенцию ратифицировали 32 страны, однако Россия не входит в этот список.

Какие механизмы защиты от психологического насилия предлагают Конвенция и Рекомендация? Что мешает внедрить предложенные Конвенцией и Рекомендацией механизмы защиты в систему российского права? Нужна ли ратификация для России? Эти вопросы будут раскрыты в настоящей статье.

В качестве первого механизма мы рассмотрим мониторинг и исполнение национальных законодательных и нормативно-правовых актов, затрагивающих насилие и домогательства в сфере труда. Мониторинг предполагает наблюдение за происходящими процессами в сфере трудового права, на основе которого складывается понимание обоснованности при принятии управленческих решений, направленных на обеспечение безопасности людей в трудовом коллективе. Органы прокуратуры Российской Федерации осуществляют мониторинг в сфере трудовых отношений с целью выявления нарушений законодательства. В январе 2023 года Генеральной прокуратурой был предоставлен свод данных, касающийся количества нарушений по оплате труда<sup>1</sup>. Министерством труда и социальной защиты реализуется Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, одним из направлений которого является стимулирование работодателей и работников к улучшению усло-

---

<sup>1</sup> Статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за январь 2023 г. // Генеральная прокуратура Российской Федерации: [официальный сайт]. — Режим доступа: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/activity/statistics/office/result> (дата обращения 13.10.2023).

вий труда и сохранению здоровья работников<sup>1</sup>. Комплекс содержит лишь указание на направление деятельности, но не раскрывает его содержания. На основе этих данных можно сделать вывод, что в России нет официальных данных по практике осуществления мониторинга государственными структурами, предметом которого было бы насилие или домогательства в сфере труда.

Если мы будем рассматривать иные статистические данные, то здесь можно обратить внимание на исследования рынка труда российской компании интернет-рекрутмента «HeadHunter». Был проведен опрос среди респондентов в возрасте до 25 лет, где выяснялось, что при поиске работы важно для молодежи, а также с какими трудностями сталкиваются молодые соискатели. В качестве одного из важных аспектов при поиске работы была указана позитивная корпоративная культура — 31%. Одним из неприятных моментов при поиске работы стали грубые и хамоватые представители компаний — 59%<sup>2</sup>. Было проведено исследование, касающееся положения женщин в корпоративной иерархии<sup>3</sup>. Многие респонденты отмечали, что развиваться им мешает возрастная и гендерная дискриминация. Подобные исследования проводятся по решениям инициативных групп, однако они косвенно затрагивают проблему насилия

---

<sup>1</sup> Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: [официальный сайт]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/ochranatruda/2> (дата обращения 13.10.2023).

<sup>2</sup> Исследование «Что важно для молодежи при поиске работы?» // HH.ru: Интернет-ресурс: <https://hhcdn.ru/file/17190525.pdf> (дата обращения 17.10.2023).

<sup>3</sup> Исследование «Положение женщин на рынке труда и в корпоративной иерархии» // HH.ru: Интернет-ресурс: <https://hhcdn.ru/file/16834258.pdf> (дата обращения 17.10.2023).

и домогательств в сфере труда, а не раскрывают ее должным образом.

В 2022 году Международной организацией труда опубликовано исследование о насилии и домогательствах (харассменте) на работе<sup>1</sup>. Были проведены интервью почти со 125 тыс. человек в возрасте 15 лет и старше в 121 стране и территориях с использованием случайной выборки с целью обеспечения репрезентативности результатов. Однако, выводы отчета сосредоточены исключительно на 74 364 респондентах, которые работали на момент опроса. Согласно исследованию, насилию или домогательствам на работе хотя бы раз в жизни подвергался каждый пятый трудоустроенный (22,8%, или 743 млн человек). Насилие и притеснения на работе — широко распространенное явление во всем мире, причем почти каждый шестой (22,8% или 743 миллиона) из занятых лиц, имеющих работу, испытал хотя бы одну форму насилия и домогательств на работе в течение своей трудовой жизни. Почти каждый десятый (8,5% или 277 миллионов человек) подвергался физическому насилию и харассменту на рабочем месте, причем мужчины сообщали о таких случаях чаще, чем женщины. Один из пяти человек был жертвой психологического насилия и харассмента (17,9% или 583 миллиона человек), а от сексуального насилия и харассмента страдают 6,3% или 205 миллионов человек, при этом женщины были подвержены такому виду моббинга больше, чем мужчины (8,2% женщин к 5,0% мужчин). Данное исследование подтверждает актуальность проблемы моббинга. В России необходимо провести аналогичное исследование, чтобы понять, какова ситуация в настоящее время. Собрать информацию от респондентов возможно с помощью личного интервью, соци-

---

<sup>1</sup> Исследование Международной организации труда. International Labour Organization: Интернет-ресурс. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm) (дата обращения 17.10.2023).

ального анонимного опроса, телефонных звонков и направления писем.

Исполнение, в свою очередь, есть процесс выполнения требований, предусмотренных нормативно-правовыми актами. В рамках российской реальности мониторинг, в основном, осуществляется с экономической целью: помощь работодателям в подборе запрашиваемой рабочей силы с соответствующими компетенциями и квалификацией. Если же взглянуть на мониторинг проблемы насилия и домогательств в сфере труда, то на основе вышеприведенных данных говорить о мерах, предпринимаемых с целью разрешения существующей проблемы не представляется возможным. Зачастую, насилие и домогательства рассматриваются через призму защиты чести и достоинства – устоявшихся в законе форм, но, стоит отметить, что в праве отсутствуют понятия «честь» и «достоинство». Это свидетельствует о субъективном понимании приведенных категорий, из-за чего не складывается единообразного регулирования при возникновении таких споров.

Исполнение, как вытекающий из мониторинга процесс, не находит своей реализации, так как отсутствует четкая правовая регламентация. Мониторинг является базой, которая необходима для дальнейшего искоренения моббинга, но из-за минимальной заинтересованности компетентных органов, должностных лиц и работодателей в этом вопросе отсутствует детальная регламентация и закрепление мер, способствующих реализации политики защиты жертв насилия. Отсутствие нормативно-правовой базы по данному вопросу сводит на нет исполнение: практика без теории слепа.

Следующим механизмом, предложенным в рамках Конвенции, является обеспечение свободного доступа работникам и другим заинтересованным лицам к эффективным средствам правовой защиты и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда. Обеспечить свободный доступ к сред-

ствам правовой защиты не представляется невозможным для работодателя. У многих организаций есть специалисты, имеющие знания в юридической сфере, они могут проконсультировать заинтересованных лиц по соответствующим вопросам. Однако, здесь мы сталкиваемся с еще одной проблемой: отсутствием средств нормативно-правовой защиты. Российское законодательство содержит нормы, которые позволяют привлечь моббера к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности. Однако возникает вопрос: можно ли считать эти общие нормы подходящими для сферы трудовых правоотношений? Фактически, имеющиеся положения не применяются к сфере труда, общеправовых способов воздействия недостаточно, поэтому необходимо ввести специальные механизмы правовой защиты.

Недостаточность регламентации личных неимущественных прав работников сводит возможность подтверждения фактов совершения насилия к нулю. В рамках доказывания внимание отводится объективным обстоятельствам, которые имеют обоснованную доказательную базу и возможность проверки приводимых доводов, в то время как субъективные мнения и взгляды не могут быть проверены на предмет соответствия их действительности<sup>1</sup>.

Здесь стоит высказаться о необходимости принять специальные меры, которые будут затрагивать вопрос ответственности лица, совершившего правонарушение в форме моббинга. Остро стоит проблема квалификации совершенного деяния, поскольку в нем могут отсутствовать элементы состава того или иного правонарушения (преступления), из-за чего «обидчик» может остаться безнаказанным. Это подтверждает необходимость введения специальной статьи, которая затрагивала бы

---

<sup>1</sup> Зайцева Л. В. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского суда по правам человека // Международное правосудие. 2019. № 4. С. 87–102.

сферу трудового права, поскольку отсутствие коти́рования наси́лия и домогательств на рабочем месте представляет собой возможность ухода от ответственности для моббера.

Судебная практика в России складывается таким образом, что исковые требования работников, касающиеся защиты от наси́лия и домогательств, выражающихся в различных формах, не всегда подлежат удовлетворению. Латентный моббинг, возложение на работников нагрузки, сверх предусмотренной трудовым договором и локальными актами работодателя, унижение чести и достоинства, неправомерное наложение дисциплинарных взысканий, травля, понуждение к увольнению — все эти формы наси́лия присутствуют в современном трудовом мире, а потому важно противостоять их распространению путем закрепления специальных правовых механизмов<sup>1</sup>. Приведенные решения судов основываются на фактах и обстоятельствах, которые могут быть доказаны, но это вновь объективные обстоятельства, имеющие преимущество перед субъективными. Не учитываются личные переживания, мнения, оценки истцов, так как в настоящее время идет опора на сухие факты

---

<sup>1</sup> Определение Московского городского суда от 12.07.2019 № 4г-8533/2019 // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы: [официальный сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения 19.10.2023); Определение Московского городского суда от 30.09.2019 № 4г-12272/2019 // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы: [официальный сайт]. URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения 19.10.2023); Решение Ванинского районного суда от 01.07.2016 № 2-806/2016 // Ванинский районный суд Хабаровского края [официальный сайт]. URL: <http://vaninsky.hbr.sudrf.ru/> (дата обращения 23.10.2023); Решение Можгинского районного суда от 30.07.2020 № 2-327/2020 // Можгинский районный суд Удмуртской Республики: [официальный сайт]. URL: <http://mozhginskiygor.udm.sudrf.ru/> (дата обращения 23.10.2023).

и представленные документы, а о достоверности и относимости личных волнений мало кто задумывается.

Третий механизм — это обеспечение защиты частной жизни заинтересованных лиц и конфиденциальности согласно имеющимся обстоятельствам. Казалось бы, частная жизнь работников находится за пределами их трудовых обязанностей, поэтому работодатели здесь не имеют должного веса, однако существует практика регламентации свободы высказываний работников<sup>1</sup>, установления слежки за ними с помощью системы навигации GPS, контроля за их деятельностью с помощью рабочих компьютеров и электронной почты, а также наблюдения за жизнью работников в сети «Интернет»<sup>2</sup>. Использование данных средств

---

<sup>1</sup> Зайцева Л.В. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского суда по правам человека // Международное правосудие. 2019. № 4. С. 87–102.

<sup>2</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.07.2020 № 88-11180/2020 // Седьмой кассационный суд общей юрисдикции: [официальный сайт]. URL: <https://7kas.sudrf.ru/> (дата обращения 23.10.2023); А ваш работодатель следит за вами? // Общественно-политический портал «Open Space»: Интернет-ресурс. URL: <http://www.openspace.ru/article/868> (дата обращения 23.10.2023); Законно ли отслеживать действия сотрудников за компьютером? // Интернет-издание о бизнесе vc.ru: Интернет-ресурс. URL: <https://vc.ru/hr/305329-zakonno-li-otslezhivat-deystviya-sotrudnikov-za-kompyuterom> (дата обращения 23.10.2023); Частная жизнь: есть ли она в трудовом праве? // Legal Academy: Интернет-ресурс. URL: <https://legalacademy.ru/sphere/post/chastnaya-zhizn-est-li-ona-v-trudovom-prave> (дата обращения 23.10.2023); «Хозяин — барин»: имеют ли компании право следить за сотрудниками // Российское общественно-политическое интернет-издание «Газета.ru»: Интернет ресурс. URL: [https://www.gazeta.ru/tech/2021/08/15/13874612/xsolla\\_case.shtml?updated](https://www.gazeta.ru/tech/2021/08/15/13874612/xsolla_case.shtml?updated) (дата обращения 23.10.2023).



является проявлением боссинга<sup>1</sup>. Работодатель может осуществлять насилие над работниками, применяя вышеприведенные механизмы, оказывая давление на сотрудников, вторгаясь в их частную жизнь.

Частная жизнь может регулироваться отдельными федеральными законами, но как тогда защитить себя от моббера, находясь вне рабочего места или в случаях получения травмы в связи с выяснением личных отношений на рабочем месте? Эти вопросы до сих пор остаются открытыми.

Одним из ярких примеров необходимости внедрения в систему труда второго и третьего механизмов является Определение Кемеровского областного суда от 26.04.2023 № 33а-3896/2023<sup>2</sup>. Согласно обстоятельствам дела, на производстве возник конфликт между двумя сотрудницами на почве личных неприязненных отношений, в ходе которого одной из них был причинен вред здоровью легкой тяжести. После проведенного расследования случившееся не было квалифицировано как несчастный случай, связанный с производством. Пострадавшая получила травму не при исполнении трудовых обязанностей, она нарушила положения локальных актов работодателя. После проведения дополнительного расследования государственной инспекцией труда по Кемеровской области было установлено, что произошедшее является несчастным случаем, связанным с производством, в связи с чем инспекция обязала работодателя обеспечить проведение оценки профессионального риска и разработать меры по снижению профессионального риска - опасность насилия от враждебно настроенных работников. Суд первой инстанции удовлетворил административный иск работодателя, поскольку не усмотрел признаков несчастного случая на производстве, в то время как

---

<sup>1</sup> Русяева О.А., Стребиж А.В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. 2019. № 2. С. 181-186.

<sup>2</sup> Определение Кемеровского областного суда от 26.04.2023 № 33а-3896/2023 // Кемеровский областной суд: [официальный сайт]. URL: <http://oblsud.kmr.sudrf.ru/> (дата обращения 05.10.2023).

апелляционная инстанция обозначила, что произошедшее должно квалифицироваться как несчастный случай, связанный с производством. Судебная коллегия нашла доводы не состоятельными, поскольку они основаны на неверном толковании и применении норм материального права, в связи с чем решение суда первой инстанции было отменено. Таким образом, данный казус показывает, что проявление насилия на рабочем месте рассматривается через призму несчастного случая на производстве и нарушения норм корпоративной этики, хотя здесь четко прослеживается горизонтальный моббинг<sup>1</sup>. Внедрение специальных правовых механизмов необходимо с целью более узкого подхода к подобным ситуациям. Четкая регламентация позволит выработать единообразное понимание в российской судебной практике по вопросу что есть моббинг и как он проявляется. Описанный выше риск регулируется подзаконными актами, но не стоит забывать, что работодатель также несет ответственность за проявление различных форм моббинга, он выступает лицом, обеспечивающим безопасность и благополучие работников на производстве.

Четвертый механизм, предложенный в рамках Конвенции – наличие мер наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда. Трудовое законодательство содержит закрытый перечень мер дисциплинарной ответственности: замечание, выговор и увольнение. Однако, к последнему прибегают, если лицо совершило деяние, которое закреплено в Трудовом кодексе и рассматривается в качестве основания для увольнения. По иным причинам, не закрепленным в законодательстве, уволить работника нельзя. Замечание и выговор, в свою очередь, служат сомнительными мерами наказания для моббера, так как не влекут за собой значимых последствий, выполняющих воспитательную функцию. В связи

---

<sup>1</sup> Русяева О. А., Стребиж А. В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. 2019. № 2. С. 181–186.

с наличием факта насилия и домогательства применяются положения административного или уголовного права, о которых было сказано выше. Перед нами вновь встает вопрос об относимости и возможности применения санкций других правовых отраслей в конструкте правоотношений, возникающих в сфере труда.

Следующий механизм – наличие гарантий, которые будут обеспечивать жертвам гендерного насилия и домогательств в сфере труда реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты. В контексте данного механизма стоит обратить ваше внимание на то, что гендерные различия не кажутся значительными: примерно одинаковое количество мужчин и женщин в процентном отношении страдают от моббинга. Однако, на уровне отдельных регионов, в частности в Америке и странах Европы, «жертвами» на рабочих местах выступают женщины. Харассмент, психологическое давление, физическое насилие – формы моббинга, которые применяются к ним в рамках трудовых отношений. Учитывая уровень развития стран и осведомленность граждан в правовой среде, потерпевшие понимают, как проявляется насилие и домогательства, а потому открыто заявляют о случившемся. В развивающихся странах дела обстоят хуже, поскольку пострадавшие могут не знать, в каких формах совершается насилие, поэтому они умалчивают о нем, страшась последствий. Статистика не может выступать истинным гарантом, отражающим ситуацию полностью, поэтому назвать точное количество страдающих не представляется возможным<sup>1</sup>.

Говоря о механизмах защиты, стоит отметить стратегию некоторых штатов США. За совершение харассмента, применения

---

<sup>1</sup> Исследование Международной организации труда. International Labour Organization: Интернет-ресурс. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang-en/index.htm) (дата обращения 17.10.2023).

физического или психологического насилия, stalking, преследования в Интернете, высказывание угроз лицо может быть привлечено к уголовной ответственности. Штаты устанавливают следующий перечень наказаний в зависимости от тяжести совершенного деяния: штраф, вынесение запретительного судебного приказа, тюремное заключение<sup>1</sup>. Также Америка предусматривает возможность привлечения к ответственности не только работников, но и работодателя, так как он не предпринял соответствующих мер по предотвращению моббинга. Данные механизмы успешно реализуются, поэтому есть возможность перенять наработанный опыт Россией.

Наличие права покинуть рабочее место, если работник имеет достаточно веские основания полагать, что условия труда создают назревающую и серьёзную опасность для его жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы он не страдал от чрезмерных последствий – последний механизм, рассматриваемый в данной статье. Трудовое законодательство закрепляет, что отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) квалифицируется как прогул, и может выступать основанием для увольнения работника. Снова возникает вопрос о субъективном взгляде работника на совершенное деяние: если к нему применяется психологическое насилие, не содержащее объективных фактов, которые можно доказать, то уход с рабочего места будет являться грубым нарушением трудовой дисциплины. Если доказать факт моббинг удастся, то

---

<sup>1</sup> Harrasment//FindLaw:by [FindLawStaff](#)|Legallyreviewedby [JohnMascolo, Esq.](#) | Last reviewed September 08, 2023: Интернет-ресурс. URL: <https://www.findlaw.com/criminal/criminal-charges/harassment.html#:~:text=For%20example%2C%20workplace%20harassment%20is,either%20civil%20or%20criminal%20court> (дата обращения 18.10.2023).

есть шанс защитить себя и свои интересы и покинуть рабочее место.

Конвенция № 190 МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» не единственный акт, содержащий положения, касающиеся защиты от моббинга. Дополнительным документом является Рекомендация № 206, раскрывающая положения Конвенции и закрепляющая вспомогательные средства для решения проблемы насилия в сфере труда.

На наш взгляд, одним из важных механизмов, содержащихся в Рекомендации, выступает наличие государственных кампаний, направленных на развитие правовой культуры в сфере труда. В рамках кампаний предлагается информировать граждан, потенциальных работников, трудовых мигрантов о неприемлемости насилия и домогательств, в частности, об их гендерных проявлениях, формах моббинга, о способах защиты от него. Кампании также должны противодействовать дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускать их стигматизации. Для реализации этой меры возможно создание типовых сводов практических правил и инструментальных средств оценки факторов риска насилия и домогательств в сфере труда как общего характера, так и касающихся конкретных секторов. При этом важно обращать внимание на те ситуации, в которых оказались или могут оказаться работники. Этот способ защиты будет содействовать снижению уровня насилия и домогательств на рабочих местах, поскольку работники будут осведомлены о важной проблеме и при необходимости смогут защитить свои интересы, не боясь быть осужденными.

Рекомендация предлагает информировать не только потенциальных работников, но и осуществлять образовательную деятельность по вопросам моббинга на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки, в соответствии с национальным законодательством и обстоятельствами. Для компетентных органов и должностных лиц необходимо предус-

матривать учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, которые будут помогать судьям, инспекторам труда, полицейским, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам в сфере труда, а также помогать работодателям, работникам и их организациям предупреждать и пресекать моббинг. Учитывая независимость средств массовой информации, необходимо затрагивать проблему насилия и домогательств на рабочих местах в рамках телевизионных программ и эфиров, актуализировать ее в сети «Интернет». В частности, затрагивать вопросы гендерного насилия и домогательств, включая его коренные причины и факторы риска.

Безусловно, рекомендация закрепляет механизм, который будет направлен на устранение факторов, порождающих насилие и домогательства в сфере труда. Это возможно сделать с помощью специальных программ, где будут затронуты аспекты дискриминации, неравного соотношения сил, а также нормы гендерного, культурного и социального характера, способствующие насилию и домогательствам. Важным является механизм разработки государственных кампаний, направленных на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств. Названный инструмент отражает значимость реализации мер по борьбе с моббингом, так как позитивное подкрепление смещает фокус внимания на положительные аспекты, к которым будут стремиться работодатели, в связи с чем указанный механизм будет способствовать искоренению моббинга.

Исследованные механизмы Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 направлены на всестороннее обеспечение защиты от насилия и домогательств в сфере труда. Их анализ позволяет сделать вывод о том, что в России существуют средства для борьбы с моббингом, имеющие определенный уровень эффективности. Однако, рассмотренные способы реализуются не до

конца, поскольку имеется ряд вопросов, которые необходимо решить на национальном уровне. Сейчас можно отметить ряд фактов, которые нельзя отрицать ввиду серьезности проблемы моббинга. Откладывание решения о ратификации или же отказ от нее могут усугубить имеющиеся вопросы по освещенной теме: отсутствие должного уровня защиты от психологического насилия, невозможность отстаивать свои права и интересы, ввиду недостатков правовой базы и правового регулирования данного вопроса, проблемы в доказывании факта психологического насилия, неэффективные меры по борьбе с мобберами, рецидивы психологического насилия, преследование жертв, нарушение личной безопасности человека, появление всевозможных психологических травм, отражающихся не только на психическом, но и на физическом здоровье, что влечет последствия для выполнения трудовой функции работниками, безнаказанность мобберов, безответственное отношение работодателей к существующей проблеме.

В свою очередь, разработка более детального регулирования специализированной ответственности мобберов в рамках трудовых правоотношений, анализ имеющихся случаев применения насилия к работникам, изучение судебной практики по данным вопросам будут благоприятствовать разрешению указанных проблем. Но, несмотря на ряд недостатков, национальное законодательство представляет собой развитый конструкт, эффективно регулирующий трудовые правоотношения, а при условии ратификации международных актов исследованные положения обусловят большую результативность в применении мер защиты от моббинга и будут гарантировать защиту «жертв» от насилия и домогательств на рабочих местах.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Доклад V (1) «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда». — Текст : электронный // Международная конференция труда. 2018. 107я сессия. 144 с. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pulic/---ed\\_Norm/---relcoNef/documeNets/meetiNogdocumeNt/wcms\\_554099.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/pulic/---ed_Norm/---relcoNef/documeNets/meetiNogdocumeNt/wcms_554099.pdf) (дата обращения: 16.10.2023).
2. Зайцева, Л. В. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского суда по правам человека / Л. В. Зайцева. — Текст : электронный // Международное правосудие. — 2019. — № 4. — С. 87–102. — URL: <https://academia.ilpp.ru/catalog/mp/mp-4-32-2019/granitsy-svobody-vyrazheniya-mneniya-v-trudovyh-otnosheniyah-rossijskaya-praktika-v-kontekste-reshenij-evropejskogo-suda-po-pravam-cheloveka/> (дата обращения: 13.09.2023).
3. Истомина, Е. А. Роль МОТ в развитии риск-ориентированного подхода к правовому регулированию в сфере труда и социального обеспечения / Е. А. Истомина, М. Ю. Федорова. — Текст : непосредственный // Российский юридический журнал. — 2020. — № 5. — С. 185–201 (дата обращения 23.09.2023).
4. Конвенция № 190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 21.06.2019). — Текст : электронный // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=66124#N7F1z4U15oziveq4> (дата обращения: 15.09.2023).
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.03.2016). — Текст : электронный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — № 10. — 2016. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_195322](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_195322) (дата обращения: 17.10.2023).
6. Определение Кемеровского областного суда от 26.04.2023 № 33а-3896/2023. — Текст : электронный // Кемеровский областной суд: [официальный сайт]. — URL: <http://oblsud.kmr.sudrf.ru/> (дата обращения: 05.10.2023).
7. Определение Московского городского суда от 12.07.2019 № 4г-8533/2019. — Текст : электронный // Официальный портал судов



общей юрисдикции города Москвы: [официальный сайт]. — URL: <https://mos-gorsud.ru> (дата обращения: 19.10.2023).

8. Определение Московского городского суда от 30.09.2019 № 4г-12272/2019. — Текст : электронный // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы: [официальный сайт]. — URL: <https://mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 19.10.2023).

9. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.07.2020 № 88-11180/2020. — Текст : электронный // Седьмой кассационный суд общей юрисдикции: [официальный сайт]. — URL: <https://7kas.sudrf.ru> (дата обращения: 23.10.2023).

10. Рекомендация № 206 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (Заключена в г. Женеве 21.06.2019). — Текст : электронный // Консультант Плюс: справочно-правовая система. — URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=INT&n=65580&demo=1> (дата обращения: 16.09.2023).

11. Решение Ванинского районного суда от 01.07.2016 № 2-806/2016. — Текст : электронный // Ванинский районный суд Хабаровского края [официальный сайт]. — URL: <http://vaninsky.hbr.sudrf.ru/> (дата обращения: 23.10.2023).

12. Решение Можгинского районного суда от 30.07.2020 № 2-327/2020. — Текст : электронный // Можгинский районный суд Удмуртской Республики: [официальный сайт]. — URL: <http://mozhginskiygor.udm.sudrf.ru> (дата обращения: 23.10.2023).

13. Русяева, О. А. Моббинг в трудовых отношениях / О. А. Русяева, А. В. Стребиж. — Текст : непосредственный // Вопросы российской юстиции. — 2019. — № 2. — С. 181–186.

14. Эрделевский, А. М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики / А. М. Эрделевский ; 3-е изд., испр. и доп. — Москва, 2004. — С. 108.