

5. Русяева О.А., Стребиж А.В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. — 2019. — № 2.
6. Тимофеева С.С., Черных С.С. Моббинг как фактор профессионального риска в современной высшей школе // XXI век. Техносферная безопасность. — 2020. — № 1 (17).

### **Акопян Эдуарда Леоновна<sup>1</sup>**

*Студент 4 курса Института государства и права*

*Тюменского государственного университета*

*eashkanova@bk.ru*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ НАСИЛИЕ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

**Аннотация.** В статье представлены общее понимание психологического насилия, возникающего в трудовых отношениях, причины его появления и терминологическое обозначение. Автор обозначает актуальность данного явления, приводя в аргументацию научные изыскания исследователей, а также анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе в связи с вынужденным увольнением по собственному желанию. В статье оцениваются существующие способы противодействия психологическому насилию в действующем правовом регулировании, ставится вопрос о наличии объекта правовой охраны. Помимо этого, исследуется судебная практика в рамках оценки судами доказательств наличия факта психологического насилия и возможность его влияния на увольнение. Автором представлены выводы о существовании проблемы в части отсутствия правовой категории психологического насилия и возможности ее разрешения путем усовершенствования соответствующих норм законодательства.

**Ключевые слова:** моббинг, увольнение, психологическое насилие, трудовые отношения.

### **Akopian Eduarda Levonovna**

*4<sup>th</sup> year student of the Institute of State and Law*

*University of Tyumen*

## **PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE**

**Abstract.** The article provides a general understanding of psychological violence that occurs in employment relationships, the reasons for its emergence, and its terminological designation. The author highlights the relevance of this phenomenon,

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Хильчук Елена Леонидовна, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.

supporting it with scientific research conducted by experts, as well as an analysis of judicial practice concerning cases of reinstatement at work due to forced resignation. The article evaluates the existing methods of countering psychological violence within the current legal framework, while also questioning the presence of a legal protection object. In addition, the author explores court practices in assessing evidence of the existence of psychological violence and its potential impact on termination. The author presents conclusions regarding the problem of the absence of a legal category for psychological violence and opportunities for its resolution through the improvement of relevant legislative norms.

**Key words:** mobbing, dismissal, psychological violence, employment relations.

Предполагается, что трудовой коллектив, как вид социальной группы, должен обладать той степенью психологической безопасности для предупреждения причинения морального вреда работникам. Психологическое насилие является эмоциональным негативным воздействием на психику человека. Такое насилие осуществляется либо осознанно, либо же неосознанно в силу воспитания и заложенного поведения в детстве, что ставит подобное обращение к человеку более чем естественным. Если говорить о психологическом насилии в трудовых отношениях, то оно может выражаться в форме «моббинга» (англ. mob — толпа). Моббинг — форма психологического насилия, выражающаяся в пассивно агрессивном поведении и обращении одного лица или группы лиц (субъекта моббинга) к другому лицу (объекту моббинга)<sup>1</sup>. В рамках трудовых отношений моббинг проявляется в неоправданной и чрезмерной критике, высмеивании, распускании ложных слухов, систематических сплетнях, изоляции объекта от всего коллектива в целом и т.д.<sup>2</sup>. Моббинг может проявляться в отношении от руководителя к подчиненному — вертикальный моббинг, от коллег — горизонтальный<sup>3</sup>. Причины подобного поведения связаны, в первую очередь, с возможностью злоупотребления своим положением, но,

---

<sup>1</sup> Щербакова О. В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудово-правовой аспект // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2018. Т. 6, № 4. С. 119.

<sup>2</sup> Коваленко Т. В. Моббинг персонала, как явление в трудовой сфере // Территория науки. 2020. № 2. С. 32.

<sup>3</sup> Русяева О. А., Стребиж А. В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. 2019. № 2. С. 182.

говоря о вторичных причинах, можно выделить человеческие черты как зависть или боязнь потерять должность в сравнении с более перспективными работниками, поэтому одной из целей моббинга является устранение неугодного работника посредством его увольнения<sup>1</sup>.

Несмотря на то, что проблема психологического насилия в трудовой сфере становится более значимой и рассматриваемой в научном сообществе, тем не менее понятие «моббинг» не является термином, регламентированным нормами права. Следовательно, при отсутствии объекта правовой охраны, мы крайне скудно можем обсуждать вопрос о механизмах защиты в действующем праве. Не единожды исследователи в научных изысканиях подводили итог чрезмерно исчерпывающему способу противодействия моббингу, который ограничивается принципом, закрепленным в ст. 2 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ): обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, а также нормами, гарантирующими запрет дискриминации в сфере труда и принуждении к труду, что закрепляется ст. 2, 3, 4 ТК РФ. Помимо этого, мы, конечно, можем выделить и институт возмещения морального вреда, регламентированный ст. 237 ТК РФ<sup>2</sup>. Однако, даже при наличии инструментов противодействия моббингу, нельзя говорить об их достаточной эффективности, поскольку в действующей правовой действительности требующим отдельного рассмотрения является следствие моббинга — понуждение к увольнению под видом добровольного увольнения по инициативе работника. Такие ситуации складываются ввиду того, что субъект моббинга создает негативную психологическую обстановку, которая непосредственно оказывает влияние на работоспособность лиц, а после угрозами и вынуждением добивается цели психологического насилия — увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: расторжение трудового договора по инициативе работника.

---

<sup>1</sup> Коба Е. Г. Моббинг как современная проблема кадрового менеджмента // Вестник магистратуры. 2015. № 5-2 (44). С. 45.

<sup>2</sup> Курсова О. А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Сибирское юридическое обозрение. 2014. Т. 21, № 1. С. 30.

Стоит отметить, что Верховный суд Российской Федерации уточняет, что при рассмотрении и разрешении подобных дел перед работником встает необходимость доказывания обстоятельств, на которые ссылается. Согласно пп. (а) п. 22 Постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. если работодатель вынуждает работника подать заявление об увольнении по собственному желанию, то данный факт проверяется, а обязанность его доказывания возлагается на истца. В силу того, что в данном контексте психологическое насилие расценивается с точки зрения оценочного понятия, доказанность обстоятельства предполагается при наличии допустимости и относительности, где не предъявлены четкие критерии к определению психологического давления.

Судебная практика по данным вопросам имеет двойственный характер. Так, в решении Энгельского районного суда Саратовской области от 20.07.2020 г. установлено, что истец обратилась с исковым заявлением к работодателю о восстановлении на работе, взыскании морального вреда и взыскании заработка за время вынужденного прогула. В обоснование требований истец указала, что работодатель предложил ей подать заявление об увольнении по собственному желанию, в противном случае были бы распространены сведения, порочащие ее честь и достоинство со стороны третьих лиц.

Суд при оценке данного обстоятельства руководствовался требованиями законодательства к оформлению увольнения, где нарушения не были выявлены, а волеизъявление на увольнение установил посредством собственноручного подписания заявления об увольнении истцом, а также принадлежность подписи работнику, установленной экспертизой. Рассмотрев в совокупности данные обстоятельства, суд отказал в удовлетворении требований<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Решение Энгельского районного суда Саратовской области от 20.07.2020 г. № 2-1-2479/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/oKDekLlzw4YC/> (дата обращения: 14.03.2024).

Аналогичную позицию занял Московский городской суд при вынесении апелляционного определения от 11.09.2023 г. Суд установил, что истец обратился с иском о восстановлении на работе ввиду постоянного морального давления со стороны руководителя, что исключает добровольность увольнения. При отказе в удовлетворении требования суд обосновывал свою позицию невозможностью негативных личных взаимоотношений свидетельствовать о принуждении к увольнению. Нарушений законодательства при осуществлении увольнения не выявлено, добровольность так же, как и в первом случае, доказана, по мнению суда, собственноручным подписанием заявления<sup>1</sup>.

При этом имеется судебная практика, где суд удовлетворял требования истца о восстановлении на работе. Например, из Апелляционного определения Челябинского областного суда от 18.05.2023 г. следует, что суд удовлетворил аналогичное требование ввиду невозможности осуществления трудовой деятельности работником под постоянным психологическим давлением работодателя, который настаивал на добровольном увольнении истца, в связи с чем добровольность волеизъявления отсутствовала. Суд, обосновывая свою позицию, обратил внимание на то, что истец после подачи заявления на увольнение по собственному желанию написала заявление о восстановлении на работе, уведомляла работодателя о нежелании увольняться, по факту нарушения своих прав обращалась в правоохранительные органы, и более того истцом были представлены скриншоты электронной переписки, из которых следует намерения работодателя принудить истца к увольнению по собственному желанию<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 11 сентября 2023 года по делу № 33-36109/2023. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/moedelo/592678/> (дата обращения: 14.03.2024).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 мая 2023 г. по делу № 2-563/2023. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/moedelo/592678/> (дата обращения: 14.03.2024).

Также в Апелляционном определении Суд Ханты-Мансийского автономного округа–Югры от 14.03.2023 г. при рассмотрении дела проанализировал заявление на увольнение по собственному желанию и пришел к выводу о недобровольности его написания ввиду указания в качестве причины неприязнь руководителя в отношении истца. Трудовая деятельность истца предполагает использование служебного автомобиля, в результате чего у него имелись нарушения Правил дорожного движения. Однако меры дисциплинарных взысканий к работнику не применялись, что впоследствии стало причиной психологического давления. В силу этого суд установил создание искусственных сложностей работодателем в исполнении трудовых обязанностей в качестве повода к увольнению. Кроме того, истцу не были разъяснены последствия его увольнения, что исключает его добровольность. В связи с чем суд удовлетворил требования работника<sup>1</sup>.

Отсутствие правового закрепления правовой категории психологического насилия в трудовых отношениях порождает увеличение в судах случаев рассмотрения гражданских дел по восстановлению на работе ввиду увольнения по собственному желанию, совершенного под психологическим давлением. Кроме того, судебная практика по данной категории дел неоднозначна. В одних ситуациях суд устанавливает наличие добровольности ввиду собственноручного подписания заявления об увольнении и обращает внимание, что сложные взаимоотношения работника и работодателя не могут служить понуждением к увольнению. В других ситуациях суд признает влияние конфликта сторон трудового договора на психологическую обстановку, что впоследствии приводит к вынужденному увольнению. В связи с чем мы приходим к выводу, что появляется необходимость устранения пробелов в трудовом праве. Исследуя зарубежный опыт, можно отметить, что многие

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа–Югры от 14.03.2023 по делу № 33-1402/2023. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/moedelo/592678/> (дата обращения: 14.03.2024).

европейские страны прибегают к созданию антимоббингового закона, вносят поправки в действующее трудовое законодательство и устанавливают обязанность работодателя не наносить вред психологическому здоровью работников<sup>1</sup>. В добавление к регламентации норм, автором предлагается закрепление критериев доказанности психологического насилия посредством обобщения судебной практики. Судам необходимо исследовать отношения между субъектами трудовых отношений с точки зрения наличия негативных взаимодействий, их проявления и подтверждения посредством имеющихся доказательств по делу, а также установления причинно-следственной связи между действиями работодателя или других работников на вынуждение истца к увольнению.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Коба Е.Г. Моббинг как современная проблема кадрового менеджмента // Вестник магистратуры. — 2015. — № 5-2 (44). — С. 45-49.
2. Коваленко Т.В. Моббинг персонала, как явление в трудовой сфере // Территория науки. — 2020. — № 2. — С. 30-34.
3. Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Сибирское юридическое обозрение. — 2014. — Т. 21, № 1. — С. 28-31.
4. Русяева О. А., Стребиж А. В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы в российской юстиции. — 2019. — № 2. — С. 181-186.
5. Шекурова В.Н. Проблемы моббинга в трудовых отношениях: правовые пробелы российского трудового законодательства и зарубежный опыт борьбы с ними // Право и правосудие в современном мире. — 2022. — С. 254-258.
6. Щербакова О.В. К вопросу о понятии психологического насилия (моббинга): социально-психологический и трудовправовой аспект // Вестник Омского университета. Серия «Право». — 2018. — Т. 57, № 4. — С. 118-123.

---

<sup>1</sup> Шекурова В. Н. Проблемы моббинга в трудовых отношениях: правовые пробелы российского трудового законодательства и зарубежный опыт борьбы с ними // Право и правосудие в современном мире. 2022. С. 255.