

## ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ОТ МОББИНГА



**ЮДИНА**  
**Юлия Александровна**

студент 4 курса Института публичного права и  
управления Университета имени О.Е. Кутафина  
(МГЮА)

✉ yudina.iuliia@gmail.com

**Аннотация.** В статье анализируется явление, которое представляет собой психологическое давление на работника в трудовом коллективе - моббинг. Приведена статистика частоты, с которой работники сталкиваются с моббингом, а также проанализированы нормы Трудового кодекса Российской Федерации, которые защищают работника от него. Выявлены недостатки действующего правового регулирования рассматриваемого явления. В статье отражены результаты опроса в социальных сетях, проведенного автором, с целью выявления тенденции роста моббинга среди выбранной социальной группы. Автор приходит к выводу о необходимости модернизировать российское законодательство в области трудовых отношений с целью защиты работников от мер, нарушающих их права и обязанности.

**Ключевые слова:** моббинг, работник, коллектив, Трудовой кодекс Российской Федерации.

” **Для цитирования:** Юдина Ю.А. Правовая защита моббинга. // Сфера права. 2020. № 3. С. 7–8.

Погода в коллективе – основа работоспособности. В новом коллективе работник рискует не понять его правила, вызвав тем самым негативное отношение к себе коллег и начальства. Хорошо, если коллектив радушно принимает новичка и помогает ему, даже несмотря на высокую конкуренцию. Но так бывает далеко не всегда. Работник может оказаться жертвой презрения, насмешек, издевательств. Такое явление называется «моббинг».

Моббинг – (от английского mob – толпа) психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри коллектива, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т.п.<sup>1</sup>

Рекрутинговый портал SuperJob.ru проводил опрос на выявление основных форм агрессии на работе, отношение к ней сотрудников и способы психологической защиты. Из 1800 экономически активных россиян старше 18 лет 70 % хотя бы раз сталкивались с недоброжелательностью в коллективе. Причем женщины страдают несколько чаще мужчин – 71 % против 69 %. В зоне риска оказались самые молодые работники – до 23 лет. Опрос позволил выявить также некоторую зависимость финансового благополучия респондентов и негативного отношения со стороны коллег. Среди россиян с доходом до 15 тыс. руб. в месяц с такой проблемой сталкивались 65%, а среди тех, кто зарабатывает свыше 45 тыс. руб., таких насчитывается уже 73%. Также данные показывают, что россияне чаще атакуют коллеги (57 %), нежели руководство (43 %)<sup>2</sup>.

Несмотря на такие печальные данные, в российском законодательстве не существует даже самого термина «моббинг».

<sup>1</sup> Терещенко Г.Ф. Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2012. Т. 1. № 19. С. 160.

<sup>2</sup> С агрессией в рабочем коллективе сталкиваются семь из десяти работающих россиян // URL: <https://www.superjob.ru/community/kollektiv/33910/> (дата обращения: 12.10.2019).

Напротив, в Западной Европе к данному вопросу подходят более серьезно и ответственно. На правительственном уровне было заявлено, что моббинг разрушает корпоративные отношения, мешает активному экономическому росту, а вместе с тем нарушает права человека. В Германии, Франции и некоторых других европейских странах соискатели стараются заранее обезопасить себя от моббинга – вносят соответствующие поправки в трудовые договоры. В случае возникновения активного офисного террора работники обращаются в суд. Так, по данным исследовательской компании Management Issues, обвинения в моббинге составляют почти 10 % от числа всех дел, которые рассматривают европейские суды<sup>3</sup>.

В российском законодательстве мало норм, защищающих работников от моббинга. В ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, который не имеет реального механизма реализации<sup>4</sup>. Действующая государственная политика в области охраны труда не предусматривает меры по обеспечению защиты от психологического офисного террора. Обязанность работодателя обеспечивать безопасные условия труда ограничивается техническим и материальным аспектами. А вот работник связан по рукам: он практически не может использовать институт компенсации морального вреда. Это связано с невозможностью доказать, как травля со стороны коллег или начальника наносит ущерб его здоровью и репутации.

Я провела опрос в социальных сетях на выявления тенденции появления или роста моббинга среди моего окружения. Результаты были весьма удручающими: больше половины опрошенных сталкивались с притеснениями на рабочем месте даже в стенах учебных заведений. Также я обнаружила сильнейший конформизм и нежелание бороться за свои права. Ряд респондентов считает, что ответственность за доброжелательную атмосферу в коллективе лежит на плечах руководителя, которому следует самостоятельно искать зачинщика проблем и применять к нему меры воспитательного и дисциплинарного характера. Основным способом решения проблемы, профилактики или защиты от моббинга опрошенные называли: незамедлительный уход с работы при первых же признаках офисного террора.

Как мы видим, остро встает вопрос о необходимости незамедлительной разработки и внедрения действенных правовых и организационных механизмов защиты чести, достоинства и морального состояния работников в период трудовой деятельности и обеспечения безопасных условий труда на основе мировых стандартов. Также важно активизировать деятельность профсоюзов и возложить на них обязанность оказывать психологическую поддержку жертвам офисного террора, проводить работу в виде встреч, бесед, конференций как с руководителями, так и с подчиненными для профилактики агрессивного поведения. Кроме того, нужно внести в Трудовой кодекс Российской Федерации положения о дисциплинарной ответственности мобберов за разложение трудового коллектива и нанесение непоправимого урона лицу компании.

#### **Библиографический список:**

1. Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. 2011. №3 С. 105–113.
2. Терещенко Г.Ф. Психологическое притеснение (моббинг) на рабочем месте как социальный феномен Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2012. Т. 1. № 19. С. 160–165.

---

<sup>3</sup> Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. 2011. №3 С. 110.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.