



## Psychological restrictions in labor law: problem statement

L. G. Dzhidzhavadze<sup>1</sup>

<sup>1</sup>P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-666-671

Research article  
Full text in Russian

The article raises the problem of ensuring the psychological health of the employee and the employer with the help of the tool of labor restrictions. Attention is drawn to the shortcomings of the Russian model of regulation of the labor law mechanism for the implementation of psychological restrictions in order to prevent mobbing, sexual harassment and other manifestations of moral persecution. Analyzing foreign legislation, as well as doctrine and judicial practice, the author offers a reception of the positive experience of French and Austrian labor legislation in order to improve the Russian model of labor relations regulation.

**Keywords:** restrictions in labor law; psychological restrictions; mobbing; employee; employer; psychological security

### INFORMATION ABOUT AUTHORS

Dzhidzhavadze, Levan G. | E-mail: [levandzhidzhavadze@yandex.ru](mailto:levandzhidzhavadze@yandex.ru)  
ORCID 0000-0002-3745-5397  
Postgraduate

**Funding:** Yaroslavl State University (project P2-GM2-2021).



## Психологические ограничения в трудовом праве: постановка проблемы

Л. Г. Джиджавадзе<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,  
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2022-4-666-671  
УДК 349.2

Научная статья  
Полный текст на русском языке

В статье поднимается проблема обеспечения психологического здоровья работника и работодателя с помощью инструмента трудовправовых ограничений. Обращается внимание на недостатки российской модели регламентации трудовправового механизма реализации психологических ограничений с целью пресечения моббинга, сексуального домогательства и других проявлений морального преследования. Анализируя зарубежное законодательство, а также доктрину и судебную практику, автор предлагает рецепцию положительного опыта французского и австрийского трудового законодательства с целью совершенствования российской модели регулирования трудовых отношений.

**Ключевые слова:** ограничения в трудовом праве; психологические ограничения; моббинг; работник; работодатель; психологическая безопасность

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Джиджавадзе, Леван Гияевич

E-mail: [levandzhidzhavadze@yandex.ru](mailto:levandzhidzhavadze@yandex.ru)  
ORCID 0000-0002-3745-5397

Аспирант кафедры трудового и финансового права, ассистент кафедры теории и истории государства и права,

**Финансирование:** ЯрГУ (Программа развития, проект № П2-ГМ2-2021).

Одной из тенденций развития трудовых прав в XXI веке является «признание общецивилизационной значимости трудовых и смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сферу обеспечения всестороннего развития личности» [1, с. 12]. Одним из направлений данной тенденции является переориентировка законодателя на обеспечение не только физического, но и психологического здоровья работника, сопро-

© Джиджавадзе Л. Г., 2022

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

вождающаяся усилением роли личных прав работника (право на защиту достоинства в период трудовой деятельности, защиту от моббинга и др.).

Важным механизмом обеспечения реализации данных функций выступают ограничения в трудовом праве. Под ограничениями в праве в рамках данной статьи будет пониматься «специальный технико-юридический прием, представляющий собой закрепленные в законах или иных источниках права пределы, границы поведения, влекущие сужение правомочий субъекта» [2; 3; 4]. Под психологическими ограничениями в рамках данной статьи будут пониматься правовые ограничения, 1) направленные на обеспечение психологического здоровья сторон трудовых отношений, 2) преследующие цель психологического воздействия на работника или работодателя.

Сначала проанализируем первую группу психологических ограничений. В п. 18 ч. 1 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляется следующий принцип регулирования трудовых отношений – «обеспечение права работника на защиту своего достоинства». При этом в ТК РФ не закрепляются ограничения, направленные на реализацию данного принципа. Ввиду этого суды вынуждены применять по аналогии нормы Гражданского кодекса Российской Федерации [5, с. 52]. Ограничения в рамках охраны труда должны быть направлены на обеспечение не только технологической безопасности труда, но и психологической. Данный аспект в отечественном законодательстве и в доктрине, к сожалению, малоразвит [6, с. 953].

Ряд ученых объясняют это сокрытием фактов моббинга жертвой ввиду опасности огласки [7, с. 146]. При этом в судебной практике количество дел о моббинге и ином моральном преследовании постепенно растет. В судебных делах фигурируют новые и разнообразные формы морального угнетения: лишение свободы на рабочем месте [8], распространение слухов, кража и искажение документов [9], намеренное ухудшение условий труда [10]. В ТК РФ закрепляется лишь ограничение для работодателя в части оборудования помещений по определенным санитарно-эпидемиологическим требованиям для психологической разгрузки работников (ст. 216.3 ТК РФ). В странах Запада в нормативно-правовых актах уделяется большое внимание вопросам обеспечения психологического микроклимата посредством закрепления ограничений в рамках охраны труда.

Рассмотрим законодательство Франции с точки зрения исследуемого нами вопроса:

а) в ст. L1152-1 Трудового кодекса Франции [11] закрепляются ограничения в форме императивной нормы о запрете осуществления морального давления на работника с целью ухудшения его условий труда, причинения вреда профессиональной карьере, нарушения его психологического здоровья;

б) психологическое преследование и акт сексуального насилия закрепляется в качестве основания привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. L1152-5, L1153-6) (в данном случае механизм «ограничение-гарантия» обеспечивает защиту от морального преследования со стороны сотрудника);

в) действия, совершенные под воздействием морального преследования, недействительны (ст. L1152-3);

г) запрет осуществления сексуального домогательства (при этом в Трудовом кодексе Франции дается дефиниция данному понятию, в том числе путем перечисления ситуаций, подпадающих под него (ст. L1153-1));

д) в доктрине выделяется еще группа ограничений, направленная на применение специальных мер по гуманизации и облагораживанию производственной среды [12, с. 173; 13].

В Австрии вопросы моббинга регламентируются в Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 [14] (далее – Закон о государственной службе 1979 г.). Сфера применения данного закона, как подчеркивается в правоприменительной практике австрийских юрисдикционных органов, распространяется и на отношения, связанные с наемным трудом (Европейский идентификатор прецедентного права (ECLI:AT:PVAB:2017:A.6.PVAB.17)) [15]. В параграфе 43а Закона о государственной службе 1979 г. закрепляется ограничение в виде взаимной обязанности работника и работодателя уважительно относиться друг к другу и способствовать нормальному функционированию официального сотрудничества. Под уважительным отношением закон понимает воздержание от поведения и от создания условий труда, оскорбляющих человеческое достоинство или носящих дискриминационный характер.

К ограничениям, преследующим цель психологического воздействия на работника (2-я группа), относятся прежде всего меры дисциплинарной ответственности. Выговор и замечание рассчитаны именно на моральное воздействие путем вызова у лица чувства вины, стыда и т. д. Однако их эффективность ставится под сомнение. Фактически единственным опасением для работника является угроза увольнения при повторном привлечении к дисциплинарной ответственности. Во Франции словесное замечание вовсе не относится к мерам дисциплинарной ответственности (ст. L1331-1 Трудового кодекса Франции).

Если же говорить о психологическом воздействии на сознание работодателя с помощью ограничений, то в пример можно привести последствия так называемой организационной трудовправовой ответственности (например, при забастовке).

Итак, проанализировав доктрину, нормативно-правовые акты и судебную практику, можно сделать следующие выводы:

1) В российском трудовом праве недостаточное внимание уделяется психологическим ограничениям. В ТК РФ содержатся лишь считанные нормы, посвященные данному аспекту. Ряд из них не получает трудово-правового механизма реализации (например, отсутствие норм, конкретизирующих защиту трудовой чести работника).

2) Еще одним недостатком является однонаправленность закрепленных норм (защита психологического состояния исключительно работника).

3) Низкий уровень развития антимоббингового законодательства, в том числе его дефинитивной составляющей.

В целях совершенствования российского законодательства по данным направлениям необходимо рецепировать положительный опыт Франции в части закрепления ограничений по вопросам обеспечения психологической безопасности на работе. Требуется также совершенствование дефинитивной составляющей ТК РФ по вопросам морального преследования и сексуального домогательства (например, необходимо закрепить понятие моббинга). Рецепция же такого способа защиты от психологического преследования, как признание недействительности юридических действий, требует дополнительного анализа. Российское трудовое право не знает понятия недействительности трудового договора и недействительности каких-либо совершенных юридических действий. Но, с другой стороны, усложнение межотраслевых связей и развитие нетипичных трудовых отношений не исключает в будущем формирования хоть и в ограниченном виде института недействительности в трудовом праве. Рецепция положений австрийского законодательства окажет положительное влияние на развитие российского трудового права: во-первых, будет закреплена не односторонняя, а взаимная обязанность сторон трудовых отношений уважительно относиться друг к другу, во-вторых, будет дана дефиниция уважительного отношения.

### Ссылки

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М.: Проспект, 2015. 272 с.

2. Лушникова М. В., Джиджавадзе Л. Г. Ограничения в трудовом праве: теория вопроса и практика применения // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2021. Т. 15, № 4 (58). С. 542–551.

3. Тарусина Н. Н. Ограничение права как свобода: актуализация размышлений в пандемические времена // Социально-юридическая тетрадь. 2021. № 11. С. 8–21.

4. Тарусина Н. Н. Несколько тезисов об ограничениях прав и свобод граждан в чрезвычайных обстоятельствах пандемии // Lex Russica. 2021. Т. 74, № 8. С. 99–109.

5. Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2017. № 3 (41). С. 50–53.
6. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
7. Калмыков И. С. Моббинг. Проблемы изучения и возможности внедрения европейского опыта противодействия психологическому террору на рабочем месте // СТЭЖ. 2016. №1 (22). С. 143–147.
8. Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска № 2-2316/2018 2-2316/2018 ~ М-1904/2018 М-1904/2018 от 19 июня 2018 г. по делу № 2-2316/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/wgNjvCjRHeQN/> (дата обращения: 15.10.2022).
9. Решение Сургутского городского суда Югры № 2-5019/2019 2-5019/2019-М-3772/2019 М-3772/2019 от 9 июля 2019 г. по делу № 2-5019/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jpc15KNNQeoZ/> (дата обращения: 15.10.2022).
10. Решение Советского районного суда г. Омска № 2-1397/2020 2-1397/2020-М-1211/2020 М-1211/2020 от 10 июля 2020 г. по делу № 2-1397/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/TOj8NrSdIQxJ/> (дата обращения: 15.10.2022).
11. Code du travail – Légifrance. URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISCTA000006160706) (дата обращения: 15.10.2022).
12. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 725 с.
13. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом: пер. с нем. М.: Интерэксперт: Нолидж / Knowledge, 1996. 165 с.
14. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 [Электронный ресурс RECHTSINFORMATIONSYSTEM DES BUNDES]. URL: <https://clck.ru/32Nmih> (дата обращения: 16.10.2022).
15. Решение Органа по надзору за представительством персонала (до 2014 г.: PVAК) ECLI:AT:PVAB:2017:A.6.PVAB.17 [Электронный ресурс RECHTSINFORMATIONSYSTEM DES BUNDES]. URL: <https://clck.ru/32Nmnx> (дата обращения: 16.10.2022).