

Оскорбление лица на рабочем месте – правовое регулирование и судебная практика (3/41/19)

В предыдущей статье мы информировали о проблеме – эмоциональное или психологическое насилие над работником. В этой статье рассмотрены правовые нормы, регулирующие эмоциональное насилие, а также новейшая судебная практика.

Правовое регулирование

Ни в одном нормативном акте нет прямого указания на психологическое или эмоциональное насилие и его возможные последствия. Право на неприкосновенность личности, закрепленное в статье 94 Конституции, запрещает наличие эмоционального насилия в правовых трудовых отношениях. Если работодатель или работники взаимно применяют психологическое насилие в отношении одного из работников, неприкосновенность личности, являющаяся одним из основных прав, закрепленных в Конституции, нарушается.

Нормы Закона о труде (ЗТ) также защищают работника от эмоционального насилия на работе. Согласно части второй статьи 28 ЗТ одной из обязанностей работодателя является обеспечение справедливых, безопасных и здоровых условий труда для работника, а статья 29 устанавливает запрет на неравное обращение.

Допущение психологического или эмоционального насилия является нарушением трудового договора, поэтому в ЗТ утверждены права работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, который осуществляет психологическое насилие. Правовое основание для расторжения трудового договора - второй и третий подпункты части первой статьи 101 ЗТ, поскольку осуществляющий психологическое насилие действует как противоправно, так и безнравственно, что несовместимо с продолжением правовых трудовых отношений.

Напротив, если работники допускают психологический террор против одного из коллег, и работодатель эти действия не пресекает, то работодатель нарушает основное договорное обязательство. Невыполнение обязательства даёт работнику право незамедлительно расторгнуть правовые трудовые отношения с работодателем на основании части пятой статьи 100 ЗТ.

Новейшие заключения в судебной практике

Департамент по гражданским делам Сената Верховного суда 20 августа этого года отменил решение Рижского окружного суда и направил трудовой спор о нарушении принципа равенства на новое рассмотрение.

В своём решении Сенат указал на уже укрепившееся в судебной практике Латвии заключение, что установленный в ЗТ запрет на неравное обращение (статья 29 ЗТ) направлен на достижение цели, включённой в часть первую статьи 7 ЗТ – обеспечить каждому равные права на работу, справедливые, надежные и здоровые условия труда, а также справедливую оплату труда. Согласно этой судебной практике, действие, которое выражается как притеснение работника на рабочем месте (т.е. моббинг или боссинг), может рассматриваться как нарушение равных прав на работу и

прав на справедливые условия труда. Такое нарушение может достичь такого уровня притеснения, который порождает право на возмещение морального ущерба.

Чтобы установить вознаграждение за моральный ущерб, нанесённый моббингом или боссингом, суд должен убедиться, свидетельствуют ли имеющиеся в деле доказательства о таких действиях работодателя. В случае боссинга нарушается принцип равноправия, так как отношение работодателя к одному работнику хуже, чем к другим.

Европейский Суд по правам человека признал, что работник должен доказать, что примененная работодателем мера (например, увольнение, понижение в должности, уменьшение зарплаты и т.п.) существенно повлияла на аспекты частной жизни работника, а именно, надо указать на возникшие у работника негативные последствия в личной жизни. Работник должен указать и обосновать характер и степень своих страданий в связи с оспариваемой мерой.

Апелляционный суд такую оценку не произвел, поэтому часть восьмую статьи 29 применил без обоснования, что, возможно, привело к неправильному толкованию дела.¹

¹ Сенат ЛР, Департамент по гражданским делам, Решение SKC-605/2019, Дело №. C33586617, 20 августа 2019 года