

# Эмоциональное насилие на рабочем месте (3/40/19)

Благоприятная рабочая среда является одним из факторов, способствующих продуктивности работника. Однако работникам на своём рабочем месте приходится сталкиваться также с последовательно негативным отношением к себе. В результате пребывание на рабочем месте становится невыносимым для человека. В этой статье – о видах эмоционального насилия, признаках и возможностях борьбы с ним.

## Виды насилия и признаки

Эмоциональное насилие может выражаться в двух видах:

1. эмоциональное насилие со стороны работников или моббинг;
2. эмоциональное насилие со стороны работодателя или боссинг.

У обоих видов есть общий признак – продолжительная и регулярная агрессия против конкретного лица. Однако в одном случае психологический террор осуществляют один или несколько коллег по работе, с ненавистью и неэтично обращаясь к какому-нибудь из своих коллег (например, оговоры, сплетни, игнорирование, исключение из коллективных мероприятий, издевательства над физическими недостатками работника или над его внешним видом), а во втором случае психологический террор осуществляет руководящий персонал против подчинённого (например, постоянная необоснованная критика, устные или письменные угрозы, дисциплинарные взыскания, назначение бессмысленных или невыполнимых заданий и обязанностей, установление более продолжительного рабочего времени, выделение худшего рабочего места, угрозы сокращения заработной платы).

Как указывается в юридической литературе, эмоциональное насилие в отношении человека обычно состоит из единой враждебной системы с целенаправленными атаками различными способами. Жертва в случае необходимости клеймится как кляузник, и его возражения более не принимаются во внимание. В связи с этим, эмоциональное насилие может констатироваться в долгосрочной перспективе и в целом. Часто цель эмоционального насилия – обеспечить «базу» для увольнения лица (создать представление, что это – плохой работник, который не справляется со своими обязанностями) или создать обстановку, в результате которой человек сам уйдёт с работы.

## Основание для защиты и судебная практика

Согласно статье 94 Конституции у каждого есть право на свободу и неприкосновенность личности. В юридической литературе признано, что именно неприкосновенность личности запрещает в трудовых правовых отношениях существование психологического террора. Верховный суд также распространил право на личную неприкосновенность на трудовые правовые отношения.

Судебная практика с исками об эмоциональном насилии на рабочем месте не велика. Одной из причин этого является то, что оно легко не идентифицируемо и не доказуемо, и в особенности потому, что направленные против лица действия могут выглядеть как законные. Противоправной является цель сделать пребывание лица в конкретном месте невыносимым. Для жертвы также

целенаправленное негативное отношение к ней может стать очевидным только через определённое время, когда такое обращение становится нормой. Таким образом, в таких обстоятельствах на начальном этапе лицо не всегда может вовремя отстаивать свои права. Судебные ошибки в определении и оценке эмоционального насилия связаны с тем, что указанные в заявлении обстоятельства оцениваются как отдельные, не связанные между собой, эпизоды. В юриспруденции Верховного суда признано, что, оценивая отдельные факты проявления возможного насилия, невозможно сделать правильные выводы о возможно осуществленном психологическом давлении и применении эмоционального насилия против личности. Задача суда, проверяя аргументы об эмоциональном насилии, обратить внимание на оценку ситуации во всеобъемлющем виде. За какой отрезок времени следует оценивать отношение к лицу, зависит от обстоятельств конкретного дела. Основание этой продолжительности может быть известно самому лицу.

Что работнику следует делать, столкнувшись с эмоциональным насилием

Столкнувшись с эмоциональным насилием на рабочем месте и решив с ним бороться, следует начать собирать факты и доказательства, например, надо сохранить э-письма, производить аудиозаписи, обеспечить свидетельства свидетелей. С моббингом возможно бороться, если есть поддержка работодателя. Если работодатель не спешит на помощь, у работника есть возможность прервать трудовые отношения незамедлительно, не теряя права на пособие по увольнению. Кроме того, можно обратиться в суд как против конкретного лица – эмоционального насильника – за поругание чести и достоинства, так и против работодателя, который не обеспечил безопасные условия труда.