

Ответственность за выгорание работника может быть возложена на работодателя 2/23/23

Забота о состоянии психического здоровья работников – это не пустые слова или формальная обязанность по охране труда. Если работодатель не обращает внимания на вопросы перегруженности работников, возможны настоящие юридические последствия. Поэтому в данной статье мы рассматриваем юридические направления, в которые может увести констатированный у работника синдром выгорания, одновременно предоставляя практический обзор действий работодателя.

Синдром выгорания

Еще в своем исследовании 2018 года Государственная трудовая инспекция (ГТИ) указала, что именно синдром выгорания является одним из наиболее распространенных расстройств здоровья, вызванных стрессом. Психоэмоциональные факторы риска, например нехватка времени, неизменный темп работы, долгие часы работы и стресс, являются существенными факторами рабочей среды и с точки зрения специалистов по охране труда. Это подтверждается также статистикой совсем недавних исследований: в 2023 году признаки выгорания ощущают 43% опрошенных работников.

Согласно пункту 5.15 правил КМ № 908 «Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний», синдром выгорания является одним из профессиональных заболеваний, вызванных перегруженностью. Поэтому синдром выгорания нужно воспринимать и предотвращать не менее серьезно, чем любую другую травму на рабочем месте. Соответственно применяется регулирование охраны труда и профессиональных заболеваний, и у работодателя возникает обязанность устранить риски профессиональных заболеваний.

Если работник в рабочей среде почувствовал признаки синдрома выгорания, работодатель должен быть готов к тому, что к нему могут обратиться с просьбой устраниТЬ условия труда и улучшить процессы, способствовавшие появлению симптомов выгорания. ГТИ – как по собственной инициативе,¹ так и по просьбе работника – тоже может обратиться к работодателю в связи с факторами рабочей среды, которые подвергают или могут подвергать здоровье риску.

Если работодатель не устраняет риски, некоторыми из юридических последствий могут быть прекращение трудовых правоотношений и обращение работника в ГТИ или даже в суд с требованием компенсировать причиненный вред согласно статье 1635 Гражданского закона. Работник также может отказаться выполнять работу,² в результате чего, скорее всего, может возникнуть простой по вине работодателя и работнику будет полагаться вознаграждение.

Еще один важный момент: согласно статье 19 закона «Об охране труда», если работодатель не устраняет угрозу здоровью (в соответствии с указаниями ГТИ) и из-за этого работник в одностороннем порядке расторгает трудовые правоотношения, работодатель обязан выплатить вознаграждение, равное среднему заработка за шесть месяцев. Кроме того, к работодателю может быть применен штраф за нарушение требований нормативных актов, регулирующих охрану труда.

Если синдром выгорания диагностирован как профессиональное заболевание согласно порядку, установленному нормативными актами, работодатель фактически не может расторгнуть трудовые правоотношения с работником. Несмотря на то что в пункте 11 части первой статьи 101 закона

«О труде» предусматривается, что трудовой договор может быть расторгнут, если работник из-за временной нетрудоспособности не выполняет работу более шести месяцев, в части четвертой статьи 109 предусмотрено важное исключение – трудовые правоотношения нельзя расторгнуть, если причиной нетрудоспособности является профессиональное заболевание.

Можно заключить, что в случаях, связанных с выгоранием, работодатель подвергается большому юридическому риску. Чтобы обеспечить надлежащую заботу о здоровье работников и предотвратить выгорание, а также представить надлежащую аргументацию для защиты своих интересов в суде в случае такой необходимости, работодателю рекомендуется выполнить комплекс действий, соответственно их документируя, например:

- оценить риски рабочей среды и улучшить ее (законная обязанность);
- обучить работников навыкам сохранения психического здоровья в рабочей среде;
- регулярно опрашивать работников о самочувствии в рабочей среде;
- призывать работников использовать ежегодный отпуск;
- обеспечивать страхование здоровья, включающее оплаченные консультации психотерапевта или психолога;
- сократить профессиональное общение вне рабочего времени;
- предлагать другие блага, например выходные психического здоровья.

При этом интересно, что фактором психоэмоционального риска считается и суммированное рабочее время, хотя рабочее время на первый взгляд может показаться исключительно организационным вопросом. Поэтому необходимо отдельно подчеркнуть ответственность работодателя в случае суммированного рабочего времени, поскольку при таких обстоятельствах существует не только повышенный риск возникновения синдрома выгорания, но и пропорциональная обязанность работодателя обеспечить еще более широкий комплекс действий для уменьшения рисков психического здоровья.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что синдром выгорания с точки зрения юридических последствий является таким же профзаболеванием, как и любое другое. Учитывая все большую информированность общества о важности психического здоровья и влиянии на него рабочей среды, можно ожидать, что данная тема будет приобретать все большую актуальность. Работодатели должны обращать внимание на профилактику, а также адаптировать и улучшать условия трудоустройства, поскольку юридические препятствия для решения ситуаций, возникших из-за выгорания работников, очень существенны.

¹ <https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/FB14D52CC90260A9C2258358004FE04C?OpenDocument>

² В пункте 1 части первой статьи 18 закона «Об охране труда» предусматривается, что трудоустроенный вправе отказаться выполнять работу, если она подвергает или может подвергнуть риску безопасность и здоровье трудоустроенного или других лиц и если такой риск невозможно устранить иным путем.