

DOI: 10.17803/1994-1471.2022.139.6.099-113

М. О. Пряженников*

Правовая защита личных прав работника в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС¹

Аннотация. Трансформация сферы труда, переход к экономике услуг и информационному обществу приводят к постановке вопросов о защите не только «классических» трудовых прав, но и личных неимущественных прав работников, о формировании безопасной и комфортной производственной среды. Особенно актуально это для отраслей трудового права стран Евразийского экономического союза (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Россия), где эффективные правовые механизмы защиты личных прав оставались вне сферы внимания законодателя. Автором статьи проанализировано трудовое, административное и уголовное законодательство стран Евразийского экономического союза с позиции соответствия международным стандартам труда, отраженным в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, в части защиты работников от дискриминации, харассмента и моббинга; раскрыто содержание института охраны труда; произведен обзор существующих правовых механизмов защиты личных прав работников и даны рекомендации по изменению трудового законодательства стран Евразийского экономического союза.

Ключевые слова: трудовое право; личные права работника; дискриминация; харассмент; моббинг; охрана труда; ЕАЭС; МОТ; международные стандарты труда; сравнительное трудовое право.

Для цитирования: Пряженников М. О. Правовая защита личных прав работника в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС // Актуальные проблемы российского права. — 2022. — Т. 17. — № 6. — С. 99–113. — DOI: 10.17803/1994-1471.2022.139.6.099-113.

Legal Protection of Employee's Personal Rights under International Labor Standards and Labor Legislation of the EAEU Countries²

Maxim O. Pryazhennikov, Cand. Sci. (Law), General Director, private institution "Primorsky Regional Youth House"

pr-t 100-letiya Vladivostoka, d. 103, of. 221, Vladivostok, Russia, 690039

m.pryazhennikov@gmail.com

Abstract. Transformation of the labor sphere, transition to the service economy and information society raise the question of protecting not only "classical" labor rights, but also the personal non-property rights of employees, the formation of a safe and comfortable working environment. This is especially relevant for the branches of labor law

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

² The reported study was funded by the Russian Scientific Foundation (project № 19-18-00517).

© Пряженников М. О., 2022

* Пряженников Максим Олегович, кандидат юридических наук, генеральный директор частного учреждения «Приморский краевой дом молодежи»

пр-т 100-летия Владивостока, д. 103, оф. 221, г. Владивосток, Россия, 690039

m.pryazhennikov@gmail.com

of the countries of the Eurasian Economic Union (Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Russia), where effective legal mechanisms for protecting personal rights remained beyond the attention of the legislator. The paper analyzes labor, administrative and criminal legislation of the countries of the Eurasian Economic Union from the standpoint of their compliance with international labor standards reflected in the conventions and recommendations of the International Labor Organization in terms of protecting workers from discrimination, harassment and mobbing. The paper describes the content of the institution of labor protection and provides an overview of the existing legal mechanisms for protecting the personal rights of employees. It also contains recommendations on changing the labor legislation of the countries of the Eurasian Economic Union.

Keywords: labor law; personal rights of an employee; discrimination; harassment; mobbing; labor protection; EAEU; ILO; international labor standards; comparative labor law.

Cite as: Pryazhennikov MO. Pravovaya zashchita lichnykh prav rabotnika v mezhdunarodnykh standartakh truda i trudovom zakonodatelstve stran EAES [Legal Protection of Employee's Personal Rights under International Labor Standards and Labor Legislation of the EAEU Countries]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2022;17(6):99-113. DOI: 10.17803/1994-1471.2022.139.6.099-113. (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

Трудоспособный человек в течение своей жизни в среднем уделяет труду не менее 33 % времени, в отдельных странах этот показатель выше. Труд является важнейшим фактором, определяющим уровень комфорта в жизни человека. Значит, трудовое право должно рассматриваться как система правовых норм, не только позволяющая эффективно защитить социально-экономические права субъектов трудового права и организовать производственные процессы, но и гарантирующая охрану личных прав работника.

А. М. Лушников отмечает, что на международном уровне ставится вопрос о праве на достойный труд, важнейшей частью которого становится личная неимущественная составляющая, а главным в организации такого труда является достоинство работника³. При этом, по его мнению, содержание качества трудовой жизни в современной трактовке включает в себя в том числе комфортные условия труда при системном подходе к его организации (психический, физический, эмоциональный комфорт и др.).

В сходном направлении развивает мысль О. В. Щербакова, предлагающая рассматривать принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, в том числе в аспекте ценности человека как личности, а не как средства достижения целей, поставленных работодателем⁴. Рассматривая формулировку принципа в ст. 2 ТК РФ, О. В. Щербакова предположила, чтобы законодатель использовал понятие «достоинство» работника в широком смысле этого слова, включив в него и понятие достоинства как внешнюю оценку качеств личности, и понятие чести как внутреннюю морально-нравственную оценку, и оценку профессиональных качеств. М. В. Лушникова, в свою очередь, говорит, наоборот, о разграничении вышеуказанных понятий: достоинство человека как объект правовой защиты означает уважение любого лица как человека и является несомненным свойством всякой личности, присущим ей от рождения; честь и репутация как объекты защиты основаны на принципе индивидуализации права, признания работника как индивида, отличающегося от других лиц, и являются приобретенными свойствами личности⁵.

³ Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 13–16.

⁴ Щербакова О. В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности // Российский юридический журнал. 2019. № 1. С. 124–129.

⁵ Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17–20.

Защищенность личных прав работника влияет на качество производственной среды. Здесь уместно упомянуть Конвенцию № 155⁶ Международной организации труда, в которой государства обязуются проводить согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Такая политика имеет своей целью предупреждение несчастных случаев и повреждений здоровья, возникающих в результате работы, в ходе ее или связанных с ней, при сведении к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причин опасностей, свойственных производственной среде. Существенно то, что используемый в конвенции термин «здоровье» не только означает отсутствие болезни или недуга, но и охватывает «влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда». Ученые отмечают, что наряду с техническими аспектами охраны труда большое значение приобретает психологический компонент производственной среды⁷. Уместным считаем предложение признать право работника на психологически комфортную трудовую среду, которому будут корреспондировать обязанности работодателя не допускать морального преследования работника и создать на рабочем месте благоприятную психологическую трудовую среду⁸.

Обозначенная в рамках Евразийского экономического союза цель по формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов⁹ должна предполагать и согласован-

ное формирование в странах ЕАЭС действенных механизмов защиты личных прав работников.

Рассматривая нарушения личных прав в процессе трудовой деятельности, часто говорят о дискриминации, моббинге и харассменте. Настоящая статья посвящена анализу трудового законодательства стран ЕАЭС с позиции эффективности механизмов защиты работников именно от них.

Важно учитывать, что все три понятия охватывают сходные противоправные деяния. Причем объектом этих правонарушений одновременно являются как «классические» трудовые права (имущественные, организационные), так и личные неимущественные трудовые права. Дискриминация посягает на «классические» трудовые права (ущерб личным неимущественным правам причиняется косвенно), а вот харассмент и моббинг — именно на личные неимущественные права.

Под харассментом часто понимают преступление против неприкосновенности частной жизни, выражающееся в сексуальных домогательствах, преследовании¹⁰. М. М. Харитонов определяет харассмент как любую форму откровенно сексуального поведения, нежелательного и оскорбительного для жертвы и не обусловленного формальной моделью отношения, в котором находятся жертва и преследователь¹¹.

Однако Д. В. Черняева отмечает, что сводить понятие «харассмент» исключительно к сексуальным домогательствам некорректно. Так, в качестве харассмента следует рассматривать систематические и необоснованные пристава-

⁶ Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ru.htm (дата обращения: 01.08.2021).

⁷ Серегина Л. В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 95–106.

⁸ Лушникова М. В. Указ. соч.

⁹ Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.) (ред. от 01.10.2019) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Бутко А. В. Правовое регулирование в сфере предотвращения дискриминации по национальному, расовому и религиозному признаку // Адвокат. 2016. № 1. С. 47–52.

¹¹ Харитонов М. М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52–75.

ния со стороны коллег или руководства, в том числе разговор на повышенных тонах, оскорбительные выражения, регулярные розыгрыши, нереальные сроки выполнения работы или просто невыполнимые производственные задания (превышающие физические, физиологические, психологические, ментальные или чисто профессиональные возможности работника), недопустимые комментарии относительно внешности или взглядов человека на жизнь, перегрузку или недогрузку работой, вызывающую, соответственно, ощущение паники или собственной никчемности¹². В этом с ней следует согласиться. Так, трудовое законодательство стран англосаксонской правовой семьи (например, Новая Зеландия), наряду с понятием *sexual harassment*, оперирует понятием *racial harassment* (домогательство по расовому признаку). При этом в ст. 108 новозеландского *Employment Relations Act 2000* сексуальные преследования (домогательства) определяются как действия со стороны работодателя или его представителя, прямо или косвенно включающие в себя предложения сексуального контакта или иной сексуальной активности, которые содержат обещания преимуществ или угрозы, выполняемые посредством языка сексуального характера, использования визуальных материалов сексуального характера, поведения сексуального характера. К ним относятся и действия, выполняемые, например, клиентами или заказчиками работодателя. А в ст. 28A *Sex Discrimination Act*¹³ в качестве существенного фактора сексуального харассмента обозначается его нежелательность для жертвы.

Под моббингом, или психологическим преследованием (домогательством), можно понимать «негативные повторяющиеся действия,

которые осуществляются в виде преследования, оскорбления, социального исключения работника или осуществления негативного влияния на выполнение работником его трудовой функции, что может нанести ущерб правам или же достоинству работника, а также оказать негативное влияние на его физическое/психическое здоровье или же скомпрометировать его профессиональное будущее»¹⁴.

При определении существенных признаков моббинга считаем возможным обратиться к опыту правового регулирования в странах англосаксонской правовой семьи. Так, в ст. 789FD австралийского *Fair Work Act* указано, что буллинг (будем рассматривать его в качестве синонима моббинга, хотя фактически это его подвид) является неоднократное совершение работником или группой работников необоснованных действий, создающих риски для здоровья и безопасности, в отношении одного работника или группы работников¹⁵. В Новой Зеландии и других странах часто выделяют преследование (домогательство) по расовым признакам (например, в ст. 109 новозеландского *Employment Relations Act 2000*). В *Canada Labour Code* домогательства и насильственные действия рассматриваются как единое нарушение в рамках института охраны труда — они обязательны к расследованию, как и несчастные случаи на производстве (ст. 125)¹⁶. Под ними понимают любое действие, поведение или комментарий, в том числе сексуального характера, которые, как можно разумно ожидать, заставят сотрудника почувствовать себя оскорбленным, униженным или нанесут другие физические или психологические травмы, приведут к заболеваниям (ст. 122 *Canada Labour Code*).

¹² Черняева Д. В. Новая концепция охраны труда // Трудовое право. 2006. № 11.

¹³ *Sex Discrimination Act 1984* // URL: http://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/sda1984209/ (дата обращения: 01.08.2021).

¹⁴ Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 21–23.

¹⁵ *Fair Work Act 2009* // URL: http://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/ (дата обращения: 01.08.2021).

¹⁶ *Canada Labour Code* // URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-24.html#h-341258> (дата обращения: 01.08.2021).

В статье мы будем рассматривать дискриминацию и харассмент как два вида противоправных деяний, комплексно посягающих на трудовые права¹⁷. Моббинг, в свою очередь, будем рассматривать в качестве подвида харассмента наряду с сексуальным и расовым харассментом.

1. Защита личных прав работника и международные стандарты труда

Международные стандарты защиты личных прав работников содержатся в ряде документов МОТ. Во-первых, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда¹⁸ и механизм ее реализации закрепили недопущение дискриминации в области труда и занятий и упразднение всех форм принудительного или обязательного труда в качестве основополагающих принципов. Во-вторых, приняты Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»¹⁹, Рекомен-

дация № 111 с аналогичным названием²⁰, уже упомянутая Конвенция № 155 и Рекомендация к ней № 164²¹, Конвенция № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»²² и принятая в развитие ее положений Рекомендация № 206²³. Еще есть тематическая Конвенция № 161 «О службах гигиены труда», однако она не ратифицирована ни одной из стран ЕАЭС. При обзоре указанных документов МОТ мы будем делать акцент именно на психологическом компоненте производственной среды. В-третьих, задача гендерного равенства была отражена в докладе к 100-летию МОТ²⁴.

Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (ее ратифицировали Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация) применяется к любому месту, где работникам необходимо находиться или куда им необходимо следовать в связи с их работой, прямо или косвенно находящемуся под контролем работодателя (ст. 3). Среди положений Конвенции выделим следующие: акцент на приспособлении механизмов,

¹⁷ Есть также понимание харассмента и моббинга как подвида дискриминации. См., например: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.

¹⁸ Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18 июня 1998 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_763312.pdf (дата обращения: 01.08.2021).

¹⁹ Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ru.htm (дата обращения: 01.08.2021).

²⁰ Рекомендация № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (принята 25 июня 1958 г.) // URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO (дата обращения: 01.08.2021).

²¹ Рекомендация № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята 22 июня 1981 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r164_ru.htm (дата обращения: 01.08.2021).

²² Конвенция № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (принята 21 июня 2019 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (дата обращения: 01.08.2021).

²³ Рекомендация № 206 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (принята 21 июня 2019 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf (дата обращения: 01.08.2021).

²⁴ Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда (г. Женева, 2019 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 01.08.2021).

оборудования, рабочего времени, организации труда и трудовых процессов к физическим и психическим свойствам работников (п. в ст. 5); право работника приостановить работу при наличии у него достаточных оснований считать ее представляющей непосредственную опасность для жизни и здоровья (ст. 13); обязанность работодателя обеспечивать безопасность рабочих мест, механизмов, оборудования и процессов (ст. 16). Рекомендация № 164 дополняет этот перечень обязанностью работодателя применять методы труда, настолько безопасные и не представляющие угрозы для здоровья, насколько это обоснованно и практически осуществимо, принимать в зависимости от размера предприятия и характера его деятельности организационные меры по безопасности и гигиене труда и производственной среды, а также все обоснованные и практически осуществимые меры для снятия чрезмерной физической и психической усталости (ст. 10).

В Конвенции № 111 (ратифицирована всеми странами — членами ЕАЭС) вводится фундаментальное понятие «дискриминация», из которого по аналогии со структурой любого правонарушения можно выделить три элемента объективной стороны: деяние (всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения), общественно опасные последствия (уничтожение или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий) и связь между ними. Важно, что члены МОТ после консультации с представительными организациями работодателей и работников могут расширять содержание этого понятия.

Существенно более подробно сферы, в которых важно обеспечение равенства, и принципы антидискриминационной политики обозначены в Рекомендации № 111. Считаем важным четкое указание на то, что антидискриминационные принципы должны применяться во всех без исключения институтах трудового права. Не считаются дискриминационными требования, вытекающие из специфики деятельности (ст. 1), ограничения для лиц, представляющих угрозу

для национальной безопасности (ст. 4), особые меры поддержки, вытекающие из конвенций и рекомендаций МОТ, а также сформулированные по результатам консультаций с представительными организациями работодателей и работников (ст. 5).

21 июня 2019 г. МОТ приняла Конвенцию № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», в которой обозначено право каждого работника на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства. К сожалению, ни одна из стран — членов ЕАЭС не только не ратифицировала Конвенцию, но и не представила на рассмотрение компетентного государственного органа (по состоянию на 1 августа 2021 г.). В свою очередь, ратифицировавшие Конвенцию страны обязуются разработать и внедрять инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда (ст. 4). Конвенция формулирует компоненты указанного подхода:

- законодательный запрет насилия и домогательств и установление юридической ответственности за его нарушение;
- принятие комплексной стратегии и осуществление политики, обеспечивающих предотвращение и противодействие насилию и домогательствам;
- создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга, обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов;
- предоставление жертвам насилия и домогательств доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- разработка инструментальных средств и руководств, а также обучение и профессиональная подготовка, проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах сообразно обстоятельствам.

В статье 10 подробно описаны типовые защитные механизмы.

В Конвенции под насилием и домогательствами понимают неприемлемые формы поведения и практики или угрозы таковых (будь то единичный или повторный случай), целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Конвенция распространяет свое действие также на лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников, работников, трудовые отношения с которыми были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя (ст. 2).

Особенно важной представляется статья 9, где перечислены обязанности работодателей, которые обязаны ввести в законодательство ратифицировавшие документ страны. Во-первых, это разработка и реализация в рамках социального партнерства политики по противодействию насилию и домогательствам, во-вторых, учет актов насилия и домогательств и связанных с ними психосоциальных рисков в рамках систем управления безопасностью и гигиеной труда, то есть систем охраны труда, в-третьих, выявление и снижение рисков насилия и домогательств, в-четвертых, обучение работников мерам профилактики и защиты.

В развитие положений Конвенции была принята Рекомендация № 206, которая обозначила сферы с повышенным риском насилия и домогательств. Кроме того, особая защита необходима женщинам, мигрантам и работникам неформального сектора экономики. Рекомендация конкретизировала меры защиты, указанные в ст. 10 Конвенции № 190: увольнение

по собственному желанию с компенсацией; восстановление на работе; компенсационные выплаты за нанесенный ущерб; распоряжения об обязательном принятии мер по обеспечению прекращения определенных форм поведения или изменению политики или практики, а также предписала предусмотреть возмещение морального вреда и переложить бремя доказывания по спорам о насилии и домогательствах.

2. Защита личных прав работника в трудовом законодательстве стран ЕАЭС

2.1. Общие положения

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК РБ)²⁵ в ст. 11 закрепил право на уважение личного достоинства, Трудовой кодекс Российской Федерации — принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее — ТК КР)²⁶ прямо ни принцип, ни право на защиту или уважение достоинства не закрепляет, однако в ч. 3 ст. 421 устанавливает, что индивидуальные трудовые споры о защите трудовой чести, достоинства и деловой репутации работника и возмещении в связи с этим имущественного и морального вреда рассматриваются непосредственно в судах. Аналогично поступает армянский законодатель: возможность защиты чести и достоинства работника подтверждается нормой ч. 3 ст. 30 Трудового кодекса Республики Армения (далее — ТК РА)²⁷ о нераспространении исковой давности на требования по защите чести и достоинства. Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее — ТК РК)²⁸ не содержит норм, предписывающих уважать честь и достоинство работника. Гражданский кодекс Республики

²⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 (ред. от 18.07.2019) // URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296> (дата обращения: 01.08.2021).

²⁶ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 № 106 (ред. от 31.12.2019) // URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269#pos=6;-155 (дата обращения: 01.08.2021).

²⁷ Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 № ЗР-124 (ред. от 09.06.2020) // URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> (дата обращения: 01.08.2021).

²⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V (ред. от 07.07.2020) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=5;-106 (дата обращения: 01.08.2021).

Казахстан²⁹ содержит ст. 143 о защите чести и достоинства, однако рассматривает все исключительно в аспекте запрета на распространение сведений, порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию. Таким образом, в трудовом законодательстве стран ЕАЭС работник преимущественно воспринимается как носитель социально-экономических прав, а не личных немущественных.

Принцип охраны труда фиксируется в ТК стран ЕАЭС, однако формулировки различаются. Так, в ст. 2 ТК КР и ст. 4 ТК РК говорится о принципе обеспечения права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (в ст. 11 ТК РБ закреплено право на здоровые и безопасные условия труда). ТК РА в ст. 3 и ТК РФ в ст. 2 рассматривают обеспечение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, через призму обеспечения для каждого работника права на справедливые условия труда.

В ТК КР (ст. 209) и ТК РФ (ст. 209) закреплено понимание охраны труда как системы обеспечения безопасных условий труда исключительно в аспекте жизни и здоровья работника. Закон Республики Беларусь «Об охране труда», хотя и придерживается традиционного подхода, в содержание охраны труда включает также психофизиологические мероприятия и средства (ст. 1)³⁰. А вот ТК РК, закрепляя в ст. 1 основные понятия трудового права, упоминает психологический компонент производственной среды только в понятии «нормативы в области безопасности и охраны труда». В других смежных понятиях прямого упоминания нет, однако часто используется правовая конструкция «и иные», что позволяет в определенной степени не исключать защиту личных прав работников из содержания охраны труда. В ТК РА единственным отступлением от традиционной трактовки охраны труда является открытый перечень нормальных условий труда (ст. 244 к ним относит

«другие условия, необходимые для выполнения определенных работ»). Следует признать, что положения национального трудового законодательства об охране труда, конечно, не полностью соответствуют содержанию международных стандартов труда, закрепленных в Конвенции МОТ № 155 и Рекомендации МОТ № 155. Имеется сужение понятия безопасности труда до безопасности средств производства и производственных процессов, психологический компонент производственной среды игнорируется, а на работодателя не возлагается обязанность формировать комфортную и безопасную производственную среду. При этом считаем, что легальное закрепление подобного рода обязанностей в отсутствие практики создания комфортной и безопасной (не в физическом аспекте) производственной среды преждевременно, поскольку это бы повысило административные риски работодателей. Внедрять подобные практики первоначально следует через формирование системы стимулирования работодателей и системы социального партнерства.

Очевидно, что важны и предусмотренные законодательством механизмы защиты. Так, примечателен широкий перечень способов защиты трудовых прав, закрепленный в ст. 38 ТК РА. Часть из них применима и к ситуациям нарушения личных прав, а именно: признание права; восстановление положения, существующего до нарушения права; *предотвращение или прекращение действий, нарушающих право либо создающих угрозу его нарушения*; признание недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; неприменение судом противоречащего закону акта государственного органа или органа местного самоуправления; *самозащита права*; *принуждение к выполнению обязанности в натуре*; получение возмещения ущерба; взыскание штрафа (неустойки); прекращение или изменение правоотношения; другие способы,

²⁹ Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27.12.1994 (по сост. на 01.07.2021) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061#pos=5;-106 (дата обращения: 01.08.2021).

³⁰ Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (ред. от 19.12.2019) // URL: http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/flash_files/zakon-ob-ohrane-truda.pdf (дата обращения: 01.08.2021).

предусмотренные законом. Трудовые кодексы других стран ЕАЭС ограничиваются самозащитой в форме отказа от продолжения работы, привлечением виновных лиц к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

2.2. Защита от дискриминации

Во всех трудовых кодексах стран ЕАЭС закреплён принцип недопустимости дискриминации в сфере труда: в ст. 2 и 9 ТК КР, ст. 4 и 6 ТК РК, ст. 3 и 3.1 ТК РА, ст. 14 ТК РБ и ст. 2 ТК РФ.

Традиционно устанавливается запрет на ограничение прав работников по мотивам, прямо не связанным с трудовой деятельностью работника. При этом в ТК РФ дается широкий и фактически открытый перечень таких обстоятельств (любые обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника), а в ТК РК — закрытый перечень. ТК КР также содержит широкий и открытый перечень, однако речь идет уже об обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника *и результатами его труда*. Статья 14 ТК РБ упоминает еще и недостатки психического характера как основание для дискриминационных действий. В статье 3.1 ТК РА дается крайне развернутое легальное определение дискриминации, отражающее не только мотивы дискриминации, но и ее существенные признаки.

Иногда законодатель конкретизирует общий запрет на дискриминацию. Так, в ряде кодексов (ч. 2 ст. 132 ТК РФ; ч. 3 ст. 9 ТК КР; ч. 3 ст. 180 ТК РА; ч. 1 ст. 22 ТК РК) специально оговорена недопустимость дискриминации в сфере оплаты труда, однако ТК РК дополнительно устанавливает и право на равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации. В ТК РФ закреплено право на продвижение по работе без всякой дискриминации с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 2). Отдельно фиксируются запрещенные дискриминационные действия в отношении отдельных категорий работников в ТК РБ (женщины и одинокие родители — ст. 16 и 268, инвалиды — ст. 283), в ТК КР (женщины — ст. 305, инвалиды — ст. 318). Учитывая положение

Рекомендации МОТ № 111 и существующую практику правоприменения, конкретизация принципа запрета дискриминации в отдельных правовых институтах (в виде принципов правовых институтов и конкретных прав и обязанностей) представляется нелишней.

Законодатели фиксируют случаи, не считающиеся дискриминацией. При этом ТК РК, ТК КР и ТК РБ к таковым относят только случаи предоставления особой защиты отдельным категориям работников либо ограничения, обусловленные спецификой деятельности, а ТК РФ — еще и случаи ограничения прав в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. В ТК РА не признаются дискриминацией случаи, когда такое различие, исключение или ограничение объективно оправдано преследуемой правомерной целью, а применяемые средства адекватны и необходимы, а также случаи установления требований, характерных для конкретной работы.

Устанавливается судебный способ защиты прав лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Традиционно споры по заявлениям лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, рассматриваются непосредственно в судах (ст. 421 ТК КР; ст. 241 ТК РБ; ст. 391 ТК РФ; ст. 264 ТК РА). Исключением является ТК РК, где в ст. 159 установлен обязательный досудебный порядок рассмотрения большинства трудовых споров согласительными комиссиями на предприятиях.

В ТК РБ отдельно оговаривается недействительность дискриминационных условий коллективных договоров, соглашений (ст. 14) и отдельных условий трудовых договоров (ст. 23) (*и, вероятно, дополнительных соглашений к ним*). Считаем, что национальным законодателям других стран ЕАЭС уместно заимствовать данное решение. Заявления работников о недействительности отдельных условий трудового договора рассматриваются непосредственно в судах. При этом в ТК РБ четко обозначен пред-

мет такого искового заявления — устранение дискриминации.

Дискриминационные действия, как правило, рассматриваются законодателями в качестве противоправных, однако не имеющих существенной общественной опасности, то есть административных правонарушений. Так, административная ответственность за общие дискриминационные действия предусмотрена статьей 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, кроме того, дискриминационные действия подпадают под ст. 5.27 КоАП РФ.

В Кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях³¹ (далее — КоАП РБ) такого состава нет (однако есть часть 6 ст. 10.12, предусматривающая ответственность за несоблюдение должностным лицом нанимателя установленного порядка приема работников на работу, предоставления им отпусков, режима рабочего времени и времени отдыха работников, а равно за нарушения законодательства о труде, причинившие вред работнику).

Специальная статья Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях³² (далее — КоАП РК) посвящена допущению дискриминации в сфере труда (ст. 90). Часть 1 вводит ответственность за допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия, а часть 2 — за его повторное совершение. Кроме того, ча-

стью 5 ст. 75 предусмотрена ответственность за дискриминацию по языковым признакам.

Кодекс Кыргызской Республики об административных правонарушениях³³ (далее — КоАП КР) ответственности за дискриминационные действия не предусматривает, хотя действовавший до 2018 г. кодекс содержал составы дискриминационных действий в отношении инвалидов (ч. 2 ст. 72), а также ряд иных составов за нарушения в сфере труда.

В Армении привлечение к административной ответственности за дискриминационные действия возможно в рамках ст. 41 Кодекса об административных правонарушениях³⁴ (далее — КоАП РА) (нарушение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

2.3. Защита от сексуального харассмента

На постсоветском пространстве правовая защита личности от сексуального насилия и домогательств (преследования) традиционно осуществляется уголовно-правовыми средствами и ограничивается именно запретом насильственных действий. Помимо ответственности за изнасилование и иные насильственные действия сексуального характера, уголовные законы стран ЕАЭС вводят ответственность за склонение к подобным действиям. Так, в Уголовном кодексе Республики Казахстан установлена ответственность за понуждение лица к половому сношению, мужеложству, лесбиянству

³¹ Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 06.01.2021 № 91-3 // URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=НК2100091> (дата обращения: 01.08.2021).

³² Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 05.07.2014 № 235-V (по сост. на 01.07.2021) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399#pos=5;-106&sdoc_params=text%3D%25D0%25B4%25D0%25B8%25D1%2581%25D0%25BA%25D1%2580%25D0%25B8%25D0%25BC%25D0%25B8%25D0%25BD%25D0%25B0%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F%26mode%3Dindoc%26topic_id%3D31577399%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc_pos=0 (дата обращения: 01.08.2021).

³³ Кодекс Кыргызской Республики о нарушениях от 13.04.2017 № 58 (по сост. на 04.08.2021) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32113943#pos=7;-111&sdoc_params=text%3D%25D0%25B4%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25B0%26mode%3Dindoc%26topic_id%3D32113943%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc_pos=0 (дата обращения: 04.08.2021).

³⁴ Кодекс Республики Армения об административных правонарушениях от 06.12.1985 (в ред. от 13.02.2020) // URL: <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150017> (дата обращения: 01.08.2021).

или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей) (ст. 123)³⁵. Аналогичные составы содержатся в ст. 163 Уголовного кодекса Кыргызской Республики³⁶, ст. 170 Уголовного кодекса Республики Беларусь³⁷ (тут отдельно выделяется служебная зависимость) и ст. 140 Уголовного кодекса Республики Армения³⁸.

При этом сексуальный харассмент может включать в себя ряд деяний, которые действующими уголовно-правовыми нормами не охвачены. М. В. Арзамасцев среди таких деяний выделяет склонение к действиям сексуального характера (связанное с использованием постоянных контактов в рамках трудовых отношений); физические контакты (прикосновения), не обусловленные характером или содержанием трудовой деятельности, при этом не образующие признаков действий сексуального характера и не причиняющие физической боли; вербальные или невербальные оскорбления сексуального характера; сексуальные приставания (преследование), не имеющие целью вступление в непосредственный сексуальный контакт; иное психическое воздействие сексуального характера (демонстрация половых органов, интимных зон тела, сообщение потерпевшему лицу или воспроизведение в его присутствии аудио-, видео- и иной информации сексуального содер-

жания, обсуждение сексуальных вопросов)³⁹. В этом аспекте уместно вспомнить Конвенцию МОТ № 190, которая требует установить юридическую ответственность не только за насильственные действия, но и за домогательства (преследования).

Относительно средств правовой защиты отметим следующее:

1. Существует практика введения общих запретов на трудоустройство лиц, совершивших преступления против половой неприкосновенности, в ряд организаций, прежде всего образовательных. Подобные решения реализованы в ч. 2 ст. 26 ТК РК, ст. 351.1 ТК РФ, ст. 51 Кодекса Республики Беларусь об образовании⁴⁰, а также имеется возможность ввести сходное ограничение в соответствии со ст. 377 ТК КР. Однако всё это — меры защиты несовершеннолетних, а не других работников.

2. Трудовое законодательство стран ЕАЭС содержит механизмы отказа работника от продолжения работы и отстранения работника от работы. При этом Конвенция № 190 рассматривает приостановление работы и покидание рабочего места в качестве типового защитного механизма.

Отказ от продолжения работы в условиях опасности для жизни и здоровья или нарушения требований охраны труда предусмотрен в ст. 250 ТК РА, ст. 215 ТК КР, ст. 223 ТК РБ, ст. 22 ТК РК и ст. 219 ТК РФ. И определяющим здесь является понимание института охраны труда. Если

³⁵ Уголовный кодекс Республики Казахстан от 03.07.2014 № 226-V (по сост. на 19.12.2020) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575252#pos=1915;-36&sdoc_params=text%3D%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%26mode%3Dindoc%26topic_id%3D31575252%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc_pos=0 (дата обращения: 01.08.2021).

³⁶ Уголовный кодекс Кыргызской Республики от 02.02.2017 № 19 (ред. от 12.05.2021) // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111527> (дата обращения: 01.08.2021).

³⁷ Уголовный кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 № 275-3 (ред. от 06.01.2021) // URL: https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900275&q_id=2668137 (дата обращения: 01.08.2021).

³⁸ Уголовный кодекс Республики Армения от 29.04.2003 № НО-528-N (ред. от 05.05.2021) // URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=63312> (дата обращения: 01.08.2021).

³⁹ Арзамасцев М. В. Основание и критерии криминализации сексуального домогательства в сфере трудовых отношений // *Lex russica*. 2019. № 10. С. 161–174.

⁴⁰ Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-3 (ред. от 23.07.2019) // URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243> (дата обращения: 01.08.2021).

на международном уровне и в трудовом законодательстве ряда зарубежных стран в его содержание включаются и психологические аспекты среды на предприятии, то в странах ЕАЭС все сводится к сугубо техническим аспектам формирования безопасной среды. Изменение подхода (в форме расширения понимания охраны труда или введения дополнительного основания приостановления работы) существенно повысит защищенность работников.

Механизм отстранения работника от работы содержится в ст. 108 ТК РА, ст. 76 ТК КР, ст. 49 ТК РБ, ст. 48 ТК РК, ст. 76 ТК РФ. Акцент делается на отстранении работников, которые либо находятся в состоянии опьянения, либо не выполняют требования охраны труда. А ТК РК дает право отстранить от работы лицо, *повлекшее или способное повлечь своими действиями или бездействием тяжкие последствия для жизни и здоровья (его самого или других работников)*, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте. Считаю подобное полномочие работодателя органичным элементом системы предотвращения насилия и домогательств на рабочем месте, который уместно заимствовать другим странам ЕАЭС.

3. М. В. Арзамасцев отмечает, что в России отсутствует практика применения запретов сексуальных домогательств в сфере трудовых отношений, а также предлагает внедрить модель уголовно-правового запрета сексуальных домогательств на рабочем месте с административной преюдицией, то есть ввести административную ответственность за сексуальные домогательства на рабочем месте, а за повторные действия в течение срока административной наказанности предусмотреть уголовную ответственность⁴¹. Сходная ситуация существует и в других странах ЕАЭС.

4. М. М. Харитонов подробно разбирает возможные способы административно-правовой или гражданско-правовой ответственности ра-

ботника, совершившего харассмент, и работодателя, допустившего это, и делает вывод об отсутствии в российском законодательстве на данный момент эффективных механизмов такой ответственности. При этом он обоснованно указывает на возможность работодателя привлечь работника-нарушителя к дисциплинарной ответственности⁴². Средства уголовно-правовой защиты также не являются эффективными в данном случае. В странах ЕАЭС ситуация от российской не отличается. Предлагается установить административную и гражданско-правовую ответственность работодателей и руководителей за харассмент на рабочем месте⁴³, при этом следует учитывать наличие в законах ряда норм, которые косвенно могут быть использованы для привлечения к ответственности допускающих харассмент работодателей.

В КоАП РБ есть общая статья 10.13, предусматривающая ответственность за нарушение требований по охране труда, и ранее упомянутая часть 6 ст. 10.12, в УК РБ — статья 306 (нарушения охраны труда, повлекшие причинение физического вреда), а ответственность за нарушение законодательства о труде (ст. 199 УК РБ) сводится к нарушениям при заключении или прекращении трудового договора.

В УК РК введена статья 152, которой установлена ответственность в том числе за иное нарушение трудового законодательства Республики Казахстан, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам гражданина. В КоАП РК есть статья 93 (нарушение правил обеспечения безопасности и охраны труда), однако все ее составы максимально конкретизированы и применить их к допущению дискриминационных практик сложно.

Статья 157 УК РА предусматривает ответственность за нарушение правил техники безопасности или охраны труда ответственным за их соблюдение лицом в случае причинения по неосторожности тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека либо возникновения профессионального заболевания; статьями 96 и

⁴¹ Арзамасцев М. В. Указ. соч.

⁴² Харитонов М. М. Указ. соч.

⁴³ Бутко А. В. Указ. соч.

96.1 КоАП РА устанавливается ответственность за нарушения в сфере охраны труда.

В уголовном законе Кыргызстана и КоАП КР составов, позволяющих привлечь работодателя за нарушения общего характера, нет.

5. Что касается судебной защиты, согласно ст. 421 ТК КР, непосредственно в судах будут рассматриваться трудовые споры о защите трудовой чести, достоинства и деловой репутации работника и возмещении в связи с этим имущественного и морального вреда. Аналогичный подход применен в ТК РФ к индивидуальным трудовым спорам по заявлениям работников о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя (ст. 391). В законодательстве других стран особых правил для таких трудовых споров не установлено. Кроме того, надо признать, что рекомендация МОТ по перекладыванию бремени доказывания в спорах о насилии и домогательствах не учтена ни в одной стране ЕАЭС.

6. Узкое понимание проблемы охраны труда в странах ЕАЭС не позволяет внедрить в деятельность работодателей и инспекций труда учет актов насилия и домогательств как часть системы охраны труда.

2.4. Защита от моббинга

Моббинг является проявлением неблагоприятного психологического климата в коллективе. Отметим, что Конвенция № 190 рассматривает насильственные действия и домогательства в качестве неразрывно связанных явлений. Многие из описанного нами ранее применительно к защите от сексуального харассмента относится к законодательству стран ЕАЭС и в аспекте защиты от моббинга. При этом национальный законодатель традиционно не регулирует психологические аспекты трудовой деятельности, ограничиваясь лишь регламентацией общих вопросов организации труда и производственных процессов. Так, трудовое законодательство содержит обязанность работника сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей (п. 5 ч. 2 ст. 22

ТК РК; ст. 19 ТК КР; ч. 2 ст. 21 ТК РФ; ст. 53 ТК РБ; ч. 1 ст. 260 ТК РА), но, как правило, речь идет о несчастных случаях на производстве, авариях и т.д.

Однако есть ряд исключений из описанного выше подхода. Например, в ТК РБ содержится уникальная обязанность работника — не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (ст. 53). Работодатель, в свою очередь, обязан предпринимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности. Отметим, что активная роль работодателя по предотвращению и выявлению случаев домогательств (преследования) рассматривается Конвенцией № 190 в качестве одной из основных. Считаем важным использовать подобный подход во всех странах ЕАЭС.

ТК РА закрепил общую обязанность субъектов действовать, проявляя добросовестность и благоразумие, и избегать злоупотребления правом, а при осуществлении трудовых прав и выполнении трудовых обязанностей не нарушать защищаемые законом права и интересы иных лиц (ст. 37).

Однако в целом в трудовом законодательстве ЕАЭС норм, прямо и очевидным образом запрещающих моббинг и предоставляющих работникам защиту от него, сейчас нет. При этом ученые путем расширительного толкования существующих норм находят возможную основу для выстраивания механизма защиты. Например, О. В. Щербакова отмечает, что статья 2 ТК РФ налагает на работодателя обязанность не только воздерживаться от посягательства на достоинство работника (пассивное обязательство), но и обеспечивать защиту достоинства работника от посягательств третьих лиц (активное обязательство), однако сам ТК РФ не предлагает самостоятельного механизма восстановления нарушенного права работника ни в одном из указанных случаев⁴⁴. Приходится констатировать сходную ситуацию и в трудовых кодексах других стран ЕАЭС. Кроме того, рекомендуется ввести ответственность работодателя за причинение

⁴⁴ Щербакова О. В. Указ. соч.

работнику морального вреда действиями других работников⁴⁵.

Выводы

Трудовое законодательство стран ЕАЭС в настоящий момент не использует модельные правовые механизмы защиты, закрепленные в конвенциях и рекомендациях МОТ, оставаясь в рамках классической парадигмы охраны труда как комплекса мер исключительно по сохранению жизни и физического здоровья работника.

Для формирования комфортной и безопасной производственной среды в странах ЕАЭС требуется:

- включение в содержание норм по охране труда также аспектов психологического здоровья, в содержание критериев безопасной производственной среды — благоприятного психологического климата в коллективе и режима защищенности личных прав работников;
- предоставление работнику права приостановить работу в случаях сексуального

харассмента и моббинга с уведомлением работодателя;

- внедрение правовых механизмов ограничения взаимодействия нарушителя и объекта домогательств, а также установление административной и уголовной ответственности не только за насильственные деяния, посягаательства на личные права, но и за домогательства в иных формах;
- включение вопросов обеспечения права работников на комфортную производственную среду в повестку дня социального партнерства;
- предоставление работодателю полномочий по формированию безопасной и комфортной среды на предприятии (отстранение работника в случае совершения действий, нарушающих права других работников, а также проведение организационных профилактических действий, предусмотренных Конвенцией МОТ № 190 и Рекомендацией № 206) с одновременным возложением ответственности за имеющиеся на предприятии нарушения личных прав (в том числе без участия работодателя).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Арзамасцев М. В. Основание и критерии криминализации сексуального домогательства в сфере трудовых отношений // *Lex russica*. — 2019. — № 10. — С. 161–174.
2. Бутко А. В. Правовое регулирование в сфере предотвращения дискриминации по национальному, расовому и религиозному признаку // *Адвокат*. — 2016. — № 1. — С. 47–52.
3. Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2020. — № 1. — С. 13–16.
4. Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2020. — № 1. — С. 17–20.
5. Серегина Л. В. Концептуальные подходы к охране труда в Российской Федерации // *Журнал российского права*. — 2015. — № 11. — С. 95–106.
6. Тиханова Д. А. Моббинг как особая разновидность дискриминации: трудовые аспекты // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2020. — № 1. — С. 21–23.
7. Харитонов М. М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. — 2019. — № 3. — С. 52–75.
8. Черняева Д. В. Новая концепция охраны труда // *Трудовое право*. — 2006. — № 11.
9. Щербакова О. В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности // *Российский юридический журнал*. — 2019. — № 1. — С. 124–129.

Материал поступил в редакцию 9 сентября 2021 г.

⁴⁵ Щербакова О. В. Указ. соч.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Arzamascev M. V. Osnovanie i kriterii kriminalizatsii seksualnogo domogatelstva v sfere trudovykh otnoshenij // Lex russica. — 2019. — № 10. — S. 161–174.
2. Butko A. V. Pravovoe regulirovanie v sfere predotvrashcheniya diskriminatsii po nacionalnomu, rasovomu i religioznomu priznaku // Advokat. — 2016. — № 1. — S. 47–52.
3. Lushnikov A. M. Priroda i sushchnost lichnykh neimushchestvennykh trudovykh prav // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 1. — S. 13–16.
4. Lushnikova M. V. Lichnye neimushchestvennye trudovye prava v XXI veke // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 1. — S. 17–20.
5. Seregina L. V. Konceptualnye podhody k ohrane truda v Rossijskoj Federatsii // Zhurnal rossijskogo prava. — 2015. — № 11. — S. 95–106.
6. Tihanova D. A. Mobbing kak osobaya raznovidnost diskriminatsii: trudopravovye aspekty // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 1. — S. 21–23.
7. Haritonov M. M. Ponyatie seksualnogo domogatelstva (harassmenta) i mekhanizmy protivodejstviya emu v trudovom prave Rossii // Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki. — 2019. — № 3. — S. 52–75.
8. Chernyaeva D. V. Novaya koncepciya ohrany truda // Trudovoe pravo. — 2006. — № 11.
9. Shcherbakova O. V. Princip obespecheniya prava rabotnika na zashchitu svoego dostoinstva v period trudovoj deyatel'nosti // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. — 2019. — № 1. — S. 124–129.