



гражданина Филиппова В.Т. на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 24, частью четвертой статьи 133. статьей 239 и пунктом 1 статьи 254 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации»/7 СЗ РФ. - 2004. - № 52. - Ст. 5588; Определение Конституционного Суда РФ от 5 ноября 2004 № 362-0 «По жалобе Сизова С.В. на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 27 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. - 2004. - № 52. - Ст. 5589.

21. См.: п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 января 2007 г. № 2 «О практике назначения судами Российской Федерации уголовного наказания» // Российская газета. - 2007.-24 января.- № 13.

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА И В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.

**Г. КОСЕНКОВА,**  
старший преподаватель кафедры частного права  
юридического факультета Славянского университета  
Республики Молдова

### SUMMARY

In the suggested article we find out about some aspects of protection of personal dignity of employees in the Republic of Moldova and other countries.

\* \* \*

В предлагаемой статье речь идёт о некоторых аспектах защиты личного достоинства наёмных работников в Молдове и в зарубежных странах

*Защита личного достоинства наемных работников рассматривается во многих странах как важное условие создания благоприятного психологического климата на производстве, входящего в понятие производственной среды, охраны труда в широком смысле, поддержания трудовой дисциплины, защиты человеческого достоинства работающих женщин и мужчин. В статье обосновывается необходимость продолжения совершенствования трудового законодательства Молдовы по указанной острой и болезненной социальной проблеме.*

С переходом к рыночным отношениям в Молдове обострилась проблема защиты личного достоинства наемных работников. Многие оказались в особо уязвимом положении (речь идет, прежде всего, о работающих женщинах, работниках частных предприятий). Исчезновение гарантированной занятости обусловили усиление страха потерять работу и за-  
висимости от работодателя. В действующем законодательстве о труде Республики Молдова до недавнего времени отсутствовали нормы, регулирующие общественные отношения по поводу защиты личного достоинства работников. Некоторые изменения произошли с принятием Закона № 168 от 09.07.2010, который отчасти устранил указанные пробелы [1]. В частности,



ст. 1 Трудового кодекса Республики Молдова (далее ТК) была дополнена такими понятиями как «сексуальное домогательство» и «профессиональное достоинство». *Сексуальное домогательство* – это любая форма физического, вербального или невербального поведения сексуального характера, ущемляющего достоинство личности либо создающего неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную или оскорбительную обстановку. *Профессиональное достоинство* – комфортная психологическая обстановка в трудовых отношениях, исключая любую форму вербального или невербального поведения со стороны работодателя или других работников, которое может отрицательно воздействовать на моральную и психическую целостность работника (ч.1 ст.1 ТК). Согласно статье 9 ТК, работники теперь должны проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем и соблюдать право других работников на профессиональное достоинство. Статья 10 ТК дополнена следующими обязанностями работодателя:

- принимать меры по предотвращению сексуального домогательства на рабочем месте, а

также по предотвращению преследования за подачу в компетентный орган жалобы на дискриминацию;

- вводить в правила внутреннего распорядка предприятия положения о запрете дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства;

- обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников.

В соответствии с пунктом в) части (1) статьи 199 ТК (в новой редакции), Правила внутреннего распорядка предприятия должны содержать положения, касающиеся соблюдения принципа недискриминации, недопущения сексуального домогательства и любой формы ущемления профессионального достоинства.

Следует отметить, что в периодической печати с некоторой иронией рассматриваются вышеуказанные изменения ТК. В частности, в газете «Комсомольская правда» они названы «сексуальной революцией без сексуального домогательства». При характеристике невербального поведения сексуального характера делается оговорка следующего содержания – «глазками уже не постреляешь!» В конце цитируемой статьи про-

возглашается следующий призыв – «так что, зная, что закон на вашей стороне, требуйте от работодателя «комфорта», но помните, что у него есть право вдруг «утратить к вам доверие» [2].

Представляется, что иронию или даже сарказм автора данной статьи можно понять, так как многие нормы ТК часто не соблюдаются, и любые новеллы, даже самые проевропейские, воспринимаются как очередные декларативные нормы.

Между тем пресечение сексуальных приставаний (независимо от того, является ли их объектом женщина или мужчина) рассматривается во многих странах как важное условие создания благоприятного психологического климата на производстве, входящего в понятие производственной среды, охраны труда в широком смысле, поддержания трудовой дисциплины, защиты человеческого достоинства работающих женщин (и мужчин). Так, в Дании в межконфедеральном соглашении – разновидности коллективного договора, распространяющемся на всю промышленность, установлено, что работник, чья честь оскорблена предпринимателем, вправе приостановить работу до тех пор,



пока не получит извинений от обидчика; подчеркивается обязанность нанимателей бережно относиться к самолюбию работников, чувству их собственного достоинства, не допускать грубости и бестактности. Если предприниматель оскорбил работника, это расценивается как серьезное нарушение трудового договора; работник в этом случае вправе без предупреждения расторгнуть договор, а предприниматель обязан возместить нанесенный работнику ущерб, включая моральный вред [3].

Одним из первых международно-правовых актов по этому вопросу стал действующий в Европейском Союзе Кодекс практики в вопросах сексуальных домогательств на производстве, одобренный Европейским парламентом 22 октября 1991 г. Хотя этот Кодекс не имеет силы директивы ЕС, тем не менее государства – члены ЕС обязаны один раз в три года посылать в руководящие органы ЕС доклады о выполнении содержащихся в Кодексе рекомендаций.

Кодекс содержит практические рекомендации предпринимателям, профсоюзам и работникам по предотвращению сексуальных приставаний и борьбе с ними. Нормы против

сексуального домогательства должны применяться на предприятиях как государственного, так и частного секторов.

Сексуальное приставание определяется как нежелательное для его объекта поведение, имеющее сексуальную направленность, или иное поведение, диктуемое половым инстинктом и унижающее достоинство как женщин, так и мужчин. Такое приставание может проявляться как в физических действиях, так и в словах и в невербальной форме. Даже однократный инцидент может трактоваться как сексуальное приставание, если он достаточно серьезен.

Сексуальное приставание может рассматриваться как дисциплинарный проступок, если:

- оно нежелательно, неразумно и оскорбительно с точки зрения объекта такого приставания;

- создаёт угрожающую враждебную или унижительную обстановку для объекта такого приставания;

- отпор такому поведению со стороны жертвы сексуального домогательства, либо покорное отношение к такому поведению, уступка домогательству сексуального агрессора является поводом для решения вопросов, касающихся занятости, повы-

шения по службе, заработной платы, доступа к профессиональному обучению или других аспектов положения лица, подвергшегося сексуальным приставаниям.

Кодекс отличает сексуальное внимание от сексуального приставания. Сексуальное внимание трансформируется в сексуальное приставание, если продолжается и тогда, когда объект такого внимания ясно дал понять, что считает его оскорбительным, нежелательным и неприемлемым.

Кодекс рекомендует предпринимателям:

- объявить работникам о недопустимости сексуальных приставаний на работе;

- точно определить, что такое сексуальное приставание, и объявить, что жертвы таких приставаний могут их пожаловать, обратившись к руководству;

- создавать формальные и неформальные каналы, дающие возможность работникам жаловать сексуальные приставания;

- создать органы расследования жалоб на сексуальные приставания;

- наказывать в дисциплинарном порядке работников, виновных в сексуальных приставаниях;



- работников недопустимо преследовать, если жалоба на сексуальные приставания не подтвердилась, например, из-за недоказанности, отсутствия свидетелей, чрезмерной мнительности и фантазии работника, жалующегося на такое приставание [4].

Наибольшее развитие получили меры, направленные на пресечение сексуальных приставаний (домогательств) на работе в таких странах как Франция, ФРГ, Бельгия, Швеция, Испания, Канада, Новая Зеландия, где приняты законы, направленные на пресечение таких правонарушений. По закону, принятому в ФРГ в 1994 г., если администрация предприятия не принимает мер против сексуальных домогательств, их жертва в знак протеста вправе приостановить работу, т.е. объявить своего рода забастовку. Согласно закону Новой Зеландии о договорах о труде (1991 г.) жалобы на сексуальные приставания администрации, коллег по работе, клиентов, заказчиков фирмы подаются в письменном виде руководству. Если меры по жалобе не приняты, жертва вправе обратиться в суд по вопросам занятости. Ответчиком в данном случае выступает предприятие (руководство предпри-

ятия). Если суд признает факт сексуального приставания, он обязывает ответчика принять меры в отношении виновного лица, перевести его на другую работу, вынести дисциплинарное взыскание или принять другие меры. Следует отметить, что в Литве в 1999 г. - первой из республик бывшего СССР введена ответственность в виде штрафа (от 100 до 4 тыс. литов) за сексуальные домогательства на работе [5].

Исходя из сказанного, представляется, что следует продолжить совершенствование трудового законодательства Молдовы и незамедлительно разработать ряд законопроектов, которые бы учитывали опыт зарубежных стран, особенно в части обеспечения комфортной психологической обстановки для работников на производстве, что в свою очередь повлияло бы и на укрепление трудовой дисциплины.

#### Литература:

1. Monitorul Oficial Nr. 160-162, 07.09.2010, статья №: 586
2. Александра Лябина, Гендерное равенство по молдавски: беременных увольнять, пап и мам в правах уравнивать! Комсомольская правда, 05 октября 2010 г.

3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. С.184.

4. Сексуальные домогательства: Европейские парламент одобряет новый кодекс. // Бюллетень социальной и трудовой информации. 1992. №1. С.94.

5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: НОРМА-ИНФРА. М.: 2000. С.221,395.