

САВИЧЕВА Александра Викторовна,
Студентка 3 курса
СКФ ФГБОУ ВО «РГУП» им. Лебедева В.М.
e-mail: sashasaviheva2005@gmail.com

Научный руководитель:
БАЕВА С. С.,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин
СКФ ФГБОУ ВО «РГУП» им. Лебедева В.М.
e-mail: info@law-books.ru

ПРОБЛЕМА ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И СТРЕССА: ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОФИЛАКТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

АННОТАЦИЯ. В данной работе детально рассмотрены основные факторы возникновения выгорания и стресса у работников, обязанности работодателя, а также механизмы привлечения его к ответственности в случае нарушения норм права, регламентирующих требования по охране труда и обеспечению психосоциального благополучия работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное выгорание, стресс, рабочий процесс, синдром эмоционального выгорания, охрана труда, ответственность работодателя, профилактика.

SAVICHEVA Alexandra Viktorovna,
Third-year student,
SKF, V.M. Lebedev Russian State University
of the Russian Federation

Academic Supervisor:
BAEVA S.S.,
Associate Professor,
Department of State and Legal Disciplines,
SKF, V.M. Lebedev Russian State University
of the Russian Federation

THE PROBLEM OF PROTECTING WORKERS FROM PROFESSIONAL BURNOUT AND STRESS: LEGAL MECHANISMS FOR PREVENTION AND EMPLOYER RESPONSIBILITY

ANNOTATION. This paper provides a detailed analysis of the main factors contributing to burnout and stress among employees, the responsibilities of employers, and the legal mechanisms for holding employers accountable for violations of labor laws and regulations related to occupational health and safety and the psychosocial well-being of employees.

KEY WORDS: professional burnout, stress, workflow, emotional burnout syndrome, occupational safety, employer responsibility, prevention.

В современных реалиях, когда происходит внедрение инновационных технологий в различные сферы жизни общества, облегчаются повседневные действия, уменьшается временной показатель, затрачиваемый на их применение. Хотя и процесс движется вперед, одни профессии заменяются другими, люди остаются с теми же жизненными силами, как и раньше, только теперь труд в большей степени переходит в информационное пространство. Эффективность работы сотрудников в различных условиях во многом

зависит от условий организации работы. Внедрение массовой цифровизации, появление гибких (или так называемых гибридных) графиков работы оказывают непосредственное влияние на психоэмоциональное состояние работника. Именно поэтому затрагиваемая тема важна для изучения, так как детальный анализ, действующих на сегодняшний день правовых механизмов профилактики профессионального выгорания, способствует в дальнейшем развитию действенных методик по недопущению стресса и выгорания.

Итак, что же понимается под выгоранием? Выгорание – состояние, возникающее вследствие переживания на постоянной основе стресса, приводящего к эмоциональному истощению, отстранённости от своих рабочих обязанностей, в результате чего падает эффективность работы. Необходимо отметить, что явление выгорания не имеет отношения к медицинским заболеваниям, оно в большей степени связано именно с профессиональной сферой.

Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя [1]. Работодатель должен создавать те условия для работы сотрудников, которые смогут повысить эффективность выполняемой работы, а в последующем улучшить результативность её выполнения. При отсутствии стимулирования, коррумпированности, проявлению неуважения и др. может развиться выгорание, которое в последующем перерастёт в синдром эмоционального выгорания. Появление такого синдрома в последующем может привести к более тяжёлым последствиям – нетрудоспособности (эта категория оценки работника влияет на эффективность работы и продуктивность сотрудника). Правосубъектность работника определяется критериями трудоспособности, нетрудоспособность – фиксируемый юридический факт, приводящий к определенным правовым последствиям. Так вместе с признанием работника нетрудоспособным запускаются процессы, связанные с социальным страхованием [2], здравоохранением [3]. Как предотвратить такие последствия? Здесь важно использование комплексного подхода. В первую очередь, стоит понимать, что перед приёмом на работу в зависимости от специфики возлагаемых на работника функций необходим тщательный подбор личного состава основываясь с первую очередь на состоянии здоровья, уровня компетенции лица, принимаемого на должность. В заранее установленной периодичностью проводятся медицинские наблюдения, диспансеризации, возможно предоставление путевок в оздоровительные санатории [4]. В рамках диспансеризации происходит проверка профессиональной пригодности сотрудников, возможно выявление признаков различных заболеваний мешающих выполнению возложенных функций. Именно в рамках такого рода профилактических мероприятий возможно установление эмоциональной нестабильности сотрудника. При установлении факта выгорания, эмоциональной напряженности у сотрудника должны быть проведены специальные беседы индивидуального характера со специалистом-психологом, который сможет определить причины такого состояния, возможные способы его устранения.

Важно, чтобы руководители проводили с находящимися в их подчинении руководителями специальное обучение по распознаванию на ранних

стадиях признаков выгорания. Положительного результата можно достичь при применении различных методов распределения нагрузки, управления рабочим временем сотрудников, предоставление специального временного промежутка для отдыха, занятия спортом или релаксации (данный приём активно реализуется в различных частных фирмах, где на территории организации есть фитнес залы, спа и иные процедуры, предоставляемые сотрудникам бесплатно [5]). Такого рода мероприятия позволят повысить работоспособность работников, за счёт обеспечения их отвлеченности, в обход от постоянной рутины, в которой находится большинство работающих граждан. Так согласно исследованиям, проведённым в мае 2024 года более 43% работающих в нашем государстве, испытывают выгорание, 70% из числа опрошенных иногда считают свой труд бесполезным. Основные причины такого результата кроются в постоянном стрессе, в котором пребывают работающие граждане, отсутствие должного признания результатов своего труда со стороны руководства, а также не мало важное – токсичное окружение, неблагоприятная атмосфера в рабочем коллективе [6].

Рассматривая санкции за несоблюдение условий труда для работников, стоит обратиться к статье 419 Трудового кодекса Российской Федерации, в котором устанавливается несколько видов ответственности: дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная. Дисциплинарная ответственность применима в большей степени к самим сотрудникам, а не к работодателю. Так за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей сотрудник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности с применением таких видов взысканий как: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ). Применительно к работодателю возможно привлечение к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Разберём каждую из них:

1. Гражданско-правовая ответственность наступает в случае, когда на виновное лицо (в нашем случае работодатель) обязано возместить пострадавшей стороне (работнику) имущественный или моральный вред, причинённый ему (статья 59 Гражданского кодекса Российской Федерации [6]).

2. В случае нарушения трудового законодательства, требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативно-правовых актах нашего государства возможно привлечение работодателя к административной ответственности, предусмотренной статьёй 5.27.1 КоАП РФ [7].

3. Привлечение работодателя к уголовной ответственности возможно только в случае несоблюдения им своих обязанностей по охране труда работников и наступления таких последствий как

причинение по неосторожности тяжкого вреда здоровью, смерть одного или более лиц (статья 143 Уголовного кодекса Российской Федерации [7]).

Перечислив ответственность работодателя необходимо отметить, что прямой ответственности за появление у сотрудников синдрома эмоционального выгорания. Такая характеристика прямо не закреплена, именно поэтому в случае возникновения необратимых последствий касаемых здоровья работника возможно в судебном порядке доказать вину работодателя по ненадлежащему обеспечению охраны труда работника.

Что же делать работодателю (или руководителю) по повышению работы сотрудников? Исходя из всего вышеупомянутого можно сказать,

что важными факторами для уменьшения уровня стресса граждан является изменение рабочего графика, предоставление отпуска (как краткосрочного, так и разбитие его по частям), адекватный подбор кадров на замещение руководящих должностей, стимулирование работы путём предоставления оздоровительных путёвок, социальных гарантий, повышения квалификации. Важной составляющей остаётся организация системы наставничества, проведение тренингов, групповой работы с коллективом, индивидуальных профилактических бесед с психологом. При осуществлении всех вышеперечисленных мероприятий возможно достижение наиболее положительного и высокого результата при организации работы сотрудников.

Список литературы:

- [1] «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.12.2025).
- [2] Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 02.12.2025).
- [3] Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 23.07.2025) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.12.2025).
- [4] Санаторно-курортное лечение за счет работодателя 2025 – URL: <https://www.trudohrana.ru/article/103894-komu-polojeno-besplatnoe-sanatorno-kurortnoe-lechenie> (дата обращения: 05.12.2025).
- [5] МАГНИТ, Розничная сеть – URL: <https://krasnodar.hh.ru/employer/49357> (дата обращения: 05.12.2025).
- [6] «Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.12.2025).
- [7] «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.11.2025). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.12.2025).
- [8] «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 17.11.2025). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.12.2025).

References:

- [1] «Labor Code of the Russian Federation» of December 30, 2001, No. 197-FZ (as amended on September 29, 2025). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 1, 2025).
- [2] Federal Law «On Compulsory Social Insurance against Industrial Accidents and Occupational Diseases» of July 24, 1998, No. 125-FZ (latest revision). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 2, 2025).
- [3] Federal Law of November 21, 2011, No. 323-FZ (as amended on July 23, 2025) «On the Fundamentals of Protecting the Health of Citizens in the Russian Federation» (as amended and supplemented, entered into force on September 1, 2025). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 5, 2025).
- [4] Sanatorium and spa treatment at the employer's expense in 2025 – URL: <https://www.trudohrana.ru/article/103894-komu-polojeno-besplatnoe-sanatorno-kurortnoe-lechenie> (accessed on December 5, 2025).
- [5] MAGNET, Retail Network – URL: <https://krasnodar.hh.ru/employer/49357> (accessed: 05.12.2025).
- [6] «Civil Code of the Russian Federation of November 30, 1994 N 51-FZ (as amended on August 8, 2024). Access from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 6, 2025).
- [7] «Code of the Russian Federation on Administrative Offenses» of December 30, 2001 N 195-FZ (as amended on November 28, 2025). Access from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 6, 2025).
- [8] «Criminal Code of the Russian Federation» of June 13, 1996 N 63-FZ (as amended on November 17, 2025). Access from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 6, 2025).