

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. І.І. МЕЧНИКОВА

На правах рукопису

БАЙЛО ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.2:347.15/17 (477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ ЗА
ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник
кандидат юридичних наук, доцент
Потопахіна Ольга Миколаївна

Одеса – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1 ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	12
1.1. Гідність працівника як трудовозна категорія.....	12
1.2. Міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист гідності і законодавство України	29
1.3. Забезпечення права працівника на захист гідності як один з основних принципів і прав у сфері праці.....	44
Висновки до розділу 1	62
РОЗДІЛ 2 ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЄЇ ГІДНОСТІ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ	66
2.1. Юридична природа права працівника на захист своєї гідності	66
2.2. Структура права працівника на захист своєї гідності	82
2.3. Здійснення права працівника на захист своєї гідності.....	97
Висновки до розділу 2	107
РОЗДІЛ 3 ФОРМИ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ СВОЄЇ ГІДНОСТІ	113
3.1. Форми захисту працівником своєї гідності.....	113
3.2. Способи захисту працівником своєї гідності	148
Висновки до розділу 3	166
ВИСНОВКИ.....	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....	175

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку української держави відбувається реформування трудового законодавства України, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини у сфері праці. Одним із основних принципів і прав у сфері праці, проголошеним у міжнародних актах, є принцип забезпечення права працівника на захист його гідності на роботі.

Відповідно до ст. 28 Конституції України кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню¹.

Зазначеному праву кореспондує обов'язок держави не тільки утримуватися від посягань на гідність людини і громадянина, але й забезпечити ефективний захист кожному від посягань на гідність з боку третіх осіб. У трудових правовідносинах цей обов'язок держави виражається у забезпеченні права працівника на захист його гідності від протиправних дій (бездіяльності) з боку роботодавця та інших працівників.

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі», в якій йдеться про забезпечення Сторонами ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі.

У зв'язку з цим актуальною проблемою сучасного трудового права є розробка галузевого механізму забезпечення права працівника на захист гідності під час виконання трудових обов'язків, а також після припинення трудових правовідносин (у передбачених законом випадках). Йдеться про необхідність наукового обґрунтування та юридичного забезпечення права працівника на захист гідності на роботі як особистого немайнового трудового

¹ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

права засобами і прийомами саме трудового права для того, щоб чітко відокремити сфери дії норм даної галузі та галузі цивільного права, визначити такі механізми регулювання трудових відносин, які б гарантували кожному працівнику ефективне здійснення цього права.

У сучасній вітчизняній і зарубіжній літературі з трудового права підкреслюється значення особистих немайнових прав працівників, відзначається зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. До останніх належать такі важливі категорії, як честь, гідність, ділова репутація працівника. Необхідність дослідження сутності та змісту зазначених категорій обумовлюється включенням до ст. 21 проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України), якою закріплюються основні права працівника, права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист.

Проблеми забезпечення прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти забезпечення трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, Т.Г. Маркіна, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Д.В. Приміч, О.В. Пожарова, О.М. Потопахіна, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев, М.М. Шуило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін., а також зарубіжні вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, О.А. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін. Водночас, у наукових працях зазначених учених проблеми забезпечення права працівника на захист його гідності за трудовим законодавством ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Таким чином, актуальність даного дослідження обумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права працівника на захист гідності та вдосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України у цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова «Майнові та немайнові права особи в умовах побудови правової держави в Україні: проблеми набуття, здійснення та захисту» на 2008-2012 роки (державний реєстраційний номер (0108U003958) та «Приватноправове регулювання суспільних відносин: традиції, сучасність, перспективи» на 2013-2017 роки (державний реєстраційний номер 0113U002740).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо забезпечення права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення, та внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

сформулювати авторське визначення поняття гідності працівника як трудової категорії;

дослідити нормативне закріплення права працівника на захист своєї гідності у міжнародно-правових актах, актах законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн;

з'ясувати юридичну природу права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права;

охарактеризувати структуру права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права;

розглянути форми захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

визначити способи захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в межах яких здійснюється право працівника на захист своєї гідності.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання забезпечення права працівника на захист своєї гідності за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми забезпечення права працівника на захист своєї гідності в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати генезис права працівника на захист своєї гідності та обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження теоретичних та практичних проблем його забезпечення (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні та характеристиці юридичної природи та структури права працівника на захист своєї гідності, а також форм і способів захисту працівником своєї гідності (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародно-правових актів, актів національного законодавства та

законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Нормативну основу дисертації складають Конституція України, міжнародно-правові акти, рішення Європейського суду з прав людини, акти чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, акти соціального діалогу, матеріали діяльності профспілок, їх об'єднань, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю за 2011-2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано авторське визначення поняття гідності працівника як трудової категорії, запропоновано доповнити понятійно-категоріальний апарат трудового права терміном «професійна гідність»;

розглянуто забезпечення права працівника на захист своєї гідності як один з основних принципів правового регулювання трудових відносин, а право працівника на захист своєї гідності – як одне з основних трудових прав працівника;

досліджено міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист своєї гідності в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу на предмет відповідності ним актів національного трудового законодавства;

з'ясовано юридичну природу права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення як суб'єктивного трудового права. Доведено, що зазначене право є

основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у разі відшкодування матеріальної або моральної шкоди – пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом;

визначено механізм юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності, що включає законодавче закріплення права працівника на гідність та його захист на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника, обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на честь і гідність, правових наслідків невиконання роботодавцем обов'язку поважати честь і гідність працівника, повноважень компетентних органів із захисту гідності працівника і способів захисту працівником своєї гідності;

суб'єктивне право працівника на захист своєї гідності як основне трудове право розглянуто як елемент правового статусу працівника і змісту індивідуальних трудових правовідносин, в рамках яких здійснюється зазначене право;

досліджено структуру права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. Обґрунтовано комплексний характер зазначеного права, що включає наступні права працівника: право на захист від моббінгу, право на захист персональних даних та право на недоторканість приватного життя;

визначено способи захисту працівником трудових прав, у тому числі права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності;

вдосконалено:

висновок про необхідність розмежування понять «честь», «гідність», «ділова репутація» працівника, зокрема, визначено співвідношення зазначених понять, що проявляється в їх єдності та відмінностях;

положення про форми захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення, в частині міжнародно-правового механізму захисту трудових прав;

дістало подальшого розвитку:

теза про юридичний зв'язок принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності з такими принципами трудового права, як свобода праці, включаючи право на працю, заборона дискримінації у сфері праці, забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці;

положення про самозахист працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення як неюрисдикційної форми захисту;

положення про відшкодування моральної шкоди у разі неправомірних дій, бездіяльності роботодавця, що принижують гідність працівника, щодо можливості відшкодування зазначеної шкоди в інших, окрім грошової, матеріальних формах

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності під час трудової діяльності;

правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, а також проекту Трудового кодексу України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного трудового законодавства у сфері забезпечення трудових прав працівників;

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, сформульовані у ній висновки, положення та пропозиції є результатом особистих досліджень автора. У статті «Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права», опублікованій у співавторстві, особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні висновку про встановлення такої межі права працівника на захист своєї гідності як заборона зловживання зазначеним правом.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова, наукових і науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); 68-й науковій конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ ім. І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (м. Одеса, 26-28 листопада 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правовые реформы в постсоветских странах: достижения и проблемы» (г. Кишинев, Республика Молдова, 28-29 марта 2014 г.); VI Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Закарпатські правові читання» (м. Ужгород, 25-27 квітня 2014 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права,

присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 16 травня 2014 р.); 69-й науковій конференції професорсько-викладацького складу економіко-правового факультету ОНУ імені І.І. Мечникова (м. Одеса, 26-28 листопада 2014 р.); VI Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 04 квітня 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «П'яті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 22 травня 2015 р.); 70-й науковій конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (м. Одеса, 25-27 листопада 2015 р.); Internațională științifico-practice conferinței «O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic» (Chișinău, 25-26 martie 2016); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Шості юридичні диспути з актуальних проблем приватного права», присвячені пам'яті Є.В. Васьковського (до 150-річчя від дня його народження) (м. Одеса, 20–21 травня 2016 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації викладені у 21 публікації, в тому числі 6 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 14 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять 8 підрозділів, висновку, списку використаних джерел (201

найменування). Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основний зміст – 174 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ В СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ

1.1. Гідність працівника як трудовправава категорія

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Термін «гідність людини» походить від латинського *dingus* – «цінний», «відповідний». У наукових та довідникових джерелах гідність розглядається передусім як етична категорія. У навчальному словнику з етики гідність визначається як категорія етики, що характеризує самоповагу людини та її моральну рівноправність з іншими людьми. Категорія гідності виражає безумовну самоцінність кожного і становить невід'ємну складову природних прав людини².

Як відзначає С.П. Рабінович, поняття гідності людини в етиці виступає аксіологічною категорією, яка безпосередньо пов'язана з категоріями цінності та оцінки. При цьому виділяються релятивно-ціннісна та абсолютно-ціннісна її інтерпретації³.

Гідність - фундамент правового статусу особистості, джерело формування та наповнення моральної компоненти прав людини. Вона визначає морально-правову межу поведінки суб'єктів, вносить в життя суспільства організованість і порядок, не допускає свавілля і беззаконня. У свою чергу, права людини спрямовані на утвердження гідності та її захист.

² Савельєв В.П. Етика: Короткий навчальний словник: терміни, поняття, персоналії. – Львів: «Магнолія 2001», 2016. – С.59.

³ Рабінович С.П. Людська гідність: юридична та природно-правова інтерпретації (на матеріалах соціальної доктрини католицизму) //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – №1 (39). – С. 39.

Значимість гідності реалізується за допомогою всього комплексу суб'єктивних прав і свобод, а не лише тих, які безпосередньо забезпечують її недоторканність.

Гідність як морально-правова цінність надає праву концептуальний характер, забезпечує його єдність і системність. Справедливість, рівність, свобода, що є моральними джерелами права, можуть розглядатися як стандарт оцінки процесу здійснення права тільки в співвідношенні з гідністю, яка займає в ієрархії морально-правових цінностей особливе місце.

Гідність - сутнісний елемент сучасної конституційної аксіології. Конституційне розуміння природи гідності людини відображає його моральний і правовий зміст, дозволяє визначити дану конституційну цінність в якості основного принципу устрою українського суспільства і держави.

Аксіологічний характер гідності означає також і те, що вона виражає певну відносність і конкретно-історичну грань гуманізму – найширшого світоглядного принципу.

Для визначення поняття гідності працівника необхідно звернутися до визначення гідності в науковій літературі як моральної, етичної та правової категорії.

Як відзначає Н. Марущак, розуміння людської гідності є неоднаковим у різні історичні епохи у різних народів. Аналіз поглядів мислителів різних часів свідчить, що гідність – це поняття морального усвідомлення, етична категорія. Загальне поняття гідності ототожнюється з цінністю людини, його пов'язують із усвідомленням людиною того факту, що вона володіє значимими для неї моральними й інтелектуальними якостями. Одночасно гідність залежить від становища людини в суспільстві, стану суспільства, здатності його забезпечити практичне утвердження невідчужуваних прав людини, визнання самооцінки особистості⁴.

⁴ Марущак Н. Основні підходи до поняття «гідність» у філософсько-правовій думці // Підприємництво, господарство і право. – 2013. – №2. – С.15.

У словнику філософських термінів гідність визнається етичною категорією, що виражає абсолютну цінність людини як розумної та соціальної істоти. Гідність – це форма самосвідомості, самооцінки і самоповаги особистості, один із способів усвідомлення своєї відповідальності перед «іншими» і самим собою. Гідність розглядається разом із честю як найважливіші категорії моральної свідомості і морального буття особистості, які окреслюють повагу особистості до себе на основі усвідомлення реальних і потенціальних заслуг перед іншими людьми⁵.

На думку авторів Науково-практичного коментаря Конституції України, як етична і правова категорія гідність включає усвідомлення особою і оточуючими факту володіння нею сукупністю певних моральних і інтелектуальних властивостей, а також її повагу до самої себе. Гідність особи визначається не лише самооцінкою суб'єкта, а й його об'єктивною оцінкою іншими людьми⁶.

У Новому тлумачному словнику української мови у чотирьох томах честь тлумачиться як добра, незаплямована репутація, авторитет людини, її чесне ім'я⁷. Це тлумачення погоджується з визначенням честі, що наводяться в інших виданнях, та визнають зміст честі особи таким, що не залежить від оцінки, яку особа дає собі.

Гідність також визначається як сукупність рис, що характеризують позитивні моральні якості, честь, достойність, повагу⁸. Але при цьому зазначається, що поняттям гідності охоплюється усвідомлення людиною своєї громадської ваги, громадського обов'язку, самоповага, власне «Я».

⁵ Словарь философских терминов /научная редакция профессора В.Г. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С.147-148.

⁶ Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С192.

⁷ Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. – Т.4. – С.819.

⁸ Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. – Т.1. – С.594.

Гідність розглядається як внутрішня самооцінка громадянина – його властивостей, здатностей, світогляду, суспільного значення⁹. Гідність є не лише самооцінкою, а й сукупністю об'єктивних якостей людини, які визначають її репутацію у суспільстві. Гідність людини – це та цінність, якої вона набуває і яку зберігає в суспільстві¹⁰.

В.А. Блюмкін і Н.С. Малєїн серед складових такої цінності виокремлюють: особисту гідність (цінність конкретної особистості, сукупність притаманних їй суспільно важливих властивостей); колективну гідність (цінність людини як представника певної соціальної групи — сім'ї, колективу тощо, належність до якої наділяє її певною значимістю); професійну, трудову гідність (цінність, яка пов'язана з професією особистості та визначається основними видами її суспільної діяльності); громадянську гідність (цінність людини як представника народу, як громадянина певної держави); людську гідність (цінність людини як представника всього людства)¹¹.

Гідність належить до моральних категорій, основним змістом якої є позитивна якість, що розуміється як «сукупність властивостей», які характеризують високі моральні якості, а також усвідомлення цінності цих «властивостей» і поваги до себе.

Гідність є міжгалузєвою юридичною категорією, оскільки регулюється так чи інакше нормами різних галузей права. Відсутність однакового розуміння категорій «гідність» та «честь», а також їх багатогранність призводять до того, що й саме право особи на повагу цих цінностей та його захист не завжди розглядається як її окремі суб'єктивні права.

П.М. Рабінович як представник теорії права вважає, що гідність людини – це її самоцінність як родової біосоціальної істоти, змістово зумовлювана,

⁹ Малєина М.Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан /М.Н. Малєина. – М.: Знание, 1991. – С.58.

¹⁰ Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь та гідність як особисте немайнове трудове право //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского/Серия «Юридические науки». Том 25 (64). – 2012. – №1. – С. 80.

¹¹ Блюмкин В.А. Честь, достоинство, гордость /В.А. Блюмкин. – М., 1963. – 356 с.; Малєин Н.С. Охрана прав личности советским законодательством /отв. ред. А.И. Масляев. – М.: Наука, 1985. – 166 с.

насамперед, існуючими суспільними відносинами, а також іншими факторами людського буття¹².

Далі, досліджуючи зміст загального поняття гідності, яке за виразом вченого, «за своїм...соціальним статусом належить до етичних понять», П.М. Рабінович разом із О.В. Грищук на основі аналізу наукової літератури з етики та правознавства, а також відповідних нормативних джерел виділяють два засадничих підходи до розуміння зазначеного поняття: гідність як об'єктивно існуюча, «природжена» властивість кожної людини і гідність як суб'єктивне уявлення¹³.

У першому випадку зазначене явище розглядається вченими як людська або антропна гідність, якою наділена від народження кожна без винятку людина, безвідносно до її індивідуальних чи соціальних особливостей. Антропна гідність – це самоцінність кожної людини як біосоціальної істоти – унікального родового суб'єкта, який уособлює найвищий рівень розвитку земної цивілізації¹⁴. У другому випадку йдеться про гідність конкретного персоніфікованого суб'єкта, яка пов'язується, в першу чергу, з його самооцінкою (внутрішньою, суб'єктивною оцінкою). У такому розумінні гідність людини визначається вченими як внутрішня оцінка людиною власної самооцінки, яка ґрунтується на об'єктивно існуючій значущості даної людини для інших суб'єктів.

Конституційне право людини на гідність визначається в літературі у декількох значеннях. Гідність розуміється не тільки як моральна риса, що відображує унікальну, неперевершену цінність людини, а й як конституційний принцип, свобода, особисте немайнове благо та суб'єктивне право людини¹⁵.

¹² Рабінович П.М. Право людини на компенсацію моральної шкоди //Юридичний вісник України. – 19-25 січня 2002 року. – №3 (343).

¹³ Рабінович П.М., Грищук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – №3. – С.22.

¹⁴ Рабінович П.М., Грищук О.В. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди //Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №2. – С.

¹⁵ Головченко В., Пунда О. Конституційне право людини на гідність //Вісник Конституційного Суду України. – 2003. – №4. – С.71

Право на гідність знаходить своє втілення у сфері як публічного, так і приватного права.

На думку П.М. Рабіновича та М.І. Хавронюка, змістом права на повагу до гідності людини є законодавчо встановлена та гарантована державою сукупність норм, які дають право кожній людині впевненість у своїй суспільній цінності, можливість усвідомлювати себе як особистість, поважати власні моральні принципи й етичні норми, наполягати на повазі до себе інших людей, державних органів та їх посадових і службових осіб, а також вимагати, щоб будь-які сумніви щодо її моральних якостей та етичних принципів були належним чином обгрунтовані¹⁶.

Більшість науковців розглядають поняття гідності в нерозривній єдності з поняттям честі. В такій єдності поняття «честь» і «гідність» розглядалися як: 1) елемент правоздатності, 2) соціальні блага, що охороняються правом, 3) особливе суб'єктивне право¹⁷.

У сучасній правовій енциклопедії окремо визначаються поняття «гідність», «честь» і «ділова репутація», що є цілком виправданим. Гідність визначається як сукупність рис, що характеризують позитивні моральні якості, честь, достоїнство, повагу, усвідомлення людиною своєї громадської волі, громадського обов'язку, самоповаги¹⁸. Зазначається, що чинне законодавство передбачає можливість захист права на гідність як немайнового права фізичних осіб.

Ділову репутацію в цьому ж словнику визначено як сукупність інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про професійні та управлінські здібності такої особи, її порядності та відповідності її діяльності

¹⁶ Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К., 2004. – С.152.

¹⁷ Рафиева Л.К. Честь и достоинство как правовые категории //Правоведение. – 1966. – №2. – С.58-59.

¹⁸ Сучасна правова енциклопедія /О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – С. 77.

вимогам закону¹⁹. Ділова репутація розглядається як немайнове право, у разі посягання на яке захист здійснюється відповідно до норм цивільного законодавства.

Щоправда окремого поняття честі автори словника не формулюють, а визначають честь і гідність громадян як особисті, невід’ємні від особи немайнові блага, що охороняються як цивільним, так і кримінальним правом. Далі зазначається, що честь – це певна соціальна оцінка громадянином об’єктивного ставлення до нього, яке утворює його моральну і ділову репутацію. Гідність – усвідомлення особою своїх якостей, здібностей, світогляду і суспільного значення²⁰.

В юридичній літературі поняття «гідність» в основному розглядалося як категорія цивільного права. В цивілістиці щодо поняття «гідність» відзначається, що воно включає в себе дві сторони: об’єктивну і суб’єктивну. Під об’єктивною (соціальною) стороною гідності розуміється те, що як моральна цінність і громадська значимість особистості, вона визначається існуючим суспільним ставленням і не залежить від людини. Тобто, людина, вже тільки через те, що вона є біологічною істотою, наділена певною об’єктивною гідністю. У зв’язку з цим іноді об’єктивний аспект гідності називається людським, безвідносно до індивідуальних особливостей людини, соціального статусу, професійної належності і т. ін. Суб’єктивна (індивідуальна) сторона проявляється в усвідомленні і почутті власної гідності, своєї гідності як людини, особистості, як представника тієї чи іншої спільноти або іншої групи, що пояснюється можливістю людини відображати не тільки об’єктивний світ, але й себе в цьому світі, свою роль і місце в ньому. Саме суб’єктивна сторона гідності виконує мотивувальну функцію в поведінці людини, розуміється

¹⁹ Сучасна правова енциклопедія /О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О.В. Зайчука; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – С. 103.

²⁰ Зазн. роб. – С.371.

деякими авторами як зовнішня сторона гідності, або індивідуальна (особиста) гідність²¹.

Гідність людини є предметом дослідження і представників науки трудового права. На думку М.В. Лушнікової, гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи²².

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова зазначають, що гідність вимагає поваги будь-якої особи як людини, це безперечна властивість всякої особистості, притаманна їй від народження. Йдеться про природно-правові засади поваги гідності кожної людини. Іншими словами, кожна людина має природне право на гідність, на повагу до її гідності з боку інших осіб. У позитивному праві повинен закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства²³.

А.К. Жерукова визначає гідність працівника як сукупність таких, що регулюються правом і мораллю об'єктивних особистісних якостей, які характеризують його самоповагу і репутацію у даного роботодавця, включаючи моральні, професійні та особистісні якості²⁴.

У літературі відзначається тісний взаємозв'язок і взаємообумовленість категорій гідності людини та прав людини²⁵. При цьому гідність людини розуміється як фундаментальне соціально-моральне джерело усіх без винятку її

²¹ Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України // Електронний ресурс [режим доступа]: <http://radnuk.info/komentar/chky/chky-knuga2/116-kn2-glava22/2017--297----->.html

²² Лушнікова М. В. Сущность и природа работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации / М. В. Лушнікова // Вестник Пермского университета. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. – №1 (7). – С. 35.

²³ Лушніков А.М., Лушнікова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст.2 Трудового кодекса РФ) / А.М. Лушніков // Трудовое право. – 2009. – №2 (108). – С.110.

²⁴ Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.Б. Жерукова. – М., 2011. – С.7.

²⁵ Див. напр.: Гришук О.В. Людська гідність як антропологічна підстава прав людини // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична. Збірник наукових праць / Головний редактор В.Л. Ортинський. – Львів, 2006. – Вип.1. – С. 317-324.

прав і свобод²⁶. А.А. Власов зазначає, що питання людської гідності – це завжди питання прав людини, їх реальних гарантій. Ставлення до людини як до найвищої цінності означає повагу її захист її гідності, повагу і гарантію її особистих прав²⁷.

Цей висновок слід застосовувати й для визначення взаємообумовленості гідності працівника і його трудових прав.

І.В. Лагутіна зазначає, що гідність особистості працівника як суб'єкта трудового права і трудових правовідносин є основою прав людини²⁸. Це твердження, на нашу думку, потребує уточнення. По-перше, слід виокремлювати гідність особистості та гідність працівника, останнє є більш вузькою категорією, має певні часові рамки, пов'язані з трудовою діяльністю, а у передбачених законом випадках після її припинення; по-друге, гідність працівника не може бути основою прав людини. Це твердження стосується гідності людини, про що мова буде йти у підрозділі 1.2 (таке розуміння гідності як основи прав людини відображено у міжнародних та європейських актах про права людини, зокрема Загальній декларації прав людини 1948 р., Хартії основних прав ЄС 2000 р.). Отже, гідність працівника слід розглядати як основу усіх інших його трудових прав; по-третє, доцільно зазначити, що йдеться про трудові права працівника, закріплені у міжнародно-правових актах, актах національного трудового законодавства, актах соціального діалогу, трудовому договорі (контракті).

Таким чином, гідність працівника є основою усіх інших трудових прав, закріплених у міжнародно-правових актах, Конституції України, актах національного трудового законодавства, актах соціального діалогу, трудовому договорі (контракті).

²⁶ Рабінович П., Гришук О. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди // Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №2. – С.23.

²⁷ Власов А.А. Проблемы судебной защиты чести, достоинства и деловой репутации. – М.: Изд-во Сабашниковых, 2000. – С.13.

²⁸ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 371.

У літературі висловлено думку про те, що гідність людини необхідно розглядати невід'ємно від честі, які утворюють суть одного явища, тому ряд авторів розглядають ці поняття або без їх чіткого смислового розмежування, або характеризують одне через інше.

Так, на думку І.В. Лагутіної, категорії «честь» і «гідність» впливають одна з іншої. Вони єдині, але не тотожні. Не можна не погодитися з думкою, що зміст честі та гідності будь-якої людини постійно збагачується, змінюється в міру розвитку його громадської діяльності²⁹. У той же час відмінності у змісті суб'єктивного права на честь і гідність залежать від ступеня розвитку індивіда, виховання, формування правосвідомості, вироблення певної життєвої позиції, особистісного самоствердження, тобто від міцності того фундаменту, на якому базуються честь і гідність.

У науці радянського трудового права право на гідність у трудових відносинах розглядалась з точки зору концепції «трудової честі».

Вагомий внесок у розвиток концепції «трудової честі» зробив М.Й. Бару, який доводив, що в трудовому відношенні гармонійно співіснують майнові та немайнові елементи. Вчений виділив право працівника на трудову честь як немайнове суб'єктивне право, що включає право претендувати на моральну оцінку праці та право вимагати усунення будь-яких порушень та уражень трудової честі працівника³⁰.

Б.І. Зеленко визначав трудову честь працівника як його трудову репутацію, тобто моральну оцінку його трудової діяльності з боку трудового колективу, громадських організацій та адміністрації³¹. На додаток до поняття «трудова честь» Б.І. Зеленко виділив поняття «трудова гідність» як сукупність моральних якостей особистості працівника як трудівника.

²⁹ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 149.

³⁰ Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству /М.И. Бару. – М.: Юрид. лит-ра, 1966. – С.15-19.

³¹ Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Б.И. Зеленко. – М., 1980.– С.155.

Слід проводити чітку грань між моральними аспектами трудових відносин і зокрема концепцією «трудової честі», які виділялися радянською наукою трудового права, і сучасним розумінням моральної складової у трудових відносинах.

Широке тлумачення поняття «трудова честь» і суміжних з ним понять «право на заохочення», «право на просування», «право на трудову гідність», прийняте в радянській науці трудового права, було пов'язано з тим, що в умовах радянської системи держава велику увагу приділяла стимулюванню ударної праці, а в Конституції СРСР 1936 року праця проголошувався обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть»³².

О.С. Іоффе розглядав право на честь і гідність як право громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка його особистості формувалася і складалася на основі правильного сприйняття того, що він зробив чи чого він не зробив³³.

Значною проблемою на шляху реалізації працівником права на захист гідності залишається відсутність законодавчого визначення поняття гідності.

За відсутності законодавчого визначення поняття гідності було сформульовано у судовій практиці. На думку В.Г. Ротаня, у першу чергу терміни та поняття треба тлумачити з урахуванням практики Верховного Суду та іншої усталеної судової практики, крім випадків, коли такому тлумаченню перешкоджає принцип верховенства права або спеціальні норми права. Чинне законодавство не містить визначення понять гідності та честі, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самотійних об'єктів судового захисту³⁴.

³² Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности // Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.Б. Жерукова. – М., 2011. – С. 39.

³³ Иоффе О.С. Личные неимущественные права и их место в системе советского гражданского права // О.С. Иоффе // Советское государство и право. – 1966. – №7. – С.54.

³⁴ Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку / В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.. - Х.: Право, 2013. - С. 75.

Так, відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» від 27 лютого 2009 року³⁵, під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності.

На нашу думку, гідність працівника як трудовправову категорію видається можливим визначити як сукупність моральних, інтелектуальних і професійних якостей працівника, а також його повагу до самого себе і оцінку з боку роботодавця та інших працівників.

Поняття «гідність працівника» слід виокремлювати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства, а також поняття «ділова репутація», що пов'язується з діловими якостями працівника.

Співвідношення між поняттями честі та гідності в літературі визначається по-різному. З точки зору одних науковців ці категорії не є тотожними, інших – поняття честі вміщує поняття гідності. Слід погодитися з К.Б. Ярошенком, який розглядає зазначені категорії як близькі, але виділяє водночас відмінності між ними. На думку К.М. Ярошенка, честь та гідність – близькі поняття і відмінність між ними існує лише в суб'єктивному чи об'єктивному підході до оцінки цих якостей: якщо мається на увазі оцінка з боку оточуючих – йдеться про честь особи, а якщо це як самооцінка – про її гідність³⁶.

Характерними ознаками гідності працівника є те, що особистісні об'єктивні якості працівника регулюються нормами права, моралі, етичними нормами, зазначене поняття є оціночною категорією, універсальне визначення якої відсутнє в юридичній літературі. Гідність працівника є його невід'ємною властивістю, що належить йому незалежно від його самооцінки та оцінки його

³⁵ Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.09.2009 №1 //Вісник Верховного Суду України. – 2009. – №3. – С.7.

³⁶ Ярошенко К.М. Жизнь и здоровье под охраной закона. – М., 1990. – С.155.

роботодавцем або іншими працівниками. Гідність працівника характеризує внутрішню, суб'єктивну сторону ставлення до самого себе, його власну оцінку взаємовідносин із роботодавцем, іншими працівниками. Водночас гідність працівника визначається не тільки його самооцінкою, а й об'єктивною оцінкою працівника роботодавцем, іншими працівниками.

Поняття «гідність працівника» слід виокремлювати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства, а також поняття «ділова репутація», що пов'язується з діловими якостями працівника.

Співвідношення понять «гідність працівника», «честь працівника» і «ділова репутація працівника» проявляється в їх єдності та відмінностях. Зокрема, честь працівника означає моральну оцінку працівника роботодавцем, іншими працівниками, а також самооцінку. На відміну від честі гідність працівника як об'єкт правового захисту виражається у загальноприйнятних моральних якостях, властивих кожній людині.

У широкому розумінні репутація особи – це загальне уявлення про її достоїнства і недоліки. Що стосується ділової репутації, то це поняття ближче до поняття честі, відмінність полягає в тому, що в репутації працівника більше проявляються його ділові якості, ніж моральні та етичні.

Ділова репутація з найбільш традиційної точки зору проявляється у будь-яких випадках, коли йдеться про професіоналізм, професійну відповідність, здатність тримати своє слово, дане іншим особам, бездоганне виконання будь-яких зобов'язань.

На думку А. Штефана, під поняттям «ділова репутація» слід розуміти суспільну оцінку ділових якостей особи, яка ґрунтується на інформації про професійну придатність, здатність виконувати взяті на себе зобов'язання, якість, своєчасність та повноту виконуваної нею роботи, надаваних нею послуг та виконання інших взятих на себе зобов'язань, вміння тримати дане слово та

бути надійним партнером у зобов'язальних відносинах у сфері підприємництва.³⁷

У чинному законодавстві відсутнє загальне визначення поняття ділової репутації, тому у правозастосовній практиці використовується поняття, закріплене в абзаці чотирнадцятому ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність»³⁸, відповідно до якої ділова репутація - відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи.

Видається доцільним включення до понятійно-категоріального апарату трудового права поняття «професійна гідність», що передбачає усвідомлення працівником своєї цінності як представника певної професії.

Питання поваги професійної гідності є актуальним, у тому числі для осіб, які здійснюють незалежну професійну діяльність. Згідно з підпунктом 14.1.226 пункту 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України³⁹ самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Незалежна професійна діяльність – це участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така

³⁷ Штефан А. Честь, гідність і ділова репутація як об'єкти захисту цивільних прав /Економіка. Фінанси. Право. – 2001. – №2. – С.26.

³⁸ Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7 грудня 2000 р. №2121-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №5-6. – Ст.30.

³⁹ Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №13-14, №15-16, №17. – Ст.112.

особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб⁴⁰.

Моральні якості є особистісною характеристикою та невід'ємною складовою представника юридичної професії.

Відповідно до ст. 12 Правил адвокатської етики адвокат зобов'язаний виконувати законні рішення органів адвокатського самоврядування, прийняті в межах їх компетенції, що не виключає можливості критики останніх та їх оскарження у встановленому законом порядку. Критика діяльності, рішень, порядку формування, членів органів адвокатського самоврядування тощо не може бути спрямована на приниження авторитету адвокатури, адвокатської професії та статусу адвоката, бути вираженою у принизливій чи такій, що порочить честь, гідність та ділову репутацію особи формі, а також містити завідомо неправдиву інформацію або заклики до невиконання рішень органів адвокатського самоврядування.

В своїх публіцистичних матеріалах адвокат не повинен поширювати відомості, що не відповідають дійсності або викладені неправдиво, які порочать честь, гідність чи ділову репутацію інших адвокатів або престиж адвокатури як такої, а обгрунтовану критику зазначених осіб або адвокатури в цілому має викладати в коректній формі⁴¹.

Однією з форм захисту професійної гідності адвоката відповідно до Правил є дострокове (до завершення виконання доручення) розірвання договору з клієнтом у випадку, якщо клієнт вчиняє дії, що ганьблять честь, гідність і ділову репутацію адвоката.

У свою чергу за порушення Правил адвокатської етики до адвоката можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності в порядку,

⁴⁰ Узагальнююча податкова консультація щодо деяких питань оподаткування фізичних осіб, які провадять незалежну професійну діяльність (приватних нотаріусів, адвокатів): Наказ Державної податкової служби України №1185 від 24.12.2012 //Електронний ресурс [режим доступу]: <http://sfs.gov.ua/data/normativ/000/000/62191/0.doc> – Назва з екрану

⁴¹ Правила адвокатської етики: Затверджені Установчим З'їздом адвокатів України 17.11.12 р. //Електронний ресурс [режим доступу]: <http://vkdka.org/pravil-advokatskoji-etiki/> – Назва з екрану.

передбаченому чинним законодавством про адвокатуру та адвокатську діяльність, а також актами Національної асоціації адвокатів України.

Діяльність нотаріуса вирізняється серед інших професій цілою низкою специфічних властивостей, зумовлених роллю, яку вони відіграють у житті суспільства. Відповідно до Правил професійної етики нотаріусів в Україні⁴² діями, які підривають професійну гідність нотаріуса, визнаються:

- настирливе і неодноразове нав'язування своїх професійних послуг;
- надання юридичної допомоги шляхом шахрайських або інших незаконних дій;
- вчинення або участь у вчиненні незаконних дій;
- використання для особистих цілей грошей, цінних паперів, прийнятих на зберігання або вилучених під час вжиття заходів щодо охорони спадкового майна померлих громадян;
- договори або домовленість з іншими, ніж практикуючий нотаріус, особами про розподіл або передачу коштів, одержаних за вчинення нотаріальних дій;
- пияцтво та наркоманія;
- аморальні дії по відношенню до своїх колег та представників інших юридичних професій.

Нотаріус у своїх відносинах з колегами і нотаріальним співтовариством не має права, в тому числі, характеризуючи свою кваліфікацію, принижувати професійну гідність і авторитет своїх колег, вести недобросовісну конкуренцію і т. ін.

Проте право нотаріуса на повагу його професійної гідності з боку клієнтів не забезпечується чинним законодавством, на відміну від адвокатів, які можуть достроково розірвати договір у разі порушення їх професійної гідності з боку клієнта.

⁴² Правила професійної етики нотаріусів в Україні: Наказ Міністерства юстиції України від 04.10.2013 №2104/5//Електронний ресурс [режим доступу]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1730-13> – Назва з екрану

У ст. 1 Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 р.⁴³ визначається поняття «професійна гідність» як комфортна психоемоційна обстановка в трудових відносинах, що виключає будь-яку форму вербальної або невербальної поведінки з боку роботодавця або інших працівників, яка може негативно впливати на моральну та психічну цілісність працівника. У КЗпП України, проекті ТК України аналогічне положення відсутнє, у зв'язку з чим досвід молдавського законодавця представляє інтерес для національного законодавця.

Правовий захист гідності людини здійснюється нормами кримінального, цивільного, трудового права, права соціального забезпечення. Так, у главі 22 «Особисті немайнові права, що забезпечують соціальне буття фізичної особи» Цивільного кодексу України⁴⁴ (далі – ЦК України) міститься стаття 297 «Право на повагу до гідності та честі». В даній статті закріплюється право кожного на повагу до його гідності та честі. Передбачається, що гідність та честь фізичної особи є недоторканими. Відповідно до частини третьої ст. 297 фізична особа має право звернутися до суду з позовом про захист її гідності та честі.

Водночас для здійснення права працівника на захист своєї гідності слід звертатися до засобів, передбачених нормами трудового права, оскільки цивільно-правові засоби не враховують специфіку трудових відносин, виробничого середовища, правового становища працівника,

Слід погодитися з І.Я. Кисельовим, який зазначав, що трудове право бере на себе охорону гідності особистості, недоторканності приватного життя, особистої та сімейної таємниць і інших нематеріальних благ громадянина, який поступає на роботу за наймом. Норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, що здійснюється цивільним правом, стосовно особливостей трудових відносин,

⁴³ Трудовой кодекс Республики Молдова //Официальный монитор Республики Молдова, №159-162, 29 июля 2003 года.

⁴⁴ Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.

забезпечити права і свободи людини в період трудової діяльності і таким чином формувати статус «соціального громадянина»⁴⁵.

1.2. Міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист гідності і законодавство України

У літературі відзначається, що для сучасного етапу розвитку суспільства є характерним явище «правової конвергенції». Правова конвергенція є складним соціальним явищем, яке відображує загальні закономірності розвитку права в умовах глобалізації і передбачає підвищення ступеню узгодженості правового регулювання суспільних відносин, зближення правових систем світу, взаємне проникнення їх окремих регулятивних механізмів та інститутів⁴⁶.

В основі юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності лежать трудові стандарти, які містяться в міжнародних та регіональних актах про права людини.

Право особи на захист гідності визнається низкою міжнародно-правових актів (Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про захист прав людини та основних свобод, Європейською соціальною хартією (переглянутою) та ін.), що свідчить про те, що проблеми забезпечення зазначеного права вже вийшли за рамки внутрішньодержавного законодавства, набули статусу міжнародних.

Право кожного на повагу до його гідності належить до особистих невід'ємних прав людини. Зазначеному праву приділяється особлива увага в усіх міжнародно-правових актах про права людини, визнаних демократичними правовими державами. Йдеться про акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу.

⁴⁵ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интер-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С.44.

⁴⁶ Волошенюк О.В. Процеси конвергенції в сучасних правових системах //електронне наукове видання //Форум права. – 2009. – №3. – С. 126.

В преамбулі Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року проголошується, що визнання гідності, властивої всім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру⁴⁷. У ст. 1 зазначається, що всі люди народжуються вільними й рівними за своєю гідністю і правами. Вони наділені розумом і совістю та повинні діяти один стосовно одного в дусі братерства.

Термін «гідність» застосовується в Декларації й для закріплення конкретних прав. Так, згідно зі ст. 5 Декларації ніхто не повинен бути підданий катуванню або жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню і покаранню. У ст. 22 проголошується право кожної людини на соціальне забезпечення, а у ст. 23 – право кожного, хто працює, на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування.

Аналізуючи правові акти ООН, О.В. Гришук встановила, що Загальна декларація прав людини звертається до поняття людської гідності шість разів, серед яких вчена виділила: 1. Загальне або абстрактне звернення до людської гідності, що застосовується з метою виділення основних соціальних цінностей і засад функціонування суспільства (преамбула Декларації). 2. Нормативне. Таке звернення до людської гідності визначає систему ідеальних або бажаних соціальних зв'язків, які лежать в основі взаємовідносин між людьми (ст.1). 3. Позанормативне або таке, що застосовується для реалізації чи закріплення конкретних прав людини (ст.ст. 5, 22, 23)⁴⁸.

Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року⁴⁹, нікого не може бути піддано катуванню чи жорстокому, нелюдському або принижуючому гідність поводженню чи покаранню.

⁴⁷ Загальна декларація прав людини: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. //Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – №3. – С. 29 – 35.

⁴⁸ Гришук О.В. Людська гідність у правових актах ООН //Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2004. – Вип.39. – С.37-41.

⁴⁹ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

У преамбулі до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права проголошується, що «...відповідно до принципів, проголошених Статутом Організації Об'єднаних Націй, визнання гідності, властивої всім членам людської сім'ї, та рівних і невід'ємних прав їх є основою свободи, справедливості і загального миру, ...ці права впливають із властивої людської особі гідності...»⁵⁰.

Повага до гідності людини є однією з ключових ідей інших актів ООН, таких як Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження чи покарання від 9 грудня 1975 року⁵¹, Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 10 грудня 1984 року⁵² та ін.

Як відзначає К. Цомплак, міжнародно-правові документи не містять дефініції людської гідності. Вони вирізняють загальні критерії визначення людської гідності. Вивчаючи їх, можна вирізнити лише істотні риси цього поняття. Ці риси зводяться до трьох основних характеристик: гідність (людської особи) природжена, невід'ємна і абсолютна⁵³. Природний характер людської гідності означає, що її неможливо від'єднати від її носія і вона єдиносущна з людиною. Невід'ємний характер людської гідності означає, що гідність не можна продати, обміняти, відступитися від неї. Абсолютний характер людської гідності ґрунтується на базовій передумові, яка розглядає її як цінність, яка не може бути ні оцінена, ні обміняна.

Право на повагу до гідності людини закріплено в актах Ради Європи, Європейського Союзу. Відповідно до ст. 3 Конвенції про захист прав людини і

⁵⁰ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

⁵¹ Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів покарання: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_084

⁵² Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 10.12.1984 http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_085

⁵³ Цомплак К. Гідність людини: сутність, зміст і передумови існування //Публічне право. – 2012. – №4. – С.17.

основоположних свобод⁵⁴ нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню. Європейською конвенцією про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (Страсбург, 26 листопада 1987 року)⁵⁵, передбачений механізм, що застосовується до осіб, які вважають себе жертвами порушення статті 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Під час вступу до Ради Європи Україна прийняла до виконання низку зобов'язань, наведених у Висновку Парламентської асамблеї Ради Європи №190 (1995 р.). До кола зобов'язань входить Європейська соціальна хартія Ради Європи, яку Україна зобов'язалася вивчати, з метою подальшої ратифікації і, разом з тим, проводити політику, відповідно до принципів цієї Хартії. 2 травня 1996 року Україна підписала Європейську соціальну хартію, прийняту Радою Європи у 1961 році, а 7 травня 1999 року було підписано Європейську соціальну хартію (переглянуту), прийняту Радою Європи у 1996 році.

Європейська соціальна хартія є головним документом Ради Європи у сфері забезпечення економічних та соціальних прав людини, необхідність ратифікації якого обумовлена як членством України у цій міжнародній організації, так і намірами України набути членства у Європейському Союзі.

Європейська соціальна хартія (переглянута), яка містить комплекс соціально-економічних прав, відрізняється від більшості міжнародних та регіональних актів. Європейська соціальна хартія (переглянута) надає можливість кожній державі-учасниці мати різний обсяг зобов'язань, тобто вважати для себе обов'язковим певну кількість статей та поступово залежно від стану економіки та розвитку соціальної сфери прийняти додаткові зобов'язання.

⁵⁴ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. – 1998. – №13. – Стор. 270.

⁵⁵ Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (Страсбург, 26 листопада 1987 року)
http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_068/print1446493860195131

Відповідно до ст.1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

1. Визнати однією із своїх найголовніших цілей і одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.
2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає.
3. Створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування.
4. Забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Європейською соціальною хартією (переглянутою) закріплені й інші основні трудові права працівників: право на справедливі умови праці (ст.2), право на безпечні та здорові умови праці (ст.3), право на справедливую винагороду (ст.4), право на створення організацій (ст.5) та ін.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» №137-V від 14 вересня 2006 р.⁵⁶ Україна взяла на себе зобов'язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до досягнення яких вона буде прагнути, як це зазначено у вступному пункті частини I Хартії.

Україна також взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими такі статті та пункти частини II Хартії:

пункти 1, 2, 3, 4 статті 1; пункти 1, 2, 4, 5, 6, 7 статті 2; пункти 1, 2, 3, 4 статті 3; пункти 2, 3, 4, 5 статті 4; стаття 5; пункти 1, 2, 3, 4 статті 6; пункти 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 статті 7; пункти 1, 2, 3, 4, 5 статті 8; стаття 9; пункти 1, 2, 3, 4, 5 статті 10; пункти 1, 2, 3 статті 11; пункти 1, 2 статті 14; пункти 1, 2, 3 статті 15; стаття 16; пункти 1, 2 статті 17; пункти 1, 2, 3, 4 статті 18; стаття 20; стаття 21; стаття 22; стаття 23; стаття 24; пункти 1, 2 статті 26, пункти 1, 2, 3 статті 27; стаття 28; стаття 29; стаття 30; пункти 1, 2 статті 31.

⁵⁶ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

Учасники парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)», що відбулися 6 червня 2008 р. відзначали, що приєднання України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) дозволить підтвердити європейський вибір України і забезпечить надійні передумови реалізації прав і свобод громадян в усіх їх проявах⁵⁷.

Отже, Україна взяла на себе зобов'язання вважати для себе обов'язковою статтю 26 про право працівників на захист їхньої гідності на роботі.

Зазначене право є новим правом, закріпленим в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року. Воно не передбачене Європейською соціальною хартією, яка була підписана 8 жовтня 1961 року в Туріні та набрала чинності у 1965 році.

Відповідно до ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки⁵⁸.

⁵⁷ Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»//Відомості Верховної Ради України. – 2009. – №23. – Ст.285.

⁵⁸ Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 2096.

Із змісту зазначеної статті випливає, що вона гарантує працівникам право на захист своєї гідності на робочому місці або у зв'язку з роботою. Головне – це необхідність сприяння усвідомленню недопустимості та запобіганню сексуальним домаганням, систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи. Норми ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) не покладають на Сторони обов'язок захищати гідність працівника у передбачених випадках. Йдеться про зобов'язання Сторін вживати всіх необхідних заходів для захисту працівників від таких дій, а право захищати свою гідність здійснюється безпосередньо працівником.

Як зазначається у довіднику «Європейська соціальна хартія» щодо права на захист гідності під час роботи» (стаття 26), переглянута соціальна хартія передбачає вжиття роз'яснювальних, інформаційних і превентивних заходів для захисту працівників від будь-яких сексуальних домагань або будь-яких негативних чи образливих дій⁵⁹.

Так, у 15 штатах США законодавством передбачається обов'язок роботодавця запобігати прийому на роботу «проблемних працівників», схильних до насильства і садизму, до такої поведінки, яка може призвести до створення психологічної атмосфери, не сприятливої для нормальної роботи⁶⁰.

На сьогодні найбільш розвиненими є заходи, спрямовані на припинення сексуальних домагань, зокрема, на місцях роботи. Так, у Статуті прав працівників (Іспанія) проголошується, що працівник як сторона трудових відносин має право на поважне ставлення до себе з боку роботодавця, включаючи захист від сексуальних домагань.

Сексуальні домагання розуміються досить широко: чоловіка до жінки, жінки до чоловіка, гомосексуальні домагання. Вони поділяються на дві категорії: обіцянка кар'єрних та інших благ і пільг за сексуальні послуги;

⁵⁹ Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Международ. отношения, 2000. – С.28.

⁶⁰ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интер-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 40-41.

створення для жертви сексуальних домагань ворожого і такого, що травмує, соціального середовища. Такі дії трактуються як недопустиме насилля над особистістю працівника. Особливо слід підкреслити те, що за насилля повинні нести відповідальність не тільки агресор, але й роботодавець, адміністрація, що допустили можливість такої агресії, не убезпечивши від нього своїх працівників.

Водночас, незважаючи на те, що норми, закріплені у ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), є нормами прямої дії, оскільки Хартія внаслідок ратифікації її Україною є частиною національного трудового законодавства, їх застосування ускладнюється відсутністю механізму реалізації. Крім того, у зазначеній статті застосовуються оціночні поняття, такі, як «систематичні непорядні дії», «явно негативні та образливі дії», що ґрунтуються на нормах моралі, моральності, а не права. Незрозумілими є способи поглиблення і поширення інформації про зазначені дії, а також інформації про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи.

У ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про заборону «мобінгу» (моральне переслідування на роботі), не передбаченого чинним трудовим законодавством України, як і не передбачена відповідальність за такі дії. Однак це не виключає застосування ст. 26 на практиці і не позбавляє працівника здійснювати захист своєї гідності у таких випадках усіма не забороненими законом засобами.

Велика увага гідності людини та її захисту приділяється в актах Європейського Союзу. Хартія ЄС про основні права від 7 грудня 2000 року⁶¹ містить главу I «Гідність», в якій закріплюються основні особисті права громадян Європейського Союзу, а також інших осіб (ст.ст.1-5). Усі права, що закріплені в цій главі, логічно пов'язані з правом на людську гідність (ст.1) і не можуть розглядатися у відриві від нього. До них належать право на життя (ст.2

⁶¹ Хартія Европейского Союза об основных правах от 7 декабря 2000 г.

Хартії), право на психологічну і фізичну цілісність (ст.3 Хартії) та інші особисті права. Слід погодитися з В.А. Четверніним, що можна говорити про принцип поваги гідності особистості як базовий принцип у сфері особистих (і не тільки особистих) прав і свобод⁶².

Відповідно до ст. 1 Хартії людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі та захисту. Це означає, що право на людську гідність визнається Хартією одним із найважливіших прав кожної людини. Ціла низка інших прав напряду впливає із цього права. До них можна віднести право на цілісність особистості (ст.7 Хартії), заборону катувань, нелюдського або принижуючого гідність поводження і покарання (ст.4) заборону рабства і примусової праці (ст.5) та ін.

Особливість структури Хартії полягає в тому, що право на людську гідність поставлено перед правом на життя, закріпленим у ст.2. Вочевидь, що, розміщуючи право на людську гідність перед правом на життя, автори Хартії слідували не тільки і не стільки конституційним традиціям низки держав-членів, але й основоположним міжнародно-правовим документам, які закріплюють право на життя, і передусім Загальній декларації прав людини 1948 року.

Крім того, як відзначає С.Ю. Кашкін, поставивши першим право людини на людську гідність і включивши до його формулювання положення про обов'язковість його «поваги і захисту», автори Хартії підкорили реалізації права людську гідність здійснення всіх інших прав і свобод людини⁶³.

У п. 19 «Безпека і гігієна праці» Хартії основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року⁶⁴ зазначається, зокрема, про те, що кожному працівникові мають бути забезпечені умови, необхідні для забезпечення здоров'я і безпеки на робочому місці, безпечного і здорового виробничого

⁶² Конституция Российской Федерации: Проблемный комментарий /Отв. ред. В.А. Четвернин. – М.: Центр конституционных исследований МОНФ, 1997. – С.145.

⁶³ Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. М.: Юриспруденция, 2001. – С. 68.

⁶⁴ Хартия основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 г. //Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.665-668.

середовища. Потрібно вживати заходів, спрямованих на гармонізацію умов охорони праці в масштабах ЄС. Ці заходи повинні враховувати необхідність навчання, інформації працівників, проведення з ними консультацій, оптимальної участі самих працівників у визначенні ризиків, яким вони підлягають, і у розробці заходів щодо зменшення або ліквідації цих ризиків.

Слід відзначити, що у цей час у розвинених країнах багато уваги приділяється створенню комфортного психологічного середовища як важливої складової механізму забезпечення безпечних і здорових умов праці. Справедливість і безпека умов праці в сучасному світі пов'язуються нині не тільки з додержанням технічних і медичних норм безпеки праці, але і зі створенням комфортних (у широкому розумінні) умов праці з урахуванням технічних, медичних, етичних, психофізіологічних і навіть естетичних складових.

Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, найважливішою складовою сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища або виробничого психологічного клімату. Це повинно виключати виникнення на робочому місці стресів, не допускати застосування психологічного або фізичного насилля з боку керівництва чи колег, запобігати збільшенню травматизму або професійних захворювань на нервовому підґрунті. Дані проблеми, що раніше відносилися тільки до кадрового менеджменту і дисципліні праці, нині є складовою частиною проблематики охорони праці⁶⁵.

Такий підхід має бути відображений і у національному трудовому законодавстві.

У численних актах ЄС відображено концепцію недискримінації та рівності. До них, зокрема, належать Директива 2002/73/ЄС про застосування критерія рівного підходу до чоловіків і жінок відносно доступу до роботи,

⁶⁵ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушнікова. – М.: Статут, 2009. – С. 928.

навчання, при підвищенні в посаді, а також відносно умов праці⁶⁶, Директива 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про застосування принципу рівного підходу незалежно від расового або етнічного походження⁶⁷, Директива 2000/78/ЄС, що встановлює загальні рамки рівного поводження у сфері зайнятості та працевлаштування⁶⁸ незалежно від релігії, переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації.

Заборону дискримінації супроводжує вимога однакового поводження. У світлі названих трьох директив однакове поводження – це відсутність будь-якої дискримінації. Це твердження супроводжується юридичними визначеннями прямої та непрямой дискримінації. Зазначається, що пряма дискримінація має місце тоді, коли на підставі зазначених вище критеріїв з певною особою поводяться гірше, ніж поводяться, поводитись чи поводитись би з іншою особою в подібній ситуації. Непряма дискримінація має місце тоді, коли норма, критерій або практика, що видаються нейтральними, можуть призвести до створення несприятливої ситуації для осіб, виокремлених на підставі заборонених критеріїв для дискримінації, порівняно з іншими особами, крім випадків, коли така норма, критерій або практика є об'єктивно обґрунтованими, а засоби для досягнення мети правильно підібрані та необхідні.

Директиви 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС і 2002/73/ЄС визнають одним із проявів дискримінації переслідування за мотивами расової належності, етнічного походження і т. ін., тим самим установлюючи рамки для національних визначень. Так, переслідування передбачає небажану поведінку, що належить до одного з мотивів дискримінації, мета або наслідки якої

⁶⁶ Директива 2002/73/ЕС о применении критерия равного подхода к мужчинам и женщинам относительно доступа к работе, обучения, при повышении в должности, а также относительно условий труда //

⁶⁷ Директива 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. о применении принципа равного подхода независимо от расового или этнического происхождения //ОВЕС, L 303, с.0016-0022.

⁶⁸ Директива 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общие рамки равного обращения в сфере занятости и трудоустройства //ОВЕС, L 180, с.0022-0026.

полягають у знехтуванні гідності та створенні збентежуючої, ворожої, принижуючої, образливої ганебної атмосфери.

Директива 2002/73/ЄС містить, крім наведеного визначення переслідування за ознакою статі, також визначення сексуальних домагань. Вони сформульовані наступним чином: «Ситуація, що характеризується небажаною поведінкою на сексуальному підґрунті, вираженою фізично, вербально або іншим чином, мета чи результат якої полягає у знехтуванні особистої гідності та створенні збентежуючої, ворожої, принижуючої та ганебної атмосфери».

Таким чином, поведінка, що створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або образливу атмосферу, визнано переслідуванням працівника і дорівнює до дискримінації трудових прав.

За відсутності відповідних норм у трудовому законодавстві України, видається необхідним реалізацію приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) здійснювати за допомогою актів соціального діалогу, які відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні»⁶⁹ укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. У колективних договорах слід давати визначення домаганням до працівників, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних. Йдеться про сексуальні домагання; приставання, що мотивовані расизмом і націоналізмом; приставання до працівників з обмеженою працездатністю; знущання над працівниками, що є результатом низького рівня етичної культури, відсутність поважного, бережливого ставлення людей один до одного. У кожному колективному договорі повинен бути визначений представник адміністрації, якому доручено розглядати претензії жертв домагань, надавати їм допомогу.

В останні роки в законодавстві зарубіжних країн значна увага приділяється питанням юридичного забезпечення немайнових трудових прав,

⁶⁹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.

зокрема права працівника на захист своєї гідності. Особливий інтерес для національного законодавця становить законодавчий досвід у даній сфері Російської Федерації та Азербайджанської Республіки.

Відповідно до Закону АР №575 – PQ, яким 6 січня 2004 року була частково ратифікована Європейська соціальна хартія (переглянута), Азербайджанська Республіка прийняла на себе зобов'язання щодо виконання положень статті 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки був прийнятий Міллі Меджлісом Азербайджанської Республіки 1 лютого 1999 і набрав чинності 1 липня 1999 року⁷⁰.

Чинним Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки серед основних прав працівника не визначено його право на захист своєї гідності, проте зазначений нормативно-правовий акт містить норми, відповідно до яких працівник, який вважає відсторонення від роботи незаконним і необґрунтованим через вороже ставлення до нього роботодавця або іншої посадової особи, здійсненого на основі фальшивих документів і за іншими фактами, може звернутися до суду для відновлення порушених прав, захисту честі та гідності (ч. 5 ст. 62). Частиною п'ятою ст. 72 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки визначено, що сторони при розірванні трудового договору не можуть визначати умови, спрямовані на приниження їх честі та гідності, на обмеження їх прав, передбачених у Трудовому кодексі. Серед умов накладання дисциплінарного стягнення закріплена неприпустимість застосування в наказі (розпорядженні, постанові) про накладення дисциплінарного стягнення відомостей, що принижують честь і гідність працівника, його особистість, моральні почуття, а також мотивовані помстою за недисциплінованість (ч. 4 ст. 189). Заслужовують на увагу положення ст. 199

⁷⁰ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утвержден Законом Азербайджанской Республики «Об утверждении, вступлении в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики и связанных с этим вопросах правового регулирования» от 1 февраля 1999 г. №618-IQ//Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст.213.

Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, де визначено випадки, в яких працівник, який вчинив протиправні дії, несе повну матеріальну відповідальність за нанесені збитки. Серед таких випадків - нанесення роботодавцю морального збитку, що спричинило серйозну шкоду його підприємницькій діяльності, шляхом поширення наклепу та образи, неправдивих відомостей, які заплямовують особистість роботодавця, що принижують його честь і гідність, а також не відповідають дійсності. (п. ж ч. 1 ст. 199).

Для національного законодавця значний інтерес представляє досвід правового регулювання трудових відносин у Республіці Молдова, де була проведена кодифікація трудового законодавства та прийнято новий трудовий кодекс, який відповідає сучасним соціально-економічним умовам.

Відповідно до Закону Республіки Молдова «Про часткову ратифікацію переглянутої Європейської соціальної хартії» №484 від 28.09.2001 року Республіка Молдова прийняла на себе зобов'язання щодо виконання положень статті 26 Хартії⁷¹.

У ст. 9 Трудового кодексу Республіки Молдова серед основних прав та обов'язків працівника закріплено такий обов'язок, як зобов'язання дотримуватися прав інших працівників на професійну гідність⁷².

У ст. 10 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачено зобов'язання роботодавця забезпечити додержання професійної гідності працівника.

Аналіз чинного трудового законодавства України та Республіки Молдова в частині нормативного закріплення права працівника на захист своєї гідності дозволяє дійти висновку про те, що в Трудовому кодексі Республіки Молдова зазначене право забезпечено більш повно порівняно із Кодексом законів про

⁷¹ О частичной ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной): Закон Республики Молдовы №484 от 28.09. 2001 //Экономическое обозрение. – 09 ноября 2001 года. – №41 (441).

⁷² Трудовой кодекс Республики Молдова //Официальный монитор Республики Молдова. – №159-162. – 29 июля 2003 года.

працю України. Перевагою Трудового кодексу Республіки Молдова є закріплення права працівника не лише на захист своєї гідності в період трудової діяльності, а й своєї честі та професійної репутації. Слід також зазначити закріплення відповідного обов'язку роботодавця в Трудовому кодексі Республіки Молдова.

Подальше дослідження трудового законодавства зарубіжних країн дозволить проаналізувати динаміку розвитку трудових відносин щодо забезпечення права працівників на захист своєї гідності і врахувати зарубіжний досвід у реформуванні національного трудового законодавства.

Проблема утвердження прав і свобод особистості - значною мірою проблема забезпечення єдності державної політики на всіх стадіях правового регулювання, починаючи з офіційного закріплення зазначених прав і свобод і закінчуючи їх практичною реалізацією. Звідси актуальним завданням є подальше вдосконалення механізмів координації правотворчій і правозастосовчій діяльності, встановлення контролю за процесами реалізації правових норм, які зачіпають права і свободи людини і громадянина.

Реформування національного трудового законодавства неможливе без урахування закономірностей та тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах. Дослідження позитивного зарубіжного законодавчого досвіду дозволить виокремити ті аспекти досвіду зарубіжних країн, які можуть та повинні бути враховані в процесі правотворчості та правозастосуванні. Необхідність вивчення зарубіжного законодавства пояснюється також обранням Україною європейського напрямку розвитку та прагненням стати повноправним членом Європейського Союзу, що вимагає гармонізації національного законодавства, в тому числі і трудового, з законодавством ЄС.

1.3. Забезпечення права працівника на захист гідності як один з основних принципів і прав у сфері праці

Наприкінці ХХ століття у країнах Заходу відбулося зміщення акцентів на права людини, на захист невідчужуваних прав працівників, якими вони володіють як людські істоти і громадяни та які повинні бути недоторканими і тоді, коли громадянин стає найманим працівником, набуває свого роду «соціальне громадянство», комплекс трудових прав. У розумінні і трактуванні зазначених прав також відбулися зміни. Як відзначав І.Я. Кисельов, посилилась увага на інтересів, потреб, упованням кожного окремого працівника не як до абстрактної громадської фігури, а як до повнокровної особистості, наділеної усім багатством соціально-психологічних характеристик (незалежністю, почуттям самоповаги власної гідності, прагненням до справедливості і нормальному соціальному спілкуванню, вільному від хамства, жорстокості, знущань з боку будь-якої особи на виробництві, незалежно від його соціальної ролі)⁷³.

У зв'язку з цим, як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, особисті права працівника, такі як право на моральне заохочення, оцінку його трудових досягнень, право на недоторканність особистого життя і захист персональних даних, право на отримання інформації про умови праці, право на захист гідності в період трудової діяльності і захист від мобінгу (морального переслідування на роботі), набувають особливої значимості.⁷⁴

У нових умовах господарювання актуальною проблемою науки трудового права є визначення системи і змісту принципів правового регулювання трудових відносин з акцентуванням уваги на забезпеченні прав людини у сфері праці.

⁷³ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интер-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 43-44.

⁷⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) //Трудовое право. – 2009. – №2.– С. .

Основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої демократичної країни. Метою національного трудового законодавства слід вважати встановлення державних гарантій трудових прав і свобод, захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців.

Як відзначають Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев, важливість і актуальність проблематики забезпечення прав людини у сфері праці на міжнародному і національному рівнях обумовлюють необхідність виділення у системі трудового права самостійного права інституту «Права людини у сфері праці», окремої глави у проекті Трудового кодексу України, в якій пропонується передбачити поняття прав людини у сфері праці, індивідуальні та колективні трудові права відповідно до міжнародних стандартів, гарантії зазначених прав⁷⁵.

Забезпечення права працівника на захист гідності необхідно досліджувати у двох значеннях: по-перше, як один з основних принципів правового регулювання трудових відносин, і, по-друге, як одне з основних трудових прав працівників.

У правовій науці досі залишається дискусійним питання про різні способи (форми) вираження принципів права. Під час визначення поняття принципів права можна виділити дві концепції, які сформувались у правовій доктрині.

Згідно з першою концепцією, що побудована на теорії позитивізму, принципи права – це ідеї, теоретичні, нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, які конкретизуються в змісті правових норм

⁷⁵ Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 169.

та об'єктивно зумовлені матеріальними умовами існування суспільства (Л. С. Явич, А. М. Васильєв та ін.)⁷⁶.

Відповідно до другої концепції, яка бере початок від ідеї природного права, принципи права розуміються як керівні ідеї, об'єктивно властиві праву вихідні засади, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які пред'являються до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, колективних і громадських інтересів та визначають зміст і спрямованість правового регулювання, відображають найважливіші закономірності соціально-економічної формації (О.Ф. Скаун, П.М. Рабінович, В.А. Козлов, К.Є. Ліванцев, Ю.А. Ведерніков, В.С. Грекул та ін.)⁷⁷.

Щодо сутності принципів права існують різні точки зору: одні автори розуміють під принципами права тільки «керівні ідеї» і виводять їх значення зі змісту правових норм, інші вважають, що вони обов'язково повинні бути ще закріплені в цих нормах. Досить часто правові принципи ототожнюються із основними трудовими правами працівників, закріпленими у ст.2 чинного КЗпП: правом на працю, правом на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, правом на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, правом звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або

⁷⁶ Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] / [А.М. Айзенберг, А.М. Васильев, Г.С. Котляревский и др.]; под ред. А. М. Васильева. – [2-е изд. испр. и доп.]. – М.: Юрид. лит., 1983. – С. 236 та ін.

⁷⁷ Скаун О. Ф. Теория держави і права [Текст]: підручник / О. Ф. Скаун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2009. – С. 221; Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави [Текст]: навчальний посібник / П. М. Рабінович. – [3-є вид. зі змін. і доповн.]. – К.: ІСДО, 1995. – С. 93; Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] / [Козлов В. А., Ливанцев К. Е., Денисов Ю. А. и др.]; отв. ред. А. И. Королев, Л. С. Явич. – Ленинград: Из-во Ленинград. у-та, 1982. – С. 212; Ведерніков Ю. А. Теория держави і права [Текст]: навч. посіб. / Ю. А. Ведерніков, В. С. Грекул. – [4-е вид., доповн. і переробл.]. – К.: Центр навч. л-ри, 2005. – С. 79.

займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та іншим правам, встановленими законодавством.

Перелік трудових прав працівників, визначений у ст. 2 КЗпП, є обмеженим і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування. Багато важливих для працівника прав залишилося поза межами даного переліку, зокрема це стосується права працівника на захист його гідності в період трудової діяльності не закріплено.

На думку О.В. Старчук, враховуючи природничі ідеї виникнення права, неприйнятним є ототожнення принципів права і норм права та недопустимим їх визначення через суб'єктивні права та обов'язки⁷⁸.

Вагомий внесок у розвиток вчення про принципи трудового права зробили такі відомі українські та зарубіжні науковці, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, І.К. Дмитрієва, В.В. Жернаков, І.П. Жигалкін, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.І. Кондратьєв, О.Я. Лаврів, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, К.Ю. Мельник, Д.А. Паньков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Як відзначає Г.І. Чанишева, принципи трудового права є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою цієї галузі, пронизують зміст її норм, мають універсальну, загальну сферу дії на всій території держави⁷⁹.

Крім того, вчена виділяє ще такі ознаки принципів правового регулювання трудових відносин як однієї з основних категорій трудового права: вони є первісними за змістом і вторинними за формою щодо правових норм (правил поведінки); зміст правових норм та інститутів не може

⁷⁸ Старчук О.В. Щодо поняття принципів права //Часопис Київського університету права. – К., 2012.– С. 40.

⁷⁹ Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України /Г.І. Чанишева //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.9.

суперечити цим принципам; вони є взаємопов'язаними, взаємообумовленими, мають комплексний характер; закріплені в Конституції України, інших законах.

Визначення поняття принципів трудового права у сучасній науковій літературі суттєво не відрізняються. На думку Г.І. Чанишевої, основними галузевими принципами трудового права є основоположні керівні засади, що визначають загальну спрямованість правового регулювання трудових відносин і відображають сутність чинного трудового законодавства⁸⁰.

К.Ю. Мельник визначає принципи трудового права як виражені в праві основні керівні положення, що визначають сутність та призначення трудового права, а також зміст його правових норм⁸¹.

В одній із новітніх наукових праць, присвячених цій проблематиці, принципи трудового права визначаються як об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудова відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені у стійкій юридичній практиці загальноновизнані основоположні керівні засади, відправні ідеї, що становлять аксіологічне підґрунтя трудового права, характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї правової галузі, відбивають загальні закономірності її виникнення, розвитку та функціонування і служать створенню внутрішньоузгодженої й ефективної системи правових норм у царині права⁸². Як видається, зазначене поняття принципів трудового права, сформульоване І.П. Жигалкіним, є одним із найбільш повних у сучасній науковій літературі.

Виділяючи загальногалузеві, міжгалузеві, галузеві, а також принципи окремих інститутів трудового права (внутрішньогалузеві принципи), науковці не досягли єдності щодо класифікації галузевих принципів правового регулювання трудових відносин.

⁸⁰ Чанишева Г.І. Зазн. роб. – С.12.

⁸¹ Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.33.

⁸² Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики: монографія /І.П. Жигалкін. – Х.: Право, 2015. – С.347.

Слід підтримати висловлену у вітчизняній науці трудового права точку зору про системний підхід до галузевих принципів трудового права і виділення серед останніх принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин (принципи індивідуального трудового права), принципів правового регулювання колективних трудових відносин (принципи колективного трудового права), принципів, властивих трудовому праву в цілому⁸³.

До принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин належать: свобода праці та заборона примусової праці; рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці; принцип гідної винагороди за працю; охорона здоров'я працівників і особливий захист праці жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю (осіб з обмеженими можливостями, осіб похилого віку).

Принципами правового регулювання колективних трудових відносин є: свобода об'єднання; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк.

Трудовому праву в цілому властиві такі принципи: принцип соціального діалогу у сфері праці; принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; принцип гарантування індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів працівників і роботодавців; принцип захисту трудових прав та інтересів працівників і роботодавців.

І.П. Жигалкін, здійснюючи класифікацію принципів трудового права, виокремлює фундаментальні, загальні та спеціальні принципи⁸⁴.

⁸³ Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2007. – С.16.

⁸⁴ Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Сєвєродонецьк, 2016. – С.165-166.

Виникає питання щодо виокремлення фундаментальних принципів трудового права, до яких вчений відносить такі принципи, як гуманізм, соціальна справедливість і рівність. Як слушно зауважує Г.І. Чанишева, зазначені принципи належать до загальноправових і немає сенсу виділяти їх як фундаментальні у системі принципів трудового права. У такому випадку виникає питання: чому інші загальноправові принципи (законність, демократизм, захист прав людини та ін.) не віднесено І.П. Жигалкіним до фундаментальних принципів трудового права⁸⁵.

При цьому вчений не враховує тієї обставини, що у міжнародно-правових актах, зокрема, в актах Міжнародної організації праці, виділяються основоположні принципи і права у сфері праці.

Перелік основоположних принципів правового регулювання трудових відносин був вироблений Міжнародною організацією праці та проголошений у Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці, ухваленої Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18 червня 1998 р.⁸⁶ Декларацією було звернуто увагу світового співтовариства до основних принципів і прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.

У Декларації підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

⁸⁵ Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України /Г.І. Чанишева //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.10.

⁸⁶ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1529-1532.

с) реальну заборону дитячої праці; d) недопущення дискримінації в галузі праць та занять. Зазначені принципи обумовлюють зміст сучасного позитивного міжнародного трудового права.

Перелічені принципи та права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних конвенціях, які визнані основоположними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р., Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р., Конвенція №111 про дискримінацію у галузі праці та занять 1958 р., Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р., Конвенція МОП №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року⁸⁷ підкреслюється значення Декларації основоположних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р., в якій держави-члени при виконанні свого мандату визнали особливу важливість основоположних принципів і прав, а саме свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів, скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальної заборони дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці та занять, і знову підтвердили її важливість.

Д.А. Паньков відзначає, що у цей час система позитивного трудового права України включає дві складові: міжнародне трудове право та національне трудове право. При цьому однією з тенденцій розвитку сучасного трудового права слід визнати значне підвищення авторитету міжнародних трудових

⁸⁷ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации⁶ Принята Международной конференцией труда на ее 97 -й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.) . – Женева: Международное бюро труда, 2008. – 26 с.

стандартів у розвитку національного трудового законодавства⁸⁸. Враховуючи пріоритет міжнародних договорів про працю над законодавством України (ст. 8-1 КЗпП), слід керуватися передусім міжнародно-правовими засадами правового регулювання трудових відносин.

Таким чином, у міжнародно-правових актах, зокрема, актах ООН, МОП, основоположні принципи одночасно розуміються і як основні права людини. Проголошений у міжнародно-правових актах принцип забезпечення захисту гідності працівника слід вважати одним із основних принципів правового регулювання трудових відносин. Як видається, зазначений принцип слід віднести до принципів правового регулювання трудових відносин, властивих трудовому праву в цілому.

Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності впливає зі змісту ст. 28 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.

На думку А.Б. Жерукової, зміст принципу забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності дозволяє виділити наступні юридично значимі обставини:

- 1) наявність у працівників права на гідність і його захист у процесі трудової діяльності;
- 2) наявність обов'язків у представників роботодавця щодо дотримання гідності працівників;
- 3) наявність обов'язків у повноважних державних органів із захисту гідності працівників у процесі трудової діяльності⁸⁹.

⁸⁸ Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. – С.35.

⁸⁹ Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности как принцип трудового права //Научный журнал КубГАУ. – 2011. - №67 (03). - С. 1-7.

На нашу думку, визначений А.Б. Жеруковою зміст принципу забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності не повною мірою враховує положення ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої). До змісту зазначеного принципу необхідно також включити такі юридично значимі обставини, як наявність обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на повагу їхньої гідності, а також обов'язку роботодавця вживати заходів із запобігання сексуальним домаганням, іншим переслідуванням працівників на робочому місці, систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, а також поширення інформації про такі дії.

Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності пов'язаний із загальноправовими, міжгалузевими принципами та галузевими принципами правового регулювання трудових відносин. Зазначений принцип тісно пов'язаний із загальноправовим принципом гуманізму, який виражається у визнанні цінності людини як особистості, поваги до її гідності. Принцип гуманізму впливає зі ст. 3 Конституції України, якою людина, її права і свободи визнані найвищою цінністю. Принцип «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» повинен знайти відображення у трудовому праві через закріплення наступних положень: ставлення до працівника як до особистості, а не до засобу виробництва; неприпустимість зневаги до гідності працівника; створення комфортного виробничого середовища; забезпечення гідної винагороди за працю; особливий захист праці жінок і працівників із сімейними обов'язками, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю (осіб з обмеженими можливостями, осіб похилого віку) та ін.

О.Ю. Кононенко розглядає принцип гуманізму як основоположний принцип трудового права і, підкреслюючи його значення, відзначає, що виходячи з принципу гуманізму сучасна держава має можливість не тільки нормативно закріплювати трудові права людини і громадянина, але й

створювати систему гарантій їх реалізації, охороняти честь і гідність працівників, ураховуючи їх пріоритетне місце в системі суб'єктів трудового права⁹⁰. При цьому принцип гуманізму розглядається як базовий для принципу поваги до честі, гідності та професійної репутації працівника.

О.О. Коваленко відзначає, що визнання України соціальною державою має істотне значення для права України в цілому та для окремих його галузей, адже воно закладає ідею, яка формує принципи сучасного існування права та перспективи його розвитку. Для трудового права, зокрема, вказані пріоритети окреслюють тенденції його розвитку в напрямку гуманістичного виміру. Це означає, що трудове право повинно керуватися інтересами особистості, існувати в ім'я неї та створювати простір для вільного й ефективного прояву її здібностей⁹¹.

Принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності як принцип трудового права тісно взаємопов'язаний з іншими галузевими принципами, зокрема, заборонаю примусової праці та дискримінації у сфері праці. Чинний КЗпП не містить спеціальної норми про заборону дискримінації у трудових відносинах. При визначенні змісту даного принципу слід враховувати положення ратифікованої Україною Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. та Рекомендації №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р.⁹². Згідно зі ст. 1 Конвенції відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного

⁹⁰ Кононенко О.Ю. Гуманізм як основоположний принцип трудового права /О.Ю. Кононенко //Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника /МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. ХНУВС, 2016. – С. 287.

⁹¹ Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю //Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника /МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. ХНУВС, 2016. – С. 287. С. 41.

⁹² Рекомендація МОП щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1.– Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Міжнародної організації праці після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається⁹³.

Неповагу до гідності працівника, поведінку, що створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або нелюдську, образливу обстановку, слід розглядати як переслідування працівника і прояв дискримінації у сфері праці.

Принцип забезпечення права працівників на захист своєї гідності пов'язаний із принципом свободи праці, включаючи право на працю. Деякі вчені розглядають принцип поваги гідності працівника як складову права на працю.

На думку Б.І. Зеленко, гідність як принцип трудового права виражає особистий немайновий інтерес у праві на працю, який нерозривно пов'язаний з майновим інтересом. Реалізуючи право на працю як право на одержання гарантованої роботи, працівник виражає інтерес отримати гідну винагороду, з одного боку, і задовольнити свою моральну потребу знаходження в громадському соціумі⁹⁴.

Сучасне розуміння принципу свободи трудового договору характеризується діловим співробітництвом сторін у процесі праці, їх взаємною повагою, гідним ставленням один до одного.

⁹³ Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648.

⁹⁴ Зеленко Б.І. Право на трудову честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Б.І. Зеленко. – М., 1980. – С.36.

У сучасному світі право на працю визнано одним з основних прав людини. Таке визнання воно отримало у Загальній декларації прав людини, в якій також визначено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, без якого б то не було різниці, як то щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища (ст. ст. 1, 2).

Право на працю закріплене в конституціях багатьох держав. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Відповідно до частини третьої ст. 43 використання примусової праці забороняється.

В конституціях деяких країн право на працю прямо не закріплюється, а робиться акцент на свободі праці. Так, статтею 35 Конституції Азербайджанської Республіки визначено, що праця є основою особистого і суспільного добробуту. Кожен володіє правом вільно обирати собі на основі своєї здатності до праці вид діяльності, професію, заняття і місце роботи⁹⁵.

Принцип забезпечення працівника на захист своєї гідності є складовою концепції гідної праці. Прийнявши Декларацію 2008 року про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, представники урядів та організації працівників і роботодавців 182 держав — членів МОП підкреслили

⁹⁵ Конституция Азербайджанской Республики от 12 ноября 1995 г. //Сборник законодательства Азербайджанской Республики. – №1 от 31 июля 1997 года //Электронный ресурс [режим доступа]: <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>

провідну роль цієї організації у забезпеченні прогресу і соціальної справедливості в умовах глобалізації. Держави — члени МОП взяли на себе зобов'язання розширити потенційні можливості Організації в ім'я досягнення даних цілей через Програму гідної праці.

Програма гідної праці була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. МОП розглядає гідну працю як комплексне поняття, що включає найважливіші якісні характеристики: нормальні умови, в яких вона здійснюється; адекватні зарплата та соціальний захист працівника; відсутність дискримінації та переслідувань на робочому місці; можливість реалізувати своє право голосу⁹⁶.

Гідна праця означає, передусім, упровадження в життя принципів та цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальної справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, заснований на свободі об'єднання. Розроблена МОП концепція гідної праці має стати відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки. Декларація 2008 року інституціоналізує концепцію гідної праці, надаючи їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. МОП вважає Декларацію компасом, що визначає шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, розглядає її як практичний засіб забезпечення пришвидшеного прогресу з точки зору виконання Програми гідної праці державами — членами МОП. Таким чином, Декларація надає Програмі гідної праці всесвітнього значення і зобов'язує усі держави — члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у

⁹⁶ Доклад генерального директора МБТ Х. Сомави «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91-я сессия, 2003 год. Бюро Международной организации труда в Москве //Человек и труд. — 2003.— №3. — С. 5.

таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці⁹⁷.

У Програмі гідної праці, що стисло описується у розділі I Декларації, відображені чотири стратегічні завдання МОП. Одним із стратегічних завдань МОП, передбачених Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, є дотримання, сприяння і реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці, які є особливо важливими і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для вирішення усіх стратегічних завдань.

Забезпечення гідної праці - актуальний напрямок розвитку сучасного суспільства. Однак, незважаючи на розробку і розвиток теоретичних основ, залишається проблема, що вимагає рішення. Це створення механізму правового забезпечення гідної праці та критеріїв її оцінки.

Декларація 2008 року пропонує МОП сприяти своїм державам-членам у цілях підтримки їх зусиль, спрямованих на реалізацію положень Декларації з урахуванням національних потреб і особливостей. У Декларації йдеться про необхідність пошуку нового партнерства з недержавними та іншими економічними суб'єктами, такими як багатонаціональні корпорації та профспілки, які діють на глобальному галузевому рівні, на основі консультацій з національними і міжнародними організаціями роботодавців та працівників у цілях підвищення ефективності програм і практичної діяльності МОП.

Для досягнення цієї мети МОП розробляє програми гідної праці для держав-членів. Так, Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр.⁹⁸ стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців. У цьому контексті, основною метою Програми було сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як

⁹⁷ Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52. – Одеса: Юридична література, 2010. – С.8-9.

⁹⁸ Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр. //Електронний ресурс [режим доступу]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програмою було визначено основні цілі та очікувані результати спільних заходів, які мають реалізуватися МОП спільно з її тристоронніми партнерами в Україні.

7 квітня 2016 року Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на 2016-2020 роки, яка стала вже четвертою протягом останніх десяти років⁹⁹. Зазначена Програма є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці. Забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних прав громадян на зайнятість, гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист за активної участі соціальних партнерів – профспілок, їх об'єднань та організацій роботодавців, їх об'єднань.

Програмою передбачено, що вже у 2016 році буде проведено національну оцінку основних перешкод для ведення бізнесу, що дозволить розробити рекомендації для проведення регуляторних та інституційних реформ, спрямованих на забезпечення сприятливих умов для ведення підприємницької діяльності, створення нових робочих місць та підвищення ефективності праці.

Таким чином, принцип забезпечення права працівника на захист своєї гідності слід вважати одним із основоположних принципів у сфері праці. Як вже відзначалося, у системі галузевих принципів зазначений принцип необхідно до віднести до принципів, властивих трудовому праву в цілому. Зазначений принцип не закріплений в актах трудового законодавства України. Відсутність в основному кодифікованому законодавчому акті спеціальних норм

⁹⁹ Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці на 2016-2109 роки // http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

про принципи правового регулювання трудових відносин є його суттєвим недоліком.

У ст. 2 проекту Трудового кодексу України, в якій передбачені основні засади правового регулювання трудових відносин, вперше здійснено спробу легалізувати галузеві принципи трудового права. До досить об'ємного переліку із 34 принципів включено принцип заборони морального тиску, погроз тощо, що мають на меті вплинути на зміну умов трудового договору, умов праці, не вигідних для працівника (п.15) і принцип поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом (п.34).

Проте, формулювання зазначених принципів не узгоджується повною мірою зі змістом ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), формулюванням відповідного основного права працівника у ст. 21 проекту ТК України.

Слід відзначити, що у нових трудових кодексах окремих зарубіжних держав зазначений принцип отримав належне законодавче закріплення.

Позитивним моментом Трудового кодексу Республіки Молдова є те, що в переліку основних принципів регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин у ст.5 передбачено і принцип забезпечення права працівника на захист честі, гідності та професійної репутації в період трудової діяльності.

У ст. 2 ТК РФ серед основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин передбачений й принцип забезпечення права працівників на захист своєї гідності у період трудової діяльності¹⁰⁰. Однак зміст даного принципу у Кодексі не розкривається.

¹⁰⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – С. 22.

Необхідно відзначити, що істотним недоліком чинного трудового законодавства є відсутність чітких механізмів реалізації цілої низки принципів, закріплених у національному законодавстві. Цей недолік повною мірою стосується і принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності. На жаль, ці прогалини не усунуто у проекті ТК України.

Що стосується недоторканності гідності працівника, то в доктрині більшості розвинених країн вона постає як реально існуюча правова цінність і одночасно є найважливішим принципом. Однак через свій загальний характер цей принцип рідко стає предметом самостійного суб'єктивного права. Дотримання принципу недоторканності людської гідності спрямоване на повагу гідності працівника і покликане забезпечити захист конкретних суб'єктивних прав.

У науці німецького конституційного права існує точка зору, що людська гідність не має характеру основного права. Гідність людини є основним принципом, а не суб'єктивним правом. Саме як принцип вона впливає на діяльність державної влади та розуміння основних прав через призму судової практики¹⁰¹.

На нашу думку, необхідно розмежовувати галузевий принцип трудового права забезпечення права працівника на захист своєї гідності та відповідне суб'єктивне право працівника як сторони індивідуальних трудових правовідносин.

Суб'єктивне право на захист своєї гідності є елементом правового статусу працівника і елементом змісту індивідуальних трудових правовідносин.

Норми, закріплені у ст.43 Конституції України, не гарантують права працівника на захист своєї гідності. Проголошене в міжнародних та європейських актах як одне з основних трудових прав, право працівника на

¹⁰¹ Гаскарова М.Л. Концепция достоинства человека в немецком конституционном праве //Журнал российского права. - 2002. - №4. - С. 157.

захист своєї гідності має отримати нормативне закріплення в національному трудовому законодавстві.

Також у чинному трудовому законодавстві не реалізовані положення ст. 28 Конституції України, що свідчить про відсутність ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

Прогалини в чинному трудовому законодавстві України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності покликаний усунути новий Трудовий кодекс України.

Ефективне правове регулювання трудових відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих відносин – працівника і роботодавця. У статтях 21 і 22 проекту Трудового кодексу України, що передбачають основні права працівника і роботодавця, пропонується закріпити рівні права працівника і роботодавця на повагу честі і гідності та їх захист.

Висновки до розділу 1

Гідність працівника є основою усіх інших трудових прав, закріплених у міжнародно-правових актах, Конституції України, актах національного трудового законодавства, актах соціального діалогу, трудовому договорі (контракті). Характерними ознаками гідності працівника є те, що особистісні об'єктивні якості працівника регулюються нормами права, моралі, етичними нормами, зазначене поняття є оціночною категорією, універсальне визначення якої відсутнє в юридичній літературі. Гідність працівника є його невід'ємною властивістю, що належить йому незалежно від його самооцінки та оцінки його роботодавцем або іншими працівниками. Гідність працівника характеризує внутрішню, суб'єктивну сторону ставлення до самого себе, його власну оцінку взаємовідносин із роботодавцем, іншими працівниками. Водночас гідність працівника визначається не тільки його самооцінкою, а й об'єктивною оцінкою працівника роботодавцем, іншими працівниками.

Поняття «гідність працівника» слід виокремлювати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства, а також поняття «ділова репутація», що пов'язується з діловими якостями працівника.

Співвідношення понять «гідність працівника», «честь працівника» і «ділова репутація працівника» проявляється в їх єдності та відмінностях. Зокрема, честь працівника означає моральну оцінку працівника роботодавцем, іншими працівниками, а також самооцінку. На відміну від честі гідність працівника як об'єкт правового захисту виражається у загальноприйнятних моральних якостях, властивих кожній людині. Що стосується ділової репутації, то це поняття ближче до поняття честі, відмінність полягає в тому, що в репутації працівника більше проявляються його ділові якості, ніж моральні та етичні.

Видається доцільним включення до понятійно-категоріального апарату трудового права поняття «професійна гідність», що передбачає усвідомлення працівником своєї цінності як представника певної професії.

Важливе значення серед міжнародно-трудових норм про захист гідності працівника мають норми, закріплені в ст. 26 «Право працівника на захист гідності під час трудової діяльності» Європейської соціальної хартії (переглянутої). Водночас, незважаючи на те, що норми, закріплені у ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), є нормами прямої дії, оскільки Хартія внаслідок ратифікації її Україною є частиною національного трудового законодавства, їх застосування ускладнюється відсутністю механізму реалізації. Крім того, у зазначеній статті застосовуються оціночні поняття, такі, як «систематичні непорядні дії», «явно негативні та образливі дії», що ґрунтуються на нормах моралі, моральності, а не права. Незрозумілими є способи поглиблення і поширення інформації про зазначені дії, а також інформації про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи.

У ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про заборону «мобінгу» (моральне переслідування на роботі), не передбаченого чинним трудовим законодавством України, як і не передбачена відповідальність за такі дії. Однак це не виключає застосування ст. 26 на практиці і не позбавляє працівника здійснювати захист своєї гідності у таких випадках усіма не забороненими законом засобами.

За відсутності відповідних норм у трудовому законодавстві України, видається необхідним реалізацію приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) здійснювати за допомогою актів соціального діалогу, що відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. У колективних договорах слід давати визначення домаганням до працівників, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних. Йдеться про сексуальні домагання; приставання, що мотивовані расизмом і націоналізмом; приставання до працівників з обмеженою працездатністю; знущання над працівниками, що є результатом низького рівня етичної культури, відсутність поважного, бережливого ставлення людей один до одного. У кожному колективному договорі повинен бути визначений представник адміністрації, якому доручено розглядати претензії жертв домагань, надавати їм допомогу.

Необхідним також є включення відповідних норм до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, як це має місце у зарубіжних країнах.

Тобто серед основних трудових обов'язків роботодавця на законодавчому рівні і в правилах внутрішнього трудового розпорядку слід передбачити обов'язок роботодавця вживати роз'яснювальні, інформаційні та превентивні заходи для захисту працівників від будь-яких сексуальних домагань або будь-яких негативних чи образливих дій.

У міжнародно-правових актах, зокрема, актах ООН, МОП, основоположні принципи одночасно розуміються і як основні права людини.

Проголошений у міжнародно-правових актах принцип забезпечення захисту гідності працівника слід вважати одним із основних принципів правового регулювання трудових відносин. Зазначений принцип слід віднести до принципів правового регулювання трудових відносин, властивих трудовому праву в цілому.

Неповагу до гідності працівника, поведінку, яка створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або нелюдську, образливу обстановку, слід розглядати як переслідування працівника і дорівнювати до дискримінації у сфері праці.

РОЗДІЛ 2

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ СВОЄЇ ГІДНОСТІ ЯК СУБ'ЄКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ

2.1. Юридична природа права працівника на захист своєї гідності

Відсутність однакового розуміння категорій «гідність» та «честь», а також їх багатогранність призводять до того, що й саме право особи на повагу цих цінностей та його захист не завжди розглядається як її окремі суб'єктивні права.

Конституцією України юридично визнана можливість фізичної особи користуватися своєю гідністю на власний розсуд незалежно від інших осіб, узгоджуючи свою поведінку з уявленнями, що існують у суспільстві щодо цих цінностей, з метою отримання належної оцінки її якостей як особистості та позитивного ставлення з боку оточуючих, вимагати від будь-кого визнання цих цінностей, що визнається й охороняється державою, а тому за своєю юридичною природою це право є суб'єктивним правом особи.

Традиційно дослідження суб'єктивного права особи, пов'язаного з повагою та захистом гідності й честі, провадилися вченими-цивілістами.

О.А. Церковна звертає увагу на існування в науці цивільного права думки про те, що честь і гідність – це соціальні блага, охоронювані правом. Представники цього підходу вважають неможливим юридичне регулювання відносин, об'єктом яких є честь і гідність. Деякі автори взагалі заперечують наявність суб'єктивних прав на об'єкти, невіддільні від особистості, і вважають, що доцільно говорити не про особисті права, а про особисті блага.

Вислів М.М. Агаркова щодо проблеми невирішеності питання про те, «чи маємо ми справу з єдиним правом на власну особистість, з якого випливають різні правоможності, що охороняють ту чи іншу сторону, той чи інший прояв індивідуального життя, чи ж з цілим рядом окремих інститутів (право на ім'я,

авторство, на власне зображення, на честь, гідність та інші)», залишається актуальним і сьогодні, а отже, юридична природа досліджуваних прав є ще недостатньо з'ясованою¹⁰².

Сучасні науковці також розглядають суб'єктивне право особи на повагу та захист гідності й честі у нерозривному зв'язку з правом на недоторканність приватного життя (з правом на свободу й особисту недоторканність, з правом на особисту безпеку), надаючи йому статусу або юридичної можливості, або окремої правоможності індивіда.

О.С. Іоффе визнав право на честь і гідність в якості чисто охоронного права, що включає тільки правомочність на захист у разі його порушення¹⁰³.

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова підтримують точку зору О.С. Іоффе і вважають, що право на честь і гідність позбавлено позитивного змісту, не дає право суб'єкту вимагати пошани і поваги, а також заходів морального заохочення, якщо застосування таких заходів не передбачено у законодавстві за досягнення конкретних показників або не закріплено у договірному порядку¹⁰⁴.

На нашу думку, право працівника на захист своєї гідності слід виокремлювати від права на гідність і честь та розглядати його як самостійне суб'єктивне трудове право, що має власні юридичні характеристики.

За своєю юридичною природою право працівника на захист своєї гідності належить до особистих немайнових трудових прав.

Вперше проблему особистих немайнових прав у радянській правовій науці було висвітлено в середині 60-х років XX століття (М.М. Агарков, О.С. Іоффе, Є.А. Флейшиць, М.А. Придворов та ін.).

Наукові здобутки цивілістів були сприйняті представниками науки трудового права. Значний внесок у розвиток вчення про трудові немайнові

¹⁰² Церковна А.О. Гідність і честь у цивільному праві України//Дис... канд. юрид. наук./А.О. Церковна. – Київ, 2002. – С.104.

¹⁰³ Иоффе О.С. Юридические нормы и человеческие поступки /В кн.: Актуальные вопросы советского гражданского права. - М. 1964. – С. 15.

¹⁰⁴ Лушников А.М., Лушников М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) //Трудовое право. – 2009. – №2. – С. 23.

права зробив М.Й. Бару, який обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах майнової та немайнової складової частини. Так, М.Й. Бару розглядав право на трудову честь як немайнове право суб'єкта трудових правовідносин¹⁰⁵.

У сучасній науці трудового права ґрунтовне дослідження особистих немайнових трудових прав було здійснено І.В. Лагутіною¹⁰⁶. Вчена у докторській дисертації проаналізувала становлення і розвиток законодавства України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав, його відповідність міжнародним та європейським трудовим стандартам, сформулювала поняття особистих немайнових трудових прав та з'ясувала їх юридичну природу. Визначила поняття та складові юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав, охарактеризувала структуру таких особистих немайнових трудових прав, як право на безпечні та здорові умови праці, право на трудову честь і гідність, право на професійне навчання, право на рівноправність і недопущення дискримінації, право на захист персональних даних як суб'єктивних трудових прав та дослідила низку інших важливих теоретичних і прикладних питань.

І.В. Лагутіна визначила особисті немайнові трудові права як можливості, суть яких полягає у забезпеченні особистої цілісності, фізичної та психічної недоторканності, індивідуалізації особливості, в автономії працівника. До відмінних ознак особистих немайнових прав вчений віднесла такі ознаки: по-перше, вони не можуть бути оціненими у грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер; по-друге, вони є невід'ємними від особистості (ці права не можна подарувати, продати, передати у спадок або в інший спосіб відділити їх від особи) і спрямованими на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості; по-третє, виникають ці права не з народження, а в процесі праці.

¹⁰⁵ Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству/М.И. Бару. – М., 1966. – С.19.

¹⁰⁶ Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових прав працівників: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 429 с.

Зазначені ознаки властиві і праву працівника на захист гідності у період трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її припинення. Навіть останню ознаку слід визнати характерною для зазначеного права, оскільки йдеться про захист гідності працівника, яка повною мірою не співпадає з гідністю особистості. Остання як природне право виникає з народження і припиняється зі смертю фізичної особи. Гідність працівника як правова категорія має часові рамки: вона виникає та існує в рамках трудових правовідносин, коли фізична особа набуває певного правового статусу – статусу найманого працівника. Ці часові рамки пов'язані з часом функціонування індивідуальних трудових правовідносин. При цьому працівник має право захищати свою гідність на всіх його стадіях: при виникненні, зміні та припиненні трудових правовідносин. Втім, це можуть бути не тільки питання, пов'язані з укладенням, зміною та припиненням трудового договору, а у передбачених законом випадках – контракту. Гідність працівника може бути принижена при накладенні дисциплінарного стягнення, видачі необ'єктивної характеристики (у передбачених законодавством випадках), психологічний тиск, сексуальні домагання або мобінг (систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску).

Ще одну ознаку слід виділити як характерну для права працівника на захист гідності як особистого немайнового трудового права. Це право не може бути здійснене іншою фізичною особою, воно є особистим невідчужуваним правом.

Право працівника на захист своєї гідності слід розглядати як самостійне трудове право, а не складову інших трудових прав. Права людини у сфері праці визначаються Г.І. Чанишевою і Р.І. Чанишевим як певні можливості людини забезпечувати свої потреби, реалізуючи здатності до продуктивної праці відповідно до законодавства України¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 51.

Отже, право працівника на захист гідності є за свою юридичною природою трудовим, а не цивільним правом, незважаючи на те, що Цивільний кодекс України містить окрему Книгу другу «Особисті немайнові права фізичної особи» і тривалий час зазначені права розглядалися тільки як такі, що мають цивільно-правову природу.

Як вважають Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев, особисті немайнові трудові права працівника у своїй основі мають особистісну домінанту, яскраво виражений характер нематеріальних благ людини, які захищаються законом. Проте, ці права мають істотні відмінності від особистих немайнових прав, не пов'язаних з майновими, які охороняються цивільним законодавством. До особливостей особистих немайнових трудових прав працівників вчені відносять такі. Носіями зазначених прав можуть бути тільки працівники, а права на працю – тільки особи, які мають трудову правосуб'єктність. Вони здійснюються завжди в рамках відносних правовідносин, суб'єктами яких за загальним правилом, є працівник і роботодавець. Є також активними за змістом, оскільки працівник вправі вимагати не тільки утримання роботодавця від будь-яких дій, що порушують його права, але й активних дій, спрямованих на реалізацію і захист цих прав. Метод правової рівності сторін – працівника і роботодавця не застосовується у процесі реалізації трудових прав працівників¹⁰⁸.

Водночас носіями особистих немайнових прав, не пов'язаних з майновими, які охороняються цивільним правом, є усі особи від народження. Зазначені права здійснюються в рамках абсолютних правовідносин, суб'єктом яких є правомочна особа, з одного боку, і невизначене коло осіб, з іншого. Вони є пасивними, оскільки правомочна особа вправі вимагати від усіх утримання від будь-яких дій, які порушують її права. При здійсненні особистих немайнових прав застосовується метод юридичної рівності сторін.

¹⁰⁸ Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 62-63.

На нашу думку, поряд із зазначеними вище відмінностями право працівника на захист гідності відрізняється від цивільних особистих немайнових прав низкою наступних ознак: 1) суб'єктним складом; 2) характером порушеного обов'язку (йдеться про невиконання роботодавцем трудових обов'язків); 3) обстановкою, в якій принижується гідність працівника (на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи); 4) специфікою протиправних дій, учинених роботодавцем: психологічний тиск (терор), мобінг, сексуальні домагання, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників і т. ін.); 5) чітко визначеними межами здійснення даного права – під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її припинення; 6) певними відмінностями у формах та способах захисту.

Проте у сучасній науці трудового права існують й інші точки зору щодо особистих немайнових трудових прав. На думку С.В. Венедіктова, застосування поняття особисті немайнові права в трудовому праві є недопустимим та посягає на суверенітет галузі, що майже сто років тому відокремила від цивільного права. Особисті немайнові права є абсолютними, тому розглядати їх через призму трудових відносин неможливо, оскільки не тільки роботодавець, а й будь-який інший суб'єкт права зобов'язаний не порушувати особисті немайнові права особи-працівника. Крім того, за порушення особистих немайнових прав особа притягується до відповідальності в межах цивільного законодавства¹⁰⁹. З такою позицією науковця не можна погодитися. У захищених в Україні останнім часом дисертаціях з проблематики особистих немайнових трудових прав переконливо доводиться існування зазначених прав, їх відносний, а не абсолютний характер, притягнення до відповідальності і в межах трудового, а не тільки цивільного законодавства.

¹⁰⁹ Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф....д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2012. – С.14.

Будучи проголошеним у міжнародно-правових трудових актах, і таким, що впливає зі змісту ст. 28 Конституції України, право працівника на захист гідності слід включити до переліку основних трудових прав працівника.

О.Ф. Скакун визначає основні права людини як гарантовану законом міру свободи (можливості) особи, яка відповідно до досягнутого рівня еволюції людства в змозі забезпечити її існування і розвиток та закріплена у вигляді міжнародного стандарту як загальна і рівна для усіх людей¹¹⁰.

Як вважає П.М. Рабінович, основоположні права людини – це певні можливості людини, котрі необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку в конкретно-історичних умовах, об'єктивно зумовлюються досягнутим рівнем розвитку суспільства і забезпечені обов'язками інших суб'єктів¹¹¹.

У сучасній науці трудового права основні трудові права стали предметом дослідження вітчизняних науковців В.М. Андрієва¹¹², Є.В. Краснова¹¹³. В.М. Андрієв розглядає основні трудові права як підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, незведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері¹¹⁴.

На думку Є.В. Краснова, основні трудові права є можливостями людини у сфері праці, закріпленими у міжнародних актах, Конституції та законах

¹¹⁰ Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник /Пер. з рос. – Харків: Консум, 2009. – С. 172.

¹¹¹ Рабінович П. Основоположні права людини: до загальнотеоретичної інтерпретації //Філософія права і загальна теорія права. – 2015. – №1-2. – С.330.

¹¹² Андрієв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія /В.М. Андрієв. – Чернігів: Вид-во «Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці», 2011. – 305 с.; Андрієв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05 /В.М. Андрієв. – Одеса, 2012. – 404 с.

¹¹³ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 206 с.; Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія /Є.В. Краснов. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.

¹¹⁴ Андрієв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх реалізації: Автореф. дис. ...доктора юрид. наук: 12.00. 05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. - С. 27.

України і необхідними для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя¹¹⁵.

Вчений також здійснив досить повну класифікацію основних трудових прав за такими підставами: за суб'єктною ознакою – індивідуальні та колективні трудові права. Перші здійснюються працівником індивідуально, другі – у складі колективу працівників. Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, в рамках яких здійснюються індивідуальні та колективні трудові права, основні трудові права можна класифікувати на права найманих працівників, права організацій працівників, права працівників-мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців. За способом закріплення виділяються основні трудові права, які містяться в міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, проголошені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах, інших законах). За змістовним наповненням основні трудові права можна класифікувати як такі, що передбачають та регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію та підготовку, зобов'язання держави у сфері працевлаштування та зайнятості, рівність прав і можливостей та заборону дискримінації, заборону примусової праці, соціальний діалог. За способом формулювання слід вирізняти основні трудові права, які сформульовані як рекомендаційні, оціночні базові положення, і права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними благами)¹¹⁶.

Наведена класифікація потребує окремих уточнень. Так, здійснюючи класифікацію основних трудових прав залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, Є.В. Краснов називає тільки найманих працівників, не враховуючи такої категорії, як працюючі власники. За способом

¹¹⁵ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – С.9.

¹¹⁶ Там само. – С.9.

закріплення вчений виокремлює основні трудові права, які містяться в міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, проголошені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах, інших законах), не враховуючи тієї обставини, що більшість основних трудових прав закріплені одночасно в міжнародно-правових актах і актах національного законодавства.

Застосовуючи наведені вище критерії класифікації, право працівника на захист гідності як основне трудове право слід віднести: за суб'єктивним критерієм – до основних індивідуальних трудових прав; за суб'єктивним складом трудових правовідносин – основних трудових прав найманих працівників та працюючих власників; за способом закріплення – основних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах, Конституції, інших законах України; за змістовним наповненням – основних трудових прав, пов'язаних із захисними процедурами; за способом формулювання – основних трудових прав, пов'язаних із нематеріальним благом – гідністю працівника.

Суб'єктивні трудові права, на відміну від об'єктивних трудових прав, завжди є персоніфікованими. У зв'язку з цим що право працівника на захист своєї гідності за суб'єктною ознакою і способом здійснення є завжди індивідуальним трудовим правом і не може належати до переліку колективних трудових прав.

У цей час нормативне забезпечення права працівника на захист своєї гідності у національному законодавстві залишається недосконалим. Зазначене право не передбачено ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України серед основних трудових прав працівників, що є певним порушенням трудових прав на стадії їх реалізації та суттєво відображається на фактичному правовому становищі працівників. Цю прогалину усунуто в проєкті Трудового кодексу України, в якому до переліку основних прав працівника включено право працівника на повагу гідності та честі та право на їх захист. У зв'язку з цим

одним із актуальних питань науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

Право працівника на захист своєї гідності, як й інші трудові права, характеризується єдністю приватних і публічних засад. По-перше, зазначене право за своєю природою є невідчужуваним, невід'ємним правом людини, базується на принципах свободи і рівності. У такому аспекті право працівника на захист гідності є природним правом. По-друге, межі здійснення зазначеного права, форми та способи захисту працівником своєї гідності визначаються державою, в чому проявляються публічні засади. Демократична соціальна правова держава повинна залишатися гарантом трудових прав та свобод працівників.

У теорії права залежно від характеру правовідносин – регулятивних чи охоронних виокремлюються також регулятивні та охоронні суб'єктивні права і по-новому розуміється право на захист¹¹⁷.

Така класифікація була застосована А.М. Лушніковим та М.В. Лушніковою для виокремлення регулятивних та охоронних суб'єктивних трудових прав¹¹⁸. У свою чергу регулятивні суб'єктивні трудові права вчені поділили на дві основні групи. Перша група регулятивних суб'єктивних прав пов'язана виключно з власними односторонніми діями уповноваженої особи. Наприклад, йдеться про право роботодавця розірвати, змінити трудовий договір з працівниками з підстав, встановлених чинним законодавством; про право роботодавця заохотити працівників. Друга група прав передбачає право вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи. Наприклад, право працівника на надання йому роботи, яка обумовлена трудовим договором; право на повну і достовірну інформацію про умови праці; право на своєчасну і повну виплату

¹¹⁷ Елисейкин П.Ф. О понятии и месте охранительных в механизме правового регулирования //Юридическая гарантии применения права и режим социалистической законности. Вып. 1. – Ярославль, 1975; Крашениникова Е.А. Структура субъективного права и права на защиту //Проблемы защиты субъективных гражданских прав и гражданское судопроизводство. Вып.4. – Ярославль, 1979; Крашениникова Е.А. Право на защиту //Методологические вопросы теории правоотношений. – Ярославль, 1986.

¹¹⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права /М.В.Лушникова, А.М.Лушников. – М.: Юридический центр «Пресс», 2006. – С.740.

заробітної плати та ін. Таким чином, суб'єктивне регулятивне право може включати як право на свої дії, так і право на чужі дії (право - вимагати). Регулятивні правовідносини - це результат нормального, безконфліктного позитивного правового регулювання. У той момент, коли механізм позитивного регулювання дає «збій», суб'єктивні права порушуються або оспорюються, тоді виникає необхідність у застосуванні охоронного механізму захисту суб'єктивних прав.

Охоронне суб'єктивне право - це право на захист. Поширеною є точка зору, що воно реалізується в рамках особливих охоронних правовідносин. У свою чергу, охоронні правовідносини поділяються на матеріальні та процесуальні. Суб'єктивне право на захист у матеріальних охоронних правовідносинах реалізується зусиллями уповноваженої особи, чиї права порушено (дійсно чи уявно), не вдаючись до примусової сили державних органів. Так, у трудовому праві роботодавець реалізує своє право на захист у рамках охоронних правовідносин у випадках притягнення працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності без звернення до юрисдикційного органу. Працівник реалізує свої права на самозахист також в рамках охоронних матеріальних правовідносин. Таким чином, зміст права на захист (в матеріально-правовому сенсі) включає дві можливості: можливість здійснення охоронних дій самою уповноваженою особою і можливість вимагати вчинення певних дій від правопорушника. Перша з таких можливостей може бути реалізована тільки зусиллями самої уповноваженої особи, а друга – як зусиллями останньої, так і в примусовому порядку юрисдикційними органами. Право на захист у процесуальному аспекті означає можливість особи звернутися за захистом своїх прав (порушених або оспорюваних) до юрисдикційних органів, наприклад, до органів з розгляду трудових спорів, територіальних органів Державної служби України з питань праці.

Враховуючи вищезазначене, право працівника на захист своєї гідності належить до охоронних суб'єктивних трудових прав. На нашу думку, при здійсненні зазначеного права особливі охоронні правовідносини не виникають. Зазначене право, як й інші індивідуальні трудові права, здійснюється в межах існуючих індивідуальних трудових правовідносин, є складовою змісту зазначених правовідносин.

Слід підтримати сформульовану представниками галузевих юридичних наук теорію, згідно з якою суб'єктивні права виникають і реалізуються тільки в рамках конкретних правовідносин. Проте в юридичній науці висловлена позиція про можливість існування низки прав (як правило, конституційних) поза правовідносинами. На думку прихильників цієї концепції, поза правовідносинами правове регулювання забезпечує реалізацію загальних абсолютних прав, обсяг яких передбачено законом. Йдеться про відносини типу «держава – громадянин» (М.С. Строгович, Л.С. Явич та ін.)¹¹⁹. У цивільному праві теорія про можливість існування суб'єктивних прав поза правовідносинами була підтримана С.Н. Братусем, Д.М. Генкіним та ін.

У радянській теорії права С.С. Алексєєв теорію суб'єктивних публічних прав інтерпретував через теорію правовідносин загальнорегулятивного (абсолютного) характеру, що складаються у зв'язку з наділенням громадянина і використанням ним конституційних прав і свобод¹²⁰. Ряд вчених-теоретиків у розвиток теорії правовідносин загального типу вводять конструкцію стадійності у розвитку суб'єктивного права: 1) стадія правоздатності - потенційний стан суб'єктивного права, або суб'єктивне право в стадії правового статусу громадянина, що належить усім суб'єктам; 2) стадія реалізації суб'єктивного права в конкретних правовідносинах¹²¹ [4]. Подібна конструкція призводить до змішання категорій правосуб'єктності і суб'єктивних прав, руйнує цілісність функціонування механізму правового регулювання як єдності

¹¹⁹ Явич Л.С. Право и общественные отношения/Л.С. Явич – М., 1971г. – 109 с.

¹²⁰ Алексєєв С.С. Механизм правового регулирования /С.С.Алексєєв. – М., 1996. – С.142.

¹²¹ Матузов Н.И. Личность. Право. Демократия/Н.И. Матузов. – Саратов, 1972. – С. 152.

процесу. Таким чином, суб'єктивні трудові права існують тільки в рамках правовідносин (відносних і абсолютних) і не схильні якомусь «потенційному стану».

Враховуючи це, слід дійти висновку про те, що право працівника на захист своєї гідності не існує поза межами правовідносин. Його здійснення відбувається в рамках індивідуальних трудових правовідносин, які мають традиційну структуру.

Поряд з цим зміст правовідносин у сфері захисту гідності працівника як спосіб і форма реалізації абстрактних норм права в конкретних життєвих ситуаціях виражається в його функціях. Як особливий компонент механізму правового регулювання правовідносини виконують три функції: по-перше, правовідносини конкретизують коло осіб, на яких поширює свою дію відповідна норма права. У правовідносинах беруть участь не абстрактні особи, а безпосередньо визначені працівник і роботодавець; по-друге, правовідносини переводять абстрактні права і обов'язки в сферу прав і обов'язків працівника і роботодавця (при цьому допускається можливість їх конкретизації, доповнення з урахуванням умов здійснення правовідносин); по-третє, правовідносини створюють конкретні ситуації для застосування заходів державного примусу у випадках невиконання або неналежного виконання обов'язків.

Суб'єкт права як елемент правовідносин (у контексті правовідносин із забезпечення права працівника на захист гідності) характеризується особливими властивостями і відіграє досить активну роль у генезі самих правовідносин. Суб'єкт породжує правовідносини і визначає їх зміст. З урахуванням загальних властивостей суб'єкта в трудовому праві і з точки зору предмета дослідження можна припустити, що: учасником трудових правовідносин, якому належить право на повагу та захист гідності є працівник; визнання гідності працівника з боку роботодавця - його обов'язок, який повинен бути забезпечений державою. Отже, можна дійти висновку, що

наявність почуття гідності працівника може розглядатися у трудових правовідносинах і в якості однієї із властивостей суб'єктів.

Найчастіше в літературі розглядається проблема порушення права працівника на повагу та захист його гідності з боку роботодавця, проте дискусійним залишається питання про правове забезпечення захисту гідності працівника, якщо право на повагу гідності порушене не з боку роботодавця, а внаслідок дій інших працівників (так званий мобінг - моральне переслідування на роботі). У зв'язку з цим вирізняється «вертикальний» мобінг (з боку роботодавця) і «горизонтальний» мобінг (з боку інших працівників). Прийнято вважати, що до сфери дії трудового законодавства слід відносити тільки так званий «вертикальний» мобінг. Протиправні дії інших працівників у таких випадках не підпадають під дію норм трудового законодавства. З таким підходом не можна погодитися. У зарубіжних країнах працівники, які вчиняють такі протиправні дії щодо своїх колег, притягуються до дисциплінарної відповідальності. Оскільки останнє можливе лише за порушення трудових обов'язків, пропонується у ст. 22 проекту ТК України, якою передбачені основні обов'язки працівників, доповнити формулювання обов'язку поваги честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця після слів роботодавця словами «та інших працівників».

Для визначення поняття права працівника на захист гідності як суб'єктивного трудового права слід звернутися до визначення суб'єктивних прав у теорії права. На думку П.Р. Рабіновича, суб'єктивне право особи слід розглядати як закріплену в юридичних нормах можливість її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини¹²².

Н.І. Матузов і А.В. Малько визначають суб'єктивне право як такі, що гарантуються законом, вид і міра можливої або дозволеної поведінки особи¹²³.

¹²² Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2001. – С. 79.

¹²³ Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2007. – С. 525.

На думку В.М. Корельського і В.Д. Перевалова, суб'єктивне право слід розглядати як передбачену для правомочної особи в цілях задоволення її інтересів міру можливої поведінки, забезпечену юридичними обов'язками інших осіб¹²⁴.

До ознак даного права вчені відносять такі: 1. Суб'єктивне право є мірою можливої поведінки. Щодо суб'єктивного права міра включає вид і розмір можливої поведінки. 2. Зміст суб'єктивного права встановлюється нормами права та юридичними фактами. 3. Здійснення суб'єктивного права забезпечено обов'язком іншої сторони. В одних випадках цей обов'язок полягає в утриманні від дій, що порушують суб'єктивне право іншої сторони, в інших – дане право забезпечується виконанням обов'язку, тобто активними діями зобов'язаної особи. 4. Суб'єктивне право надається правомочній особі для задоволення її інтересів; за відсутністю останнього стимул для здійснення суб'єктивного права втрачається. 5. Дане право полягає не тільки у можливості, але й в юридичній або фактичній поведінці правомочної особи.

У такому розумінні право працівника на захист гідності як суб'єктивне трудове право слід розглядати як міру можливої поведінки правомочної сторони (працівника), забезпечену юридичними обов'язками іншої сторони (роботодавця).

Право працівника на захист гідності є суб'єктивним трудовим правом, що здійснюється ним в індивідуальних трудових правовідносинах, зміст якого включає юридично визнану можливість здійснення захисних дій самим працівником способами, не забороненими чинним законодавством, та можливість вимагати вчинення певних дій від роботодавця з метою належної оцінки моральних, особистих, професійних якостей працівника.

Передбаченому у ст. 21 проекту ТК України праву працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист як

¹²⁴ Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. - 2-е изд., изм. и доп. - М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА), 2002. - С. 353.

одного із основних прав працівника кореспондує закріплений у ст. 25 обов'язок роботодавця поважати честь, гідність та інші особисті права працівника. Закріплення права працівника на захист своєї гідності створить передумови ефективного здійснення цього права для задоволення інтересу як правоможної особи, так і зобов'язаної особи, бо не виключає ні свободу користуватися своїм правом на гідність і честь, ні обов'язок поважати ці цінності.

Оскільки право на повагу та захист гідності та честі працівника є основою немайнової складової трудових правовідносин, то його забезпечувальний характер полягає у визнанні та здійсненні цих цінностей особи, що проявляється в отриманні належної оцінки й самооцінки її якостей як особистості та як працівника, а також у позитивному ставленні з боку роботодавця. Саме в суб'єктивному праві на повагу та захист гідності та честі працівника й знаходить своє втілення правовий статус гідності та честі як найвищих соціальних цінностей.

Відновленням прав у таких випадках є приведення правового стану працівників у початкове становище, тобто забезпечення або компенсація того стану, якого працівники могли досягнути у випадку безперешкодного здійснення своїх прав. Хоча і в теорії, і на практиці залишаються невирішеними питання щодо особливостей форм та способів захисту права працівника на захист своєї гідності.

Таким чином, за своєю юридичною природою право працівника на захист своєї гідності є самостійним суб'єктивним трудовим правом, яке включається до переліку основних трудових прав працівника. Воно є особистим немайновим трудовим правом, охоронним трудовим правом. За суб'єктною ознакою та способом здійснення право працівника на захист гідності є завжди індивідуальним трудовим правом. Здійснення зазначеного права відбувається в рамках індивідуальних трудових правовідносин, які мають традиційну структуру.

У цей час нормативне закріплення права працівника на захист гідності як суб'єктивного трудового права у національному трудовому законодавстві не відповідає міжнародним актам про права людини. Також у чинному трудовому законодавстві не реалізовані положення ст. 28 Конституції України про право кожного на повагу до його гідності, що свідчить про відсутність ефективного галузевого механізму забезпечення зазначеного права.

2.2. Структура права працівника на захист своєї гідності

У вітчизняній науці трудового права право на трудову честь і гідність досліджувалося І.В. Лагутіною. На думку вченої, право на трудову честь і гідність включає правомочності на повагу працівника з боку роботодавця, трудового колективу, інших суб'єктів трудових правовідносин, на всебічну охорону трудової репутації працівника, на визнання цінності його особистості як сумлінного працівника¹²⁵.

М.В. Лушнікова визнає охоронну компоненту права на трудову честь і ділову репутацію. Водночас вчена відзначає, що професійна (ділова репутація), трудова честь як об'єкти захисту у своїй основі мають не принцип визнання рівного права, а принцип індивідуалізації права на трудову честь і репутацію. У трудовому праві право на трудову честь, ділову репутацію не обмежується охоронною компонентою як право вимагати від усіх оточуючих не принижувати трудову честь працівника. У випадках, передбачених локальними нормативно-правовими актами, актами соціального діалогу, трудовими договорами працівник має право претендувати на заохочення (матеріальне, моральне, просування по службі). Причому ця вимога адресована роботодавцю і реалізується в рамках відносних регулятивних трудових правовідносин¹²⁶.

¹²⁵ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 371.

¹²⁶ Лушнікова М.В. Сущность и природа права работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации //Вестник Пермского университета. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. – №1 (7). – С.35.

Ці положення заслуговують на увагу, втім, не дозволяють чітко уявити структуру права працівника на захист гідності як суб'єктивного трудового права.

Для визначення структури права працівника на захист гідності як суб'єктивного трудового права слід звернутися до теорії права, в якій суб'єктивне право розглядається як складне явище, що включає певні правомочності.

На думку П.Р. Рабіновича, у структурі суб'єктивного юридичного права слід виділяти такі можливості (свободи):

- самій чинити певні активні дії (право на свої дії);
- вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій (право на чужі дії);
- звертатися до держави за захистом, примусовим забезпеченням свого юридичного права (право на забезпечувальні дії держави)¹²⁷.

Вчені кафедри загальнотеоретичної юриспруденції Національного університету «Одеська юридична академія» розглядають суб'єктивне право як багатопланову можливість, що включає чотири елементи: право його володільця власними діями задовольняти свої інтереси; право вимоги, призначене для спонукання іншого учасника правовідношення виконати свій обов'язок перед правоможним і тим самим задовольнити його інтерес; домагання, яке полягає в тому, що носій суб'єктивного права має можливість звернутися за захистом (наприклад, до суду) свого порушеного права, з тим, щоб змусити іншого учасника правовідношення виконати свій обов'язок; можливість користуватися певним соціальним благом¹²⁸. Тобто суб'єктивне право розуміється як право-поведінку, право-вимогу, право-домагання і право-користування.

¹²⁷ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те зі змінами. Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2001. – С. 79.

¹²⁸ Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – С. 152-153.

В.М. Корельський і В.Д. Перевалов включають до структури суб'єктивного права такі правомочності: а) право на власні фактичні дії, спрямовані на використання корисних властивостей об'єкта права; б) право на юридичні дії, на прийняття юридичних рішень; в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії; г) право домагання, яке полягає у можливості привести в дію апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку¹²⁹.

М.І. Матузов у структурі суб'єктивного права виділяє, як мінімум, чотири елементи: 1) можливість позитивної поведінки самої правомочної особи, тобто право на власні дії; 2) можливість вимагати відповідної поведінки від правозобов'язаної особи, тобто право на чужі дії; 3) можливість вдатися до державного примусу у разі невиконання противною стороною свого обов'язку (домагання); 4) можливість користуватися на основі даного права певним соціальним благом. Іншими словами, суб'єктивне право може виступати як право-поведінка, право-вимога, право-домагання і право-користування. Залежно від характеру і стадії реалізації того чи іншого суб'єктивного права на перший план у ньому може виходити одна із зазначених можливостей, як правило – перша. В цілому усі чотири компоненти в їх єдності складають зміст і структуру суб'єктивного права як загального поняття.

Як відзначає В.С. Нерсисянц, з точки зору суб'єктів права реалізація норми права – це використання суб'єктами права своїх правових можливостей (своєї правоздатності) шляхом активних правомірних дій, які відповідають вимогам норми, що реалізується, для досягнення своїх правомірних цілей і задоволення своїх активних інтересів – набуття і здійснення своїх індивідуально-конкретних суб'єктивних прав і виконання своїх індивідуально-конкретних юридичних обов'язків¹³⁰.

¹²⁹ Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА . М, 2002. – С. 353.

¹³⁰ Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства. Учебник для юридических вузов и факультетов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА . М, 1999. – С. 509.

С.Я. Вавженчук досліджує право на захист трудових прав як самостійне суб'єктивне трудове право¹³¹. Вчений визначає право на захист трудових прав як вид та міру можливої поведінки управненої особи, що виражається в можливості застосувати способи, заходи, засоби трудо-правового примусу в тій чи іншій формі, яка гарантується державою.

С.Я. Вавженчук виділяє в структурі суб'єктивного права на захист наступні правомочності: по-перше, право на свої дії (поведінку) щодо відновлення трудового права або правового становища, усунення явної загрози порушення трудового права (можливість застосування мір самозахисту); по-друге, можливість вимагати від зобов'язаної особи відновлення порушеного права або правового становища, усунення явної загрози порушення права, у тому числі перешкод при здійсненні права; по-третє, можливість вимагати від органів державної влади примусового відновлення порушеного трудового права або правового становища, усунення явної загрози порушення трудового права, у тому числі перешкоди при здійсненні такого права.

Враховуючи вище зазначені положення, у структурі права працівника на захист гідності слід виокремлювати наступні правомочності: право-поведінки (право на власні дії), право-вимоги (право вимагати від роботодавця виконання обов'язку, тобто право на чужі дії) та право-домагання (тобто право на примусове виконання обов'язку).

Для реалізації суб'єктивного права на захист своєї гідності працівники обирають можливі варіанти певної поведінки, надані правовими нормами для задоволення власного інтересу: вимога від роботодавця забезпечити гідні умови праці, звернення до державних органів¹³².

Як вже відзначалося, у ст. 21 проекту ТК України вперше закріплено право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. У ст. 11 «Основні права працівників» ТК Республіки

¹³¹ Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. – Х.: Право, 2016. – С.168-169.

¹³² Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности //Дисс...канд.юрид.наук: 12.00.05 /А.Б. Жерукова. – М., 2011. – С. 15.

Білорусь¹³³ передбачено право працівників на невтручання в особисте життя і повагу особистої гідності.

На нашу думку, право працівника на захист гідності є комплексним за своєю структурою і включає право працівника на захист від мобінгу, право на захист персональних даних і право на захист недоторканості приватного життя.

Прояви психологічного тиску і жорстокості на виробництві є глобальною проблемою, на яку звертають серйозну увагу фахівці. Як відзначає С.В. Волошина, фізична і психологічна жорстокість, яка до недавнього часу вважалася більше проблемою дисциплінарною, сьогодні також входить до сфери охорони праці. Обидва види жорстокості є взаємопов'язаним і часто зустрічаються у сукупності. Фізична жорстокість частіше проявляється у безпосередньому фізичному впливі на працівника (напад, нанесення тілесних ушкоджень, застосування фізичної сили для примушення працівника до виконання будь-яких дій тощо).

У трудових кодексах деяких зарубіжних країн міститься спеціальна норма про заборону насильства до працівників. Так, у ст. 3 Трудового кодексу Республіки Вірменія серед основних принципів трудового законодавства закріплений принцип заборони будь-якої форми (будь-якого характеру) примусової праці та насильства щодо працівників¹³⁴.

Психологічна жорстокість найбільш часто проявляється у мобінгу (від англійського mobbing: mob – зграя, набірід, чернь; to mob – грубо поводитися, нападати, накидатися на кого-небудь) /булінгу, тобто загрози, а також у вигляді харасменту¹³⁵. Останній нерідко розшифрується як «сексуальне домагання», незважаючи на те, що у загальному випадку він може бути взагалі позбавлений сексуального аспекту і являє собою ті чи інші систематичні та необґрунтовані

¹³³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – 2/70.

¹³⁴ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года
//<http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>

¹³⁵ Волошина С.В. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /С.М. Волошина. – Одеса, 2011. – С.110-111.

приставання з боку колег або керівництва (наприклад, за національною чи віковою ознакою). Розмова на підвищених тонах, «непарламентські вирази» на адресу колег або підлеглих, нереальні строки виконання роботи або просто не виконувані виробничі завдання, що перевищують фізичні, фізіологічні, психологічні, ментальні або чисто професійні можливості працівника, недопустимі коментарі відносно зовнішності або поглядів людини на життя, перевантаження або недовантаження роботою – усе це типові прояви харасменту, негативний вплив якого вже добре знайомий за рубежом фахівцям з охорони праці і судам.

Саме у Франції боротьбі з мобінгом приділялася велика увага. 20 березня 1979 р. Уряд видав декрет про служби трудової медицини, в якому людина розглядалася у всій сукупності виробничого життя. При цьому проблеми створення сприятливого психологічного клімату на виробництві включаються у поняття виробничого середовища і охорони праці у широкому значенні¹³⁶. З часом не тільки у Франції, а й в Україні виникне питання про визнання морального переслідування на роботі як професійного ризику на виробництві, а його наслідки будуть відшкодовуватися поряд з іншими випадками трудових каліцтв і професійних захворювань.

У свою чергу, до булінгу нерідко відносять практику «посвяти у працівники» новаків і «дідовщину», які здебільшого є характерними для невеликих підприємств і для галузей з тяжкою фізичною працею. І булінг, і харасмент також належать до стресогенних факторів виробничого середовища. Як специфічні методи боротьби з такими явищами зарубіжна практика пропонує, головним чином, розробку і послідовне проведення у життя суворої корпоративної політики нестерпності до подібних проявів психологічного тиску. Крім того, державні органи нерідко рекомендують і підтримують утворення на підприємствах спеціалізованих консультативних центрів для захисту прав працівників, які стали жертвами психологічного тиску.

¹³⁶ Рекош К.Х. Моббинг и проблемы его преодоления во Франции //Труд за рубежом. – 2002. - №2. – С.97-105.

Як свідчить практика, на багатьох підприємствах мобінг – психологічний тиск, а нерідко й психологічний терор щодо окремих працівника як з боку керівництва, так іноді і колег – не рідкість навіть у самих культурних і цивілізованих країнах¹³⁷.

І.В. Лагутіна відзначає, що мобінг – це тривалий і цілеспрямований процес, який завжди супроводжується ознаками соціального конфлікту і, що особливо важливо, агресивною поведінкою однієї із сторін. У розвинених країнах це явище стає причиною істотного зниження економічної ефективності бізнесу¹³⁸.

Жертвами мобінгу найчастіше стають представники расових, етнічних, релігійних, сексуальних меншин, особи, які мають певні фізичні та психологічні дефекти і відхилення, ті, хто не схожий на інших, хто не може постояти за себе. Мобінг змушує його жертв трудитися під стресом, викликає почуття неповноцінності, незахищеності та інші комплекси, різного роду захворювання. Мобінг може спричинити нервовий зрив і навіть стійку втрату працездатності, викликати психогенні реакції, що призводять до серйозних розладів здоров'я: головні болі, порушення сну, шлунково-кишкові розлади, дерматологічні реакції, зміни у вазі, фобії, депресія, невпевненість у собі, злість, страх, роздратованість, почуття неповноцінності, незахищеності і безсилля, зниження самооцінки, почуття провини.

Як відзначає Л.П. Гаращенко, під мобінгом слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення¹³⁹. Мобінг – це соціальне явище, яке має безпосереднє

¹³⁷ Ваниорек П., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом /Пер. с нем. – М., 1996;

¹³⁸ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – С. 371-372.

¹³⁹ Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах /Л.П. Гаращенко //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.200.

відношення до трудової діяльності людини і застосовується в контексті морального і психологічного переслідування.

Х. Лейман виділив 45 варіантів прояву мобінгу, серед яких: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, відмова від допомоги, шкідництво, крадіжки і підробки, інсценування, залякування, приниження людської гідності, використання акустичних (крики, шуми, дратівливі звуки), світлових, нюхових ефектів.

Трудове право стикається із зовнішнім вираженням даного соціально-психологічного феномену, а саме з приставанням до працівника тих, з ким він спілкується по роботі, підчас зовсім не за своєю волею. Таке приставання може виходити від різних осіб і мати самі різні мотиви: свідому або несвідому неприязність, прагнення роботодавця провчити непокірного працівника, суперництво, стикання інтересів або характерів, статевий інстинкт і т. ін.

Франція відноситься до тих європейських країн, в яких на законодавчому рівні закріплюється заборона мобінгу. Відповідно до ст. L. 1152-1 Трудового кодексу Франції жоден працівник не повинен страждати через численні випадки психологічного тиску проти нього, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати його права і гідність та негативно впливати на його фізичне та психологічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому¹⁴⁰.

Згідно зі ст. L. 1152-2 роботодавець повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання поведінки знущань, а ст. L. 4121-1 на роботодавця покладено обов'язок вжити необхідних заходів із забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників. Йдеться про такі заходи, як: 1) профілактика професійних ризиків і напруги на робочому місці;

¹⁴⁰ Code du travail. Version consolidée au 7 décembre 2016
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

2) інформаційні та навчальні заходи; 3) проведення організаційних та інших заходів.

Здійснення низки профілактичних заходів роботодавцем щодо запобігання психологічного тиску та конкретизація профілактичних заходів передбачені ст. L. 4121-2 Трудового кодексу Франції.

У законодавстві інших європейських країн або діють спеціальні акти про заборону мобінгу на робочому місці (наприклад, Швеції, Данії, Норвегії), або відповідні норми містяться в різних нормативно-правових актах (наприклад, Німеччині, Італії). Так, у Швеції мобінг заборонений спеціальним нормативно-правовим актом від 21 вересня 1993 року, у параграфі першому якого закріплено поняття мобінгу та його форми: залякування, психологічне насильство, соціальне відчуження, домагання, включаючи й сексуальні.

Фактично приставання можна розглядати як одну із шкідливостей виробничого середовища, захист від якої має стати одним з нових завдань трудового права. Саме трудове право покликане забезпечити будь-кому на виробництві, незалежно від його внутрішніх якостей і зовнішнього вигляду...комфортні умови, убезпечити від різного роду приставань, що отруюють їхнє життя¹⁴¹.

Враховуючи досвід європейських країн, спеціальні норми про заборону мобінгу слід закріпити і в національному законодавстві. З метою імплементації положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) у національне законодавство видається доцільним доповнити ст.25 проекту ТК України обов'язком роботодавця вживати всіх відповідних заходів із запобігання сексуальним домаганням, систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи та заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Ця норма частково імплементована у трудові кодекси окремих зарубіжних країн. Наприклад, у ст. 10 ТК Республіки Молдова серед основних

¹⁴¹ Tackling harassment at work. London, 1994, p. 7.

обов'язків роботодавця передбачений обов'язок вживати заходів із запобігання сексуального домагання на робочому місці, а також із запобігання переслідуванню за подачу до компетентного органу скарги на дискримінацію.

Вперше у національному трудовому законодавстві до проекту ТК України включено спеціальну норму про недопущення дискримінації у сфері праці. Зміст ст. 3 в цілому відповідає міжнародно-правовим актам, зокрема конвенціям МОП. В окремому абзаці частини першої зазначеної статті передбачається, що дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин. Це дуже важливе положення. Проте у зазначеній нормі йдеться тільки про сексуальні домагання і не згадуються різні види мобінгу.

При цьому термін «сексуальні домагання» у проекті ТК України не визначається. У зв'язку з цим представляє інтерес досвід законодавства Республіки Молдова. У ст. ТК Республіки Молдова сексуальне домагання визначено як будь-яка форма вербальної або невербальної поведінки сексуального характеру, що защемляє гідність особистості або створює неприємну, ворожу, пригнічуючу, принизливу та образливу обстановку.

Враховуючи позитивний законодавчий досвід європейських країн щодо заборони мобінгу, доцільно було б у главі 1 Книги першої проекту ТК України закріпити визначення понять сексуальних домагань і мобінгу.

На нашу думку, право працівника на захист гідності включає і право працівника на захист персональних даних. У вітчизняній науці трудового права проблеми захисту персональних даних працівника досліджуються у працях А.М. Чернобай¹⁴², Р.І. Чанишева¹⁴³, І.В. Лагутіної¹⁴⁴.

¹⁴² Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 200 с.

¹⁴³ Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Р.І. Чанишев. – Київ, 2012. – 215 с.

У чинному КЗпП відсутні норми про захист персональних даних працівника. За їх відсутності на практиці застосовуються норми Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року¹⁴⁵. Відповідно до ст. 1 Закону персональними даними є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Вітчизняні вчені відзначають загальний характер даного визначення, що не враховує особливості персональних даних працівника. Так, Р.І. Чанишев пропонує визначати інформацію про персональні дані працівника як відомості чи сукупність відомостей про конкретного працівника, пов'язані з його професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями та необхідні роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами¹⁴⁶.

У КЗпП не передбачені право працівника на захист персональних даних і кореспондуючий йому обов'язок роботодавця. Цю прогалину певною мірою усунуто в проекті ТК України. Як вже відзначалося, у ст. 21 проекту ТК України передбачено право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. У формулюванні даного права не зазначається про захист персональних даних працівника, оскільки особиста інформація не належить до передбачених законодавством термінів. У літературі зверталася увага на нетотожність поняття «персональні дані» та «інформація про приватне життя»¹⁴⁷. Тому, як видається, формулювання зазначеного права слід привести у відповідність до чинного законодавства.

У ст. 24 проекту ТК України серед основних обов'язків роботодавця закріплений обов'язок забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-

¹⁴⁴ Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /І.В. Лагутіна. – Одеса, 2015. – 429 с.

¹⁴⁵ Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. №2297-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2010. – №34. – Ст.481.

¹⁴⁶ Чанишев Р.І. Зазн. роб. – С.171.

¹⁴⁷ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.247.

який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.

Отже, у проекті ТК України закріплено обов'язок роботодавця забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника, а відповідне право працівника законопроектом не передбачене. Крім того, формулювання зазначеного обов'язку роботодавця також потребує корегування. Нелогічно покладати на роботодавця обов'язок забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника, оскільки захист персональних даних вже передбачає забезпечення їх конфіденційності. Видається більш вдалим формулювання відповідного обов'язку у ст. 23 «Основні права та обов'язки роботодавця» ТК Республіки Казахстан, згідно з якою роботодавець зобов'язаний здійснювати збирання, обробку і захист персональних даних працівника відповідно до законодавства Республіки Казахстан про персональні дані та їх захист.

Право працівника на захист персональних даних як суб'єктивне трудове право має свою структуру. У структурі даного права слід виділяти такі правомочності працівника: право-поведінки, право-вимоги і право-домагання. Право-поведінки (право на власні дії) передбачає здійснення працівником як суб'єктом персональних даних таких прав: 1) право давати згоду на обробку персональних даних; 2) знати про джерела збирання, місцезнаходження своїх персональних даних, мету їх обробки, місцезнаходження або місце проживання (перебування) роботодавця як володільця чи розпорядника персональних даних або дати відповідне доручення щодо отримання цієї інформації уповноваженим ним особам, крім випадків, встановлених законом; 3) отримувати інформацію про умови надання доступу до персональних даних, зокрема інформацію про третіх осіб, яким передаються його персональні дані; 4) на доступ до своїх персональних даних; 5) отримувати не пізніш як за тридцять календарних днів з дня надходження запиту, крім випадків, передбачених законом, відповідь про те, чи обробляються його персональні дані, а також отримувати зміст таких

персональних даних; 6) пред'являти вмотивовану вимогу роботодавцю із запереченням проти обробки своїх персональних даних; 7) вносити застереження стосовно обмеження права на обробку своїх персональних даних під час надання згоди; 8) відкликати згоду на обробку персональних даних та ін.

До права-вимоги слід віднести такі права, як: 1) пред'являти вмотивовану вимогу щодо зміни або знищення своїх персональних даних будь-яким володільцем та розпорядником персональних даних, якщо ці дані обробляються незаконно чи є недостовірними; 2) на своїх персональних даних від незаконної обробки та випадкової втрати, знищення, пошкодження у зв'язку з умисним приховуванням, ненаданням чи несвоєчасним їх наданням, а також на захист від надання відомостей, що є недостовірними чи ганьблять честь, гідність та ділову репутацію фізичної особи.

Як право-домагання слід вважати такі права: 1) звертатися із скаргами на обробку своїх персональних даних до Уповноваженого або до суду; 2) застосовувати засоби правового захисту в разі порушення законодавства про захист персональних даних.

Заслуговує на увагу норма, закріплена у ст. 53 ТК Республіки Молдова, про конфіденціальність як умову договору. Конфіденціальність як умова договору означає, що сторони домовились не розголошувати протягом дії індивідуального трудового договору і не більше двох років після його припинення відомості або інформацію, що стали їм відомими в період дії даного договору відповідно до правил внутрішнього розпорядку, колективного або індивідуального трудового договору. У частині другій ст. 53 передбачено, що недодержання конфіденціальності тягне відшкодування шкоди винною стороною.

Таким чином, умова про конфіденціальність включена до сфери договірної регулювання і набуває відносного характеру.

У літературі звертається увага на те, що Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року недостатньо враховує специфіку захисту персональних даних працівника. У зв'язку з цим вноситься пропозиція доповнити Книгу другу проекту ТК України окремою главою «Захист персональних даних працівника» з урахуванням положень міжнародно-правових актів, законодавчого досвіду зарубіжних країн¹⁴⁸.

Норми про захист персональних даних працівника є складовою трудового законодавства багатьох зарубіжних країн. Наприклад, у Розділі III «Індивідуальний трудовий договір» ТК Республіки Молдова міститься окрема глава VI «Захист персональних даних працівника», до якої включено норми про загальні вимоги при обробці персональних даних працівника та гарантії їх захисту, передачу персональних даних працівника, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця, а також про відповідальність за порушення норм, що регулюють одержання, зберігання, обробку і захист персональних даних працівника.

У Законі про трудовий договір Естонії від 17 грудня 2008 року¹⁴⁹ містяться норми про персональні дані працівника. Відповідно до частини першої ст. 41 «Дані працівника» працівник має право ознайомлюватися із даними, що збираються про нього, і вимагати усунення або виправлення даних, які не відповідають дійсності. У частині другій зазначеної статті закріплений обов'язок роботодавця забезпечувати обробку персональних даних згідно із Законом про захист персональних даних.

Враховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн щодо регламентації захисту персональних даних працівника, доцільно було б доповнити Книгу другу проекту ТК України окремою главою «Захист персональних даних працівника».

¹⁴⁸ Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 175.

¹⁴⁹ Закон о трудовом договоре Эстонии от 17 декабря 2008 г. // <http://zakon24.ee/zakon-o-trudovom-dogovore/>

Вітчизняні науковці звертають увагу на те, що проблема полягає не стільки в недосконалості норм трудового права, які регулюють порядок отримання та використання інформації про працівника, скільки у відсутності адекватних санкцій за невиконання правових приписів. У кращому випадку, в разі порушення норм, що гарантують захист особистих даних працівника і невтручання в його особисте і сімейне життя, він може вимагати відшкодування моральної шкоди згідно з нормою ст. 237-1 КЗпП України. Притягнення роботодавця за такі дії до адміністративної відповідальності викликає труднощі, бо норма ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення ...втручання роботодавця в особисте чи сімейне життя, розглядає як «інші порушення»¹⁵⁰.

Більш ґрунтовно зазначена проблема була досліджена Г.І. Чанишевою і Р.І. Чанишевим¹⁵¹, які розглянули питання застосування за порушення законодавства про захист персональних даних цивільно-правової, дисциплінарної, кримінальної та адміністративної відповідальності. Слід погодитися з пропозицією вчених застосовувати за порушення порядку захисту персональних даних працівника не цивільно-правову, а матеріальну відповідальність, для чого доповнити ст. 134 КЗпП України відповідною підставою. Заслуговує на підтримку й інша пропозиція науковців доповнити перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця такою самостійною підставою як розірвання трудового договору з працівником за розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, зокрема розголошення персональних даних іншого працівника.

¹⁵⁰ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків :Діса плюс, 2015. – Т.1. – С.731.

¹⁵¹ Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Відповідальність за порушення порядку захисту персональних даних працівника //Південноукраїнський правничий часопис. – 2015. – №1. – С.107-111.

2.3. Здійснення права працівника на захист своєї гідності

Щоб проаналізувати здійснення працівником права на захист гідності, необхідно визначити саме поняття «здійснення права». У науці цивільного права під здійсненням цивільних прав розуміється використання суб'єктами права передбачених законом можливостей, які складають зміст даного суб'єктивного права, для задоволення власних потреб¹⁵².

О.А. Церковна робить висновок, що право на повагу гідності й честі фізичної особи повністю охоплює сутність відносин, що регулюються цивільним правом, а його здійснення передбачає реалізацію змісту цього права як для задоволення потреб уповноваженої особи, так і особи зобов'язаної¹⁵³.

В юридичній літературі також використовується термін «механізм реалізації прав». До механізму реалізації прав і свобод людини та громадянина включаються наступні елементи: гарантії здійснення права людини на повагу до її гідності; юридичні елементи механізму реалізації (норми, факти, правовідносини); процес фактичного втілення можливості та необхідності у дійсність; умови і фактори такого процесу.

Виходячи з цього, В.Д. Недибалюк виділяє наступні особливості реалізації права людини на повагу до її гідності:

—по-перше, цим правом опосередковуються цінності, які зведено на правовому рівні в ранг «найвищих соціальних», а тому їх обмеження не виправдовуються природою відносин, що виникають у цьому зв'язку;

—по-друге, це право має позитивний зміст і його здійснення не може порушувати права й свободи інших осіб, що, на думку багатьох авторів, є першопричиною для обґрунтування їх обмежень;

¹⁵²Мирошникова Н.И. Механизм осуществления субъективных гражданских прав /Н.И. Мирошникова. – Ярославль, 1989. – С.24.

¹⁵³ Церковна А.О. Повага гідності й честі – суб'єктивне право фізичної особи, що забезпечує її соціальне існування /А.О. Церковна //Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – Донецьк: ДІВС, 2001. – С.49.

–по-третє, сфера свободи фізичної особи при здійсненні цього суб'єктивного права дає їй змогу діяти згідно з її гідністю й честю настільки, наскільки її свобода не обмежує свободу інших осіб;

–по-четверте, такий висновок не суперечить і вимогам ч. 2 ст. 64 Конституції України, в якій не окреслюються межі змісту й обсягу права на повагу гідності¹⁵⁴.

Ці твердження заслуговують на увагу. Однак більш прийнятною видається позиція науковців, які пишуть не про реалізацію, а про здійснення суб'єктивного права, виділяючи відмінності зазначених понять. Так, Т.Є. Харитонова відзначає, що здійснення суб'єктивних прав, перш за все, припускає певну сукупність фактичних дій, спрямованих на реалізацію зазначеного права. Сама реалізація має розумітися як перетворення абстрактної можливості у реальність. Таким чином, реалізація суб'єктивного права – це перетворення абстрактної можливості (суб'єктивного права) у реальність за допомогою вчинення сукупності дій фактичного або юридичного характеру (здійснення) з метою задоволення інтересу¹⁵⁵.

Погоджуючись із таким висновком вченої, слід констатувати, що для здійснення права на захист працівник має вчинити фактичні дії з метою реалізації зазначеного права.

В.П. Грибанов відзначав, що право на захист не зводиться тільки до можливості звернення за захистом до державних органів, а й включає можливість правомочної особи використати всі дозволені законом засоби особистого примусового впливу на порушника, захищати належне йому право власними діями фактичного порядку (самозахист цивільних прав, застосування самою правомочною особою заходів оперативного впливу)¹⁵⁶.

¹⁵⁴ Недибалюк В.Д. Особливості механізму реалізації права людини на повагу до її гідності // Часопис Київського університету права. – 2012. – №3. – С. 134.

¹⁵⁵ Харитонова Т.Є. Проблеми здійснення прав на чужі земельні ділянки в Україні: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.06. – Київ, 2016. – 35 с.

¹⁵⁶ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. – М., 1992. – С. 154-155.

Виходячи з цього твердження, слід дійти висновку, що право працівника на захист гідності включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційних органів, так і можливість використання дозволених законом форм і способів захисту, в тому числі самозахист, які будуть розглянуті у розділі 3 цієї роботи.

Працівник має можливість здійснювати право на захист своєї гідності як під час трудової діяльності, так і після її припинення у передбачених законом випадках.

У чинному КЗпП відсутній механізм здійснення права працівника на захист своєї гідності. У ст. 21 проекту ТК України серед основних прав працівника закріплено права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, проте у законопроекті механізм здійснення зазначеного права не передбачений. У зв'язку з цим пропонується доповнити главу 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України після статті 3 «Недопущення дискримінації у сфері праці» окремою статтею «Забезпечення права працівника на захист гідності та честі» наступного змісту:

«Стаття 4. Забезпечення права працівника на захист гідності та честі

1. Забороняються будь-які прояви психологічного тиску на працівника, насильства, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати права, принижувати гідність працівника та негативно впливати на його фізичне та психологічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому.

2. Сексуальні домагання – будь-яка форма вербальної або невербальної поведінки сексуального характеру, що защемляє гідність особистості або створює неприємну, ворожу, пригнічуючу, принизливу та образливу обстановку.

3. Мобінг – психологічний тиск (терор), тобто систематичне, вороже і неетичне ставлення до працівника з боку роботодавця або інших працівників, що призводить до його беззахисного чи безпорадного стану.

4. Працівник вправі будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої гідність і честь від приниження і протиправних посягань, включаючи самозахист.

5. У разі вчинення роботодавцем або іншими працівниками зазначених дій працівник вправі звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди».

Здійснення суб'єктивного права працівника на захист своєї гідності забезпечується виконанням відповідних юридичних обов'язків роботодавця, інших працівників, компетентних органів. При виникненні перешкод для здійснення права на захист своєї гідності або порушенні чи загрозі його порушення працівник вправі удаватися до не заборонених законом форм і способів захисту.

Невиконання роботодавцем обов'язку поважати гідність працівника полягає у здійсненні дій, які є проявом відкритої неповаги до його особистості. Йдеться про незаконні або аморальні образливі дії щодо працівника: сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, спілкування в непорядній, образливій або агресивній формі, накладення дисциплінарного стягнення в образливій формі, видача необ'єктивної виробничої характеристики, формулювання причини звільнення, що принижують гідність працівника тощо. Що стосується мобінгу, то у сферу дії трудового законодавства повинні підпадати тільки дії роботодавця з морального переслідування працівника або групи працівників.

На відміну від трудового законодавства, у цивільному законодавстві питання здійснення цивільних прав врегульовані у Цивільному кодексі України

2003 року. До Книги першої «Загальні положення» Розділу I «Основні положення» включено окрему главу 2 «Підстави виникнення цивільних прав і обов'язків. Здійснення цивільних прав і виконання обов'язків», в якій містяться ст. 12 «Здійснення цивільних прав» і ст.13 «Межі здійснення цивільних прав».

Крім того, у главі 20 «Загальні положення про особисті немайнові права фізичної особи» Книги другої «Особисті немайнові права фізичної особи» статтею 272 регулюється здійснення особистих немайнових прав, ст. 273 – забезпечення здійснення особистих немайнових прав, ст. 274 – обмеження особистих немайнових прав та ін.

Чимало положень ЦК України щодо здійснення особистих немайнових повною можуть застосовуватися і до права працівника на захист гідності. Йдеться про те, що працівник здійснює зазначене право самостійно. Працівник вправі вимагати від роботодавця вчинення відповідних дій, спрямованих на забезпечення здійснення ним права на захист гідності. Діяльність роботодавця не може принижувати гідність працівника. У даному випадку маються на увазі не тільки дії, про які йшлося вище, а й деякі інші дії роботодавця. Зокрема, відомості про працівника, які є поширенням правдивих ганебних відомостей про накладення дисциплінарного стягнення (оприлюднення наказів про накладення дисциплінарних стягнень), не повинні поширюватися всередині підприємства¹⁵⁷. У характеристиці з попереднього місця роботи, яка вимагається при прийнятті на роботу у передбачених законом випадках, не можна зазначати відомості, які принижують гідність працівника. Це ж саме стосується й змісту наказів про звільнення з роботи.

Важливим питанням є також питання про межі здійснення права працівника на захист гідності. Проблема визначення межі здійснення прав досліджується і у науці цивільного права, і у науці трудового права.

¹⁵⁷ Хачатурян Ю.А. Право работника на защиту персональных данных //Современное право. – 2006. – №1. – С. 43-51.

Існують різні точки зору на проблему визначення критерію для встановлення межі здійснення цивільного права, проаналізовані в науковій літературі¹⁵⁸. Слід підтримати точку зору М.І. Бару, О.С. Іоффе, В.П. Грибанова, С.Н. Братуся, котрі виокремлюють такий критерій, як призначення суб'єктивного права, під яким розуміється та мета, досягнення якої повинно бути ним забезпечено¹⁵⁹.

Норми про здійснення трудових прав не передбачені й проектом ТК України. Водночас такі норми включено до трудових кодексів окремих зарубіжних норм. Наприклад, розділ VI «Здійснення і захист трудових прав» ТК Литовської Республіки містить норми про підстави виникнення трудових прав і обов'язків (ст.34), здійснення трудових прав і виконання обов'язків (ст.35), захист трудових прав (ст.36), самозахист трудових прав (ст. 37) і відповідальність (ст. 38).

У частині другій зазначеної статті також передбачається, що здійснення трудових прав і виконання обов'язків не повинні порушувати права інших осіб та інтересів, які захищаються законом.

Аналогічні норми про загальні принципи здійснення трудових прав доцільно було б передбачити і у проекті ТК України.

Здійснення працівником права на захист своєї гідності повинне відбуватися у певних межах. Як відзначав В.П. Грибанов, межі є невід'ємною властивістю будь-якого суб'єктивного права, так як за відсутності таких меж право перетворюється у свою протилежність – свавілля¹⁶⁰.

В основі механізму здійснення зазначеного права лежить принцип поєднання державного, договірної і локального регулювання трудових відносин, який повинен забезпечити оптимальне погодження інтересів сторін

¹⁵⁸ Стефанчук М.О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03. – К., 2006. – С.11; Онищенко Г. Проблема встановлення межі здійснення суб'єктивного цивільного права //Юридичний журнал. – 2006. – №5. – С. 24- 25.

¹⁵⁹ Иоффе О.С., Грибанов В.П. Пределы осуществления субъективных гражданских прав //Советское государство и право. – 1964. – №7. – С.77.

¹⁶⁰ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. – М., 1972. – С.9.

індивідуальних трудових правовідносин і держави. Доцільним є встановлення такої межі здійснення права працівника на захист своєї гідності, як заборона зловживання зазначеним правом, що передбачає здійснення права у своєму інтересі, відповідно до його призначення, сумлінно, дозволеними способами, не завдаючи шкоди роботодавцю та іншим працівникам.

Принцип заборони зловживання правом передбачає сумлінне здійснення цього права. Традиційно у законодавстві передбачається обов'язок працівника сумлінно виконувати свої трудові обов'язки. Так, у ст. 139 КЗпП України закріплений обов'язок працівника працювати чесно і сумлінно. Аналогічна норма закріплена практично в усіх трудових кодексах зарубіжних країн (наприклад, відповідно до ст. 9 ТК Республіки Молдова працівник зобов'язаний сумлінно виконувати свої трудові обов'язки, передбачені індивідуальним трудовим договором). У разі зловживання правом з боку роботодавця працівникові, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки, завдається майнова та моральна шкода, і навпаки, аналогічні наслідки настають для роботодавця у разі зловживання трудовим правом з боку працівника.

Норми про межі здійснення трудових прав, у тому числі заборону зловживання правом, не закріплені в чинному КЗпП України та проекті ТК України. Слід звернути увагу на наявність таких норм у ЦК України. У ст. 13 «Межі здійснення цивільних прав» закріплені норми про те, що при здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди довкіллю або культурній спадщині (ч.2); не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах (ст.2); при здійсненні цивільних прав особи повинні дотримуватися моральних засад суспільства (ч.3) та інші важливі норми. При цьому із змісту частини другої ст. 13 ЦК України випливає, що при здійсненні цивільних прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушувати не тільки цивільні, а й інші права будь-яких суб'єктів.

Заслужують на увагу положення частини першої ст. 35 ТК Литовської Республіки, згідно з якою, здійснюючи свої права і виконуючи обов'язки, роботодавці, їх працівники та їх представники повинні дотримуватися законів, поважати правила спільного співіснування і діяти чесно, дотримуватися принципів розумності, справедливості та чесності. Забороняється зловживати своїм правом.

У Великому юридичному енциклопедичному словнику термін «зловживання правом» визначено як свавільне використання права фізичною чи юридичною особою – суб'єктом права¹⁶¹.

До дослідження проблеми зловживання правом звернулися й вітчизняні науковці. У 2012 році А.С. Сидоренко була захищена перша кандидатська дисертація з цієї проблематики¹⁶². Вчена визначає зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин як самостійне соціально шкідливе явище у формі дії або бездіяльності, що ґрунтується на реалізації суб'єктом свого суб'єктивного права, яке не виходить за визначені законом межі, вчинене з прямим умислом завдати шкоди іншій стороні трудового договору з метою неодержання переваг, за які відповідальність настає в кожному конкретному випадку¹⁶³. До основних ознак зловживання правом у трудових правовідносинах віднесені такі: а) наявність суб'єктивного права; б) поведінка особи, яка не повинна виходити за межі наданих прав, установлених законом; в) прямий умисел його вчинення; г) шкода або створення реальної загрози її настання; д) отримання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами; е) настання відповідальності за вчинені дії.

Позиція А.С. Сидоренко щодо розуміння зловживання правом видається деякою мірою непослідовною. Із наведених визначення поняття та ознак зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин слідує, що у кожному

¹⁶¹ Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – С. 309.

¹⁶² Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2012. – 19 с.

¹⁶³ Сидоренко А.С. Зазн. роб. – С.13.

випадку настає відповідальність за вчинені дії. Хоча далі вчена виділяє ознаки, за якими зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин відрізняється від правопорушення¹⁶⁴. Якщо ж зловживання правом нею розуміється як явище, що не виходить за визначені законом межі, то тоді його слід розглядати як правомірну поведінку, проте це не узгоджується із розумінням А.С. Сидоренко зловживання правом як самостійного соціально шкідливого явища. Вочевидь, що самостійність цього явища не дозволяє віднести його ані до правопорушення, ані до правомірної поведінки.

Крім того, викликає заперечення твердження А.С. Сидоренко, що зловживання правом «вчинене з прямим умислом завдати шкоди іншій стороні трудового договору з метою неодержання переваг». На нашу думку, недоцільно кваліфікувати зловживання правом у трудових відносинах тільки як дії, що здійснюються виключно з наміром заподіяти шкоду іншій стороні. Такий висновок впливає й із частини третьої ст. 13 ЦК України, згідно з якою не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Якщо застосовувати це положення до трудових правовідносин, то завдання шкоди іншій особі є тільки однією з форм зловживання трудовим правом. Існують й інші форми такого зловживання. Так, А.В. Кручинина відзначає, що зловживання суб'єктами трудового договору своїми правами здійснюється у формі зовнішньо правомірних дій (або бездіяльності), спрямованих виключно на перешкоджання реалізації і захисту законних інтересів іншої сторони¹⁶⁵. Отже, зловживання трудовим правом може бути і у формі перешкоджання здійсненню і захисту законних інтересів іншої сторони і т.ін.

Потрібно відзначити, що в науці існують декілька концепцій зловживання правом. Одні вчені під зловживанням правом розуміють правопорушення (Н.С.

¹⁶⁴ Сидоренко А.С. Зазн. роб. – С.13.

¹⁶⁵ Кручинин А.В. Проблемы недопустимости злоупотребления правом субъектами трудового договора (по материалам судебной практики) //Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. – М., 2006. – С.233-234.

Малеїн, А.В. Юдін та ін.). На думку В.П. Грибанова, зловживання правом являє собою особливий тип цивільного правопорушення, яке чиниться уповноваженою особою при здійсненні належного їй права, пов'язаний з використанням недозволених конкретних форм у рамках дозволеного їй законом загального типу поведінки. Іншими словами, зловживання виходить за межі здійснення права¹⁶⁶.

М.І. Бару зайняв іншу позицію, вважаючи, що дії особи слід кваліфікувати як зловживання правом до настання несприятливих наслідків, тобто зловживання правом врешті-решт веде до правопорушення. При цьому якщо протиправне діяння навіть формально не ґрунтується на праві і виступає в чистому виді, то зловживання правом завжди зовні спирається на суб'єктивне право і формально до певного моменту (моменту початку порушення прав інших осіб) не суперечить об'єктивному праву. Якщо у особи немає суб'єктивних прав, зловживати правом вона не може. Скоїти ж правопорушення вона може і за відсутності суб'єктивного права¹⁶⁷.

Існує й третя концепція, за якою зловживання правом розглядається у двох формах: протиправного і правомірного зловживань. Зазначена концепція була підтримана і в науці трудового права. Зокрема, Є.В. Офман розглядає зловживання правом як самостійне правове явище, що за своїми ознаками не підпадає ані під правопорушення, ані під правомірну поведінку, яке від правопорушення відрізняє відсутність ознак протиправності та караності, а від правомірної поведінки – відсутність такої ознаки як суспільна необхідність, що забезпечена державою¹⁶⁸.

Зазначена наукова позиція, на нашу думку, заслуговує на підтримку. Якщо розглядати зловживання правом як самостійне правове явище, то, дійсно, воно має відрізнятися як від правопорушення, так і від правомірної поведінки.

¹⁶⁶ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2000. – С. 67.

¹⁶⁷ Бару М.И. О ст. 1 Гражданского кодекса /Советское государство и право. – 1958. – №12. – С. 117.

¹⁶⁸ Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Екатеринбург, 2006. – С.4.

Можна навести приклади зловживання правом на повагу гідності та честі як з боку роботодавця, так і з боку працівника. Як такі можуть бути кваліфіковані дії роботодавця з бойкоту працівника, оскільки у даному випадку не мають місця психологічний терор, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії й т. ін. Як зловживання правом з боку працівника можуть бути, наприклад, обвинувачення на адресу роботодавця відносно того, що роботодавець змусив його подати заяву про розірвання трудового договору за власною ініціативою.

Відсутність нормативного визначення поняття зловживання трудовими правами, його чітких критеріїв призводить до того, що вирішення спорів, які виникають, здійснюється судами на підставі суддівського розсуду та праворозуміння. Втім, в літературі висловлюється точка зору, що категорію зловживання правом складно формалізувати, вона тяжіє до конкретної ситуації.

Таким чином, право на захист гідності має здійснюватися працівником у своєму інтересі, відповідно до призначення зазначеного права, дозволеними способами. Працівник має додержуватися законів, поважати правила спільного співіснування і діяти сумлінно, додержуватися принципів розумності, справедливості та чесності. Працівникові забороняється зловживати своїм правом. Зазначені положення, що стосуються здійснення усіх трудових прав, необхідно закріпити у трудовому законодавстві.

Висновки до розділу 2

Характерними ознаками права працівника на захист своєї гідності слід вважати такі ознаки: 1) це право є невідчужуваним і здійснюється працівником особисто; 2) є за своєю природою нематеріальним, тобто не має грошового еквіваленту; 3) йдеться про захист гідності працівника, яка повною мірою не співпадає з гідністю його як особистості. Остання як природне право виникає з народження і припиняється зі смертю фізичної особи. Гідність працівника як правова категорія має часові рамки: вона виникає та існує в рамках трудових

правовідносин, коли особа набуває певного правового статусу – статусу найманого працівника; 4) здійснюється під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її припинення; 5) пов'язане зі специфічним об'єктом захисту – гідністю працівника, приниження якої має місце при укладенні, зміні або припиненні трудового договору (а у передбачених законом випадках – контракту), накладенні дисциплінарного стягнення, видачі необ'єктивної характеристики (у передбачених законодавством випадках), виражається у психологічному тиску, сексуальних домаганнях або мобінгу.

Право працівника на захист своєї гідності слід розглядати як самостійне трудове право, а не складову інших трудових прав. Воно є за своєю юридичною природою трудовим, а не цивільним правом, незважаючи на те, що Цивільний кодекс України містить окрему Книгу другу «Особисті немайнові права фізичної особи» і тривалий час зазначені права розглядалися тільки як такі, що мають цивільно-правову природу.

Право працівника на захист гідності відрізняється від цивільних особистих немайнових прав низкою наступних рис: 1) суб'єктним складом; 2) характером порушеного обов'язку (йдеться про невиконання роботодавцем трудових обов'язків); 3) обстановкою, в якій принижується гідність працівника (на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи); 4) специфікою протиправних дій, учинених роботодавцем: психологічний тиск (терор), мобінг, сексуальні домагання, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників і т. ін.); 5) чітко визначеними межами здійснення даного права – під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її припинення; 6) певними відмінностями у формах та способах захисту.

Право працівника на захист гідності як основне трудове право слід віднести: за суб'єктним критерієм – до основних індивідуальних трудових прав; за суб'єктним складом трудових правовідносин – основних трудових прав найманих працівників та працюючих власників; за способом закріплення –

основних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах, Конституції, інших законах України; за змістовним наповненням – основних трудових прав, пов'язаних із захисними процедурами; за способом формулювання – основних трудових прав, пов'язаних із нематеріальним благом – гідністю працівника.

Право працівника на захист своєї гідності, як й інші трудові права, характеризується єдністю приватних і публічних засад. По-перше, зазначене право за своєю природою є невідчужуваним, невід'ємним правом людини, базується на принципах свободи і рівності. У такому аспекті право працівника на захист гідності є природним правом. По-друге, межі здійснення зазначеного права, форми та способи захисту працівником своєї гідності визначаються державою, в чому проявляються публічні засади.

У чинному трудовому законодавстві необхідно реалізувати положення ст. 28 Конституції України, якою проголошується право кожного на повагу до його гідності, і розробити ефективний галузевий механізм забезпечення зазначеного права.

Виходячи із розуміння суб'єктивного трудового права в теорії права як закріпленої в юридичних нормах можливості певної поведінки особи право працівника на захист гідності як суб'єктивне трудове право слід розглядати як міру можливої поведінки правомочної сторони (працівника), забезпечену юридичними обов'язками іншої сторони (роботодавця).

Право працівника на захист гідності є суб'єктивним трудовим правом, що здійснюється ним в індивідуальних трудових правовідносинах, зміст якого включає юридично визнану можливість здійснення захисних дій самим працівником способами, не забороненими чинним законодавством, та можливість вимагати вчинення певних дій від роботодавця з метою належної оцінки моральних, особистих, професійних якостей працівника.

Враховуючи концепти теорії права, у структурі права працівника на захист гідності слід виокремлювати наступні правомочності: право-поведінки

(право на власні дії), право-вимоги (право вимагати від роботодавця певної поведінки, передбаченої нормами права, тобто право на чужі дії) та право-домогання (тобто право на примусове виконання обов'язку).

Працівник має можливість здійснювати право на захист своєї гідності як під час трудової діяльності, так і після її припинення у передбачених законом випадках.

Здійснення працівником права на захист своєї гідності повинне відбуватися у певних межах. В основі механізму здійснення зазначеного права лежить принцип поєднання державного, договірнього і локального регулювання трудових відносин, який повинен забезпечити оптимальне погодження інтересів сторін індивідуальних трудових правовідносин і держави. Доцільним є встановлення такої межі здійснення права працівника на захист своєї гідності, як заборона зловживання зазначеним правом, що передбачає здійснення права у своєму інтересі відповідно до його призначенню, сумлінно, дозволеними способами, не завдаючи шкоди роботодавцю та іншим працівникам.

Здійснення суб'єктивного права працівника на захист своєї гідності забезпечується виконанням відповідних юридичних обов'язків роботодавця, інших працівників, компетентних органів.

При виникненні перешкод для здійснення права на захист своєї гідності або порушенні чи загрозі його порушення працівник вправі удаватися до не заборонених законом форм і способів захисту.

Невиконання роботодавцем обов'язку поважати гідність працівника полягає у здійсненні дій, які є проявом відкритої неповаги до його особистості. Йдеться про незаконні або аморальні образливі дії щодо працівника: сексуальні домогання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, спілкування в непорядній, образливій або агресивній формі, накладення дисциплінарного стягнення в образливій формі, видача необ'єктивної виробничої характеристики,

формулювання причини звільнення, що принижують гідність працівника тощо. Що стосується мобінгу, то у сферу дії трудового законодавства повинні підпадати тільки дії роботодавця з морального переслідування працівника або групи працівників.

У чинному КЗпП відсутній механізм здійснення права працівника на захист своєї гідності. У ст. 21 проекту ТК України серед основних прав працівника закріплено права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, проте у законопроекті механізм здійснення зазначеного права не передбачений. У зв'язку з цим пропонується доповнити главу 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України після статті 3 «Недопущення дискримінації у сфері праці» окремою статтею «Забезпечення права працівника на захист гідності та честі» наступного змісту:

«Стаття 4. Забезпечення права працівника на захист гідності та честі

1. Забороняються будь-які прояви психологічного тиску на працівника, насильства, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, які спрямовані на погіршення умов праці та можуть порушувати права, принижувати гідність працівника та негативно впливати на його фізичне та психологічне здоров'я або перешкоджати його професійному майбутньому.

2. Сексуальні домагання – будь-яка форма вербальної або невербальної поведінки сексуального характеру, що защемляє гідність особистості або створює неприємну, ворожу, пригнічуючу, принизливу та образливу обстановку.

3. Мобінг – психологічний тиск (терор), тобто систематичне, вороже і неетичне ставлення до працівника з боку роботодавця або інших працівників, що призводить до його беззахисного чи безпорадного стану.

4. Працівник вправі будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої гідність і честь від приниження і протиправних посягань, включаючи самозахист.

5. У разі вчинення роботодавцем або іншими працівниками зазначених дій працівник вправі звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди».

У проекті ТК України необхідно закріпити норми про здійснення трудових прав. Зазначені права, в тому числі право на захист гідності, мають здійснюватися працівником у своєму інтересі, відповідно до призначення трудових прав, дозволеними способами. Працівник має додержуватися законів, поважати правила спільного співіснування і діяти сумлінно, додержуватися принципів розумності, справедливості та чесності. Працівникові забороняється зловживати своїм правом.

РОЗДІЛ 3

ФОРМИ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ СВОЄЇ ГІДНОСТІ

3.1. Форми захисту працівником своєї гідності

У сучасних соціально-економічних умовах мають місце численні порушення трудового законодавства. На думку фахівців, основними причинами цього негативного явища є високий рівень безробіття, недостатнє фінансування на різних рівнях заходів з охорони праці, експлуатація застарілого обладнання, низький рівень правової грамотності та культури працівників і роботодавців, а також недостатність і неякісність нагляду і контролю за дотриманням нормативних вимог з охорони праці¹⁶⁹

Захист прав і свобод людини і громадянина гарантується Конституцією України. Основні елементи механізму захисту прав і свобод закріплені ст. 55 Конституції України. Зокрема, відповідно до частини четвертої зазначеної статті кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

У трудових кодексах багатьох зарубіжних країн як одне з основних трудових прав працівників закріплено право на захист своїх трудових прав та інтересів. Так, відповідно до ст. 11 ТК Республіки Білорусь працівники мають право на судовий та інший захист трудових прав. Статтею 8 ТК Республіки Узбекистан¹⁷⁰ кожному гарантується захист трудових прав, який здійснюється органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, а також органами з розгляду трудових спорів. Згідно зі ст. 19 ТК Киргизької Республіки працівник має право на захист своїх трудових прав і свобод з використанням способів, передбачених законами, включаючи право на судовий

¹⁶⁹ Андріїв В.М., Вахонєва Т.М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні // Університетські наукові записки. – 2016. – Вип.3. – С.29.

¹⁷⁰ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года // Собрание законодательства Республики Узбекистан. – 2005. – №37-38. – Ст.280.

захист. Право на захист і відстоювання своїх трудових прав, свобод і законних інтересів, а також захист персональних даних усіма способами, не забороненими законодавством, передбачено ст. 13 ТК Республіки Туркменістан¹⁷¹.

На відміну від трудових кодексів зазначених країн у ст. 2 КЗпП України право працівників на захист трудових прав закріплено в усіченому виді, оскільки йдеться тільки про право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Проблеми захисту трудових прав, свобод і законних інтересів є предметом дослідження вітчизняних учених: В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.Я. Вавженчука, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, І.В. Лагутіної, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, Ю.М. Щотової, О.М. Ярошенка та ін.

Дослідженню загальнотеоретичних аспектів проблеми захисту трудових прав присвячені кандидатські дисертації І.В. Лагутіної¹⁷², І.В. Дашутіна¹⁷³, А.О. Падалки¹⁷⁴, С.І. Ілларіонова¹⁷⁵ та ін.

В науці трудового права існують різні точки зору щодо поняття захисту трудових прав та інтересів працівників. На думку І.В. Лагутіної, захист трудових прав працівників є сукупністю юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень

¹⁷¹ Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля -30 июня 2009 г.). - №2. - Ч.4. - Ст. 30.

¹⁷² Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія /Одеська національна юридична академія. - О.: Фенікс, 2008. - 160 с.

¹⁷³ Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. - Харків, 2008. - 20 с.

¹⁷⁴ Падалка А.О. Удосконалення захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. - Київ, 2013. - 19 с.

¹⁷⁵ Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /С.І. Ілларіонова. - Київ, 2015. - 19 с.

трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди¹⁷⁶.

На нашу думку, захист трудових прав працівників можна визначити як сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди.

Для дослідження проблеми захисту гідності працівника велике значення мають напрацювання представників цивілістичної науки. Ґрунтовне дослідження проблем захисту честі, гідності та репутації в цивільному праві здійснив Р.О. Стефанчук¹⁷⁷. Вагомий внесок у розвиток теорії цивільно-правового захисту честі, гідності та ділової репутації зробили А.Л. Анісімов, О.М. Ерделевський, Л.О. Красавчикова, М.М. Малєїна, В.П. Палінок, С.І. Шимон та ін.

Будучи особистим немайновим правом, що забезпечує соціальне буття фізичної особи, право на повагу до гідності та честі захищається нормами Цивільного кодексу України¹⁷⁸. Відповідно до статей 277, 280, 297 ЦК України фізична особа має право звернутися до суду з позовом про захист її гідності та честі та відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок поширення про неї та (або) членів її сім'ї недостовірної інформації, а також на відповідь і спростування такої інформації.

Вибір форми та способу захисту особистого немайнового права, зокрема права на повагу до гідності та честі, права на недоторканність ділової репутації, належить безпосередньо володільцю такого права.

Захист трудових прав працівників може здійснюватися в різних формах. І.В. Лагутіна визначає форму захисту трудових прав та інтересів працівників як

¹⁷⁶ Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія* /Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2008. – С. 28.

¹⁷⁷ Стефанчук Р.О. *Захист честі, гідності та репутації в цивільному праві*. – К.: Науковий світ, 2001. – 306 с.

¹⁷⁸ Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.

діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди¹⁸⁰.

Принципово не відрізняється від визначення форми захисту І.В. Лагутіною визначення форми захисту трудових прав, що формулює С.І. Ілларіонова, на думку якої, під формою захисту трудових прав слід розуміти діяльність уповноважених органів, самої особи, трудові права якої були порушені, їх представників щодо застосування визначених законом правових механізмів, у межах яких застосовуються різноманітні способи та засоби припинення таких порушень, здійснюється їх запобігання, поновлюються порушені права та відшкодовується заподіяна шкода¹⁸¹.

На нашу думку, зазначені визначення потребують уточнення. Вочевидь, слід говорити не про діяльність уповноважених органів, працівника або його представника, а про порядок здійснення права на захист, тобто йдеться про визначення працівником компетентного органу або самозахист ним своїх трудових прав та інтересів.

У науці трудового права виділяються юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту працівником трудових прав та інтересів. Основним критерієм розмежування зазначених форм захисту трудових прав виступає можливість застосування санкцій до правопорушника, тобто вирішення трудового спору чи відновлення порушеного трудового права в межах відповідної юрисдикції уповноваженого органу.

¹⁸⁰ Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія /Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2008. – С. 157.

¹⁸¹ Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2015. – С.13.

Юрисдикційна форма захисту являє собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів з розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права та законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування заподіяної шкоди.

У свою чергу юрисдикційні форми захисту трудових прав також підлягають класифікації. В.М. Андріїв запропонував в основу класифікації юрисдикційної форми покласти об'єкт захисту – захист індивідуальних або колективних трудових прав. За критерієм порядку здійснення юрисдикційного захисту, на його думку, видається можливим виділяти: 1) захист трудових прав у порядку вирішення індивідуальних трудових спорів; 2) захист трудових прав у порядку вирішення колективних трудових спорів; 3) захист трудових прав у порядку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства¹⁸².

Крім класифікації форм захисту трудових прав на юрисдикційні та неюрисдикційні, І.В. Лагутіна обґрунтовує виділення таких форм захисту трудових прав та інтересів працівників залежно від суб'єкта, уповноваженого застосовувати передбачені законодавством способи і засоби: індивідуальний захист (самозахист); колективний захист (через профспілки, систему колективних угод і колективних договорів, органи з вирішення трудових спорів), державний захист (судовий захист, державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю). Вчена пропонує також розділяти юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників на міжнародні та національні. До міжнародних форм захисту І.В. Лагутіна відносить адміністративну (контрольний механізм МОП) та судову

¹⁸² Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ...д-ра юрид.наук: 12.00.05 /Андріїв В.М. – Одеса, 2012. – С. 402.

(юрисдикція Європейського Суду з прав людини). Відповідно до національних форм захисту – захист трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах з розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю¹⁸³. Юрисдикційна форма характеризується тим, що порядок захисту порушеного права вже перейшло на стадію вирішення трудового спору, а не конфлікту, і тут потрібні уповноважені органи для його вирішення.

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів. Самозахист може здійснюватися як безпосередньо працівниками, так і через їх представників (профспілки). У зв'язку з цим виділяються індивідуальний захист (захист працівником своїх трудових прав безпосередньо) та колективний захист (захист трудових прав працівників профспілками).

В. Журавель виділяє індивідуальні та колективні форми захисту трудових прав працівників і досліджує їх правовий зв'язок та взаємодію, поєднання за різних соціально-економічних умов і суттєві відмінності між ними¹⁸⁴.

С.І. Ілларіонова виокремлює форми захисту трудових прав працівників, які суттєво не відрізняються від наведеної вище точки зору І.В. Лагутіної. С.І. Ілларіонова пропонує виділяти такі форми захисту прав працівників: 1) юрисдикційні форми: а) судовий порядок: звернення до суду; б) адміністративний порядок: звернення до КТС; звернення до відповідного галузевого органу, уповноваженого здійснювати нагляд за дотриманням трудового законодавства; звернення до органів прокуратури; 2) неюрисдикційні форми: а) самозахист; б) примирно-арбітражні процедури у разі виникнення колективних трудових спорів; в) звернення до профспілки для врегулювання

¹⁸³ Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05./Лагутіна І.В. - Одеса, 2007. – 205 с.

¹⁸⁴ Журавель В. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників // Публічне право. – 2016. – №1 (21). – С.228-232.

розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем, у разі якщо працівник є її членом¹⁸⁵.

Точка зору С.І. Ілларіонової видається спірною з декількох позицій. По-перше, у частині віднесення до адміністративного порядку звернення до КТС. Як видається, це не узгоджується із статусом даного органу, передбаченим КЗпП України. Відповідно до ст. 223 КЗпП комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Зазначені положення дають підстави для висновку про те, що за чинним КЗпП комісія по трудових спорах має статус органу трудового колективу підприємства, установи, організації і не може бути віднесена до адміністративних органів.

По-друге, викликає заперечення й зазначення про звернення до профспілки для «врегулювання розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем». Чинним законодавством, а саме КЗпП України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»¹⁸⁶.

По-третє, розгляд звернення до органів прокуратури як юрисдикційної форма захисту трудових прав працівників потребує корегування з урахуванням положень Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року.

Індивідуальні трудові спори, які виникають у разі приниження гідності працівника, вирішуються у порядку, передбаченому главою XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України. Відповідно до частини першої ст. 221 КЗпП України індивідуальні трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;

¹⁸⁵ Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2015. – С.13.

¹⁸⁶ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.

2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Згідно з частиною першою ст. 225 КЗпП України працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – обмеження будь-яким строком.

Комісія по трудових спорах є юрисдикційним органом, до якого вправі звернутися працівник у разі вчинення роботодавцем дій, що принижують його гідність. Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У разі незгоди з рішенням комісії працівник може оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у строки, передбачені ст. 229 КЗпП і частиною п'ятою ст. 235 КЗпП не тягне за собою накладення на нього санкцій, але надає право працівникові вимагати примусового виконання рішення у порядку, встановленому ст. 230 КЗпП.

Водночас, якщо йдеться про здійснення права працівника на захист гідності разом із вимогами про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, працівник вправі відповідно до частини першої ст. 232 КЗпП України звернутися із заявою безпосередньо до суду.

Відповідно до частини першої ст. 224 КЗпП України комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом про розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 223 цього Кодексу.

Щодо змісту ст. 224 КЗпП України Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека слушно звертають увагу на те, що зазначена норма залишається без змін, незважаючи

на те, що суперечить ст. ст. 55, 124 Конституції України. КТС втратила статус обов'язкового первинного органу по розгляду трудових спорів, оскільки працівник вправі звертатися за вирішенням індивідуального трудового спору безпосередньо до суду¹⁸⁸.

Відповідно до частини першої ст. 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Частиною другою ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

Зазначені конституційні норми дають право працівникові звернутися із заявою про захист своїх прав, у тому числі своєї гідності, безпосередньо до суду, минаючи комісію по трудових спорах. Конституційний Суд України у своєму рішенні щодо офіційного тлумачення статті 55 Конституції України зазначив, що частину першу ст. 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у здійсненні правосуддя, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права, свободи порушено або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод¹⁸⁹.

Далі в наступних пунктах 2 і 3 рішення від 25 грудня 1997 року Конституційний Суд України зазначив, що відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі статтею 64 Конституції України не може бути обмежене.

¹⁸⁸ Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.148.

¹⁸⁹ Рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. №9-зп у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України //Офіційний вісник України. – 1998. – №1. – Ст.25.

Частину другу статті 124 Конституції України необхідно розуміти так, що юрисдикція судів, тобто їх повноваження вирішувати спори про право та інші правові питання, поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

Верховний Суд України у п.2 постанови Пленуму від 30 травня 1997 р. №7 «Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина» роз'яснив судам, що вони не вправі з часу введення в дію Конституції відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового розгляду заяв і звернень Верховний Суд України також підкреслив, що коло прав та свобод людини і громадянина не є вичерпним¹⁹⁰.

Отже, для захист своєї гідності працівник вправі звертатися із заявою безпосередньо до суду.

Потрібно відзначити, що у проекті ТК України змінено статус і порядок створення комісії з трудових спорів. Відповідно до частини першої ст. 352 законопроекту комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Згідно з частиною другою ст. 352 питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Передбачається і зміна статусу комісії з трудових спорів, яка з органу трудового колективу перетворюється в орган соціального діалогу, що утворюватиметься на паритетних засадах із рівної кількості представників від роботодавця і працівників.

Згідно зі ст. 355 проекту ТК України працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.

¹⁹⁰ Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 30.05.1997 №7 //Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1998. – №1. – С.242.

Відповідно до частини першої ст. 359 проекту ТК України рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця і працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного із членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним.

Отже, право працівника на захист своєї гідності під час виконання трудових обов'язків може буде захищено в комісії з трудових спорів, проте більш ефективною формою захисту зазначеного права працівника є судовий захист. Так, І.В. Дашутін підкреслює більшу надійність, якісність та об'єктивність судового захисту порівняно з іншими способами захисту трудових прав, з огляду на місце суду в системі поділу влад¹⁹¹.

Захист трудових прав працівників, який включає в себе всю сукупність засобів, заходів, способів, прийомів та методів щодо відновлення порушених прав, реалізуються і в процесі судової форми захисту прав, свобод та законних інтересів працівників. Захист трудових прав працівників під час судового вирішення трудових спорів полягає в здійсненні даним юрисдикційним органом певних владних дій, спрямованих на забезпечення працівникові можливості реалізації належного йому права і на примушення зобов'язаних суб'єктів трудового права до здійснення тих чи інших дій на користь працівника, що надає праву працівника реальний характер.

Як відзначають автори Науково-практичного коментарю Конституції України, захист судом прав і свобод людини можна розглядати як норму, реалізація якої обумовлена наявністю ряду імперативних вимог: надання доступу до правосуддя, заборона відмови в правосудді, захист не теоретичних і ілюзорних можливостей, а конкретного й дійсного права доступу в суд, рівень доступу має бути достатнім для захисту цього права, можливості ясні і конкретні, щоб у випадку їх недотримання їх можна було оспорити, обов'язок

¹⁹¹ Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2008. – С.16.

держави забезпечити ефективність права доступу до правосуддя, утвердження системи юридичної допомоги для реалізації цього права, спрощення процедури доступу до суду, надання допомоги адвоката та ін.¹⁹²

Результати аналізу судової практики свідчить про те, що при розгляді справ про захист гідності працівника суд використовує положення цивільного матеріального права. Такий стан речей обумовлений відсутністю дієвого правового механізму захисту немайнових трудових прав та застосуванням постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» №1 від 27 лютого 2009 р., у п. 7 якого акцентується увага на тому, що характер спірних правовідносин є цивільно-правовим (незалежно від суб'єктного складу)¹⁹³.

У літературі відзначається, що суттю судового захисту гідності є встановлення відповідності суб'єктивної самооцінки працівника об'єктивній громадській оцінці. Але від цього головна - суб'єктивна складова гідності не набуває другорядного значення, оскільки все одно гідність визначається власною свідомістю працівника. Врешті-решт, сама особа, а не суд визначає порушено її почуття гідності чи ні.

Фахівці звертають увагу на проблемні питання, що виникають у судовій практиці при розгляді цієї категорії справ. Зокрема, О. Волошенюк відзначає важливе значення судового захисту, дієвість якого ускладнюють прогалини національної законодавчої бази у сфері регулювання як самих немайнових прав, так і безпосереднього порядку захисту від відповідних неправомірних посягань. Зокрема, залишається невизначеною система понять, неадекватною є

¹⁹² Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С. 411.

¹⁹³ Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 №1 //Вісник Верховного Суду України. – 2009. – №3. – С. 7.

система санкцій за посягання на честь, гідність особи, її ділову репутацію, недосконаліми – способи відновлення порушених прав¹⁹⁴.

Зазначені недоліки впливають і на розгляд трудових спорів судами загальної юрисдикції. Зокрема, це пов'язано із застосуванням термін «мобінг» у національній судовій практиці¹⁹⁵. Аналіз судової практики свідчить про те, що факти мобінгу фактично залишаються не доведеними, і суди відмовляють у цій частині позовних вимог. Так, 15.03.2016 року позивач звернулася до суду з позовом до відповідача, в якому просила визнати її переведення з посади директора Первомайської дитячої школи мистецтв на посаду викладача вказаної школи незаконним та поновити її на посаді директора вказаного закладу.

В обґрунтування позову зазначила, що з 2011 року працювала на посаді директора Первомайської дитячої школи мистецтв відповідно до укладених з позивачем контрактів від 03.10.2011 року та від 03.10.2012 року. В результаті перевірки стану управлінської діяльності наприкінці 2015 року позивачу було винесено дисциплінарне стягнення за неналежне виконання службових обов'язків, внаслідок чого представником відповідача за посадою був виданий наказ №48-к від 01.12.2015 року про притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності. Також 01.12.2015 року позивач написала заяву про переведення її на посаду викладача школи мистецтв з посади директора, що відбулося через психологічний тиск на неї з боку начальника відділу культури та туризму виконавчого комітету Первомайської міської ради Харківської області. 15.12.2015 року уповноваженим представником відповідача по справі за посадою було видано наказ №50-к, яким позивача на підставі її заяви від

¹⁹⁴ Волошенюк О. Честь, гідність і ділова репутація: поняття і порядок захисту //Юридичний журнал. – 2012. – №6. – С.85.

¹⁹⁵ Напр.: Рішення Первомайського міськрайонного суду Харківської області у справі №632/611/16-ц від 24 червня 2016 р. //<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58552063>; Рішення Апеляційного суду Миколаївської області у справі №1490/4994/12 від 10 грудня 2012 року //<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28016667>; Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області у справі №212/178/14-ц //<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38916676>; Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області у справі №212/10211/14-ц//<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37856275>

01.12.2015 року було переведено на посаду викладача з 01.01.2016 року. В той же час 14.12.2015 року позивач подала заяву про визнання її заяви від 01.12.2015 року недійсною, яка відповідачем при виданні наказу від 15.12.2015 року до уваги прийнята не була. Позивач 22.12.2015 року зверталася із заявою про порушення її трудових прав до заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів, від якого отримала відповідь, що відповідач є окремою юридичною особою, керівник якої має усі необхідні та визначені законодавством права щодо призначення керівників установ, які знаходяться в підпорядкуванні відповідача. Додатково просила поновити позивачу строк звернення до суду із відповідної позовною заявою, посилаючись на те, що вона намагалася вирішити вказане питання у досудовому порядку.

У судовому засіданні позивач підтримала заявлені нею позовні вимоги та просила їх задовольнити. Додатково пояснила, що причиною судового спору є упереджене ставлення начальника відділу культури та туризму до неї, що було викликано брехливими наклепами на неї з боку інших осіб, зокрема і третьої особи по справі, та неналежним виконанням відповідачем своїх управлінських функцій. Вказана ситуація відбулася восени 2015 року, коли Первомайська дитяча школа мистецтв готувалася до проходження атестації як закладу культури.

Представник відповідача за посадою начальник відділу культури виконавчого комітету Первомайської міської ради Харківської області ОСОБА_3 у судовому засіданні 04.04.2015 року повідомив, що позовні вимоги позивача є необґрунтованими, оскільки наказ був виданий ним у відповідності до діючого законодавства, а причиною переведення є критична маса зауважень, яка накопичилася у нього та у виконавчих органів Первомайської міської ради Харківської області щодо відносин у колективі Первомайської дитячої школи мистецтв.

Суд не знаходить доказів того, що заява ОСОБА_1 від 01.12.2015 року була написана нею під впливом психічного тиску, а саме усних заяв начальника

відділу культури та туризму про те, що їй потрібно або написати заяву на звільнення, або на переведення. Вказані обставини жодним доказом по справі, окрім слів позивача та її представника, не підтверджуються. Наданий суду висновок від 09.06.2016 року за №08-739 про психоемоційний стан позивача станом на 07.06.2016 року жодного відношення до написання заяви від 01.12.2015 року не має, а її стан міг бути викликаний конфліктом у сім'ї, загальною депресією, тощо. Роз'яснення поняття «мобінгу» є виключно викладенням фактів, які можна знайти у будь-якому навчальному посібнику з психології. У зв'язку з викладеним суд зазначає, що наявність стресової ситуації на роботі, пов'язаної з конфліктом з колегами та керівництвом, не може розцінюватися як психічний тиск, оскільки такий тиск повинен ставити особу у таке положення, коли вона вимушена робити дії, які за загальних умов не зробила б. Враховуючи відсутність укладення з позивачем контракту станом на 01.12.2015 року, позивач повинна та могла передбачати, що відповідач не бажає укласти з нею відповідний контракт на новий строк, а тому, на думку суду, вирішила забезпечити надійність свого положення у дитячій школі мистецтв, написавши заяву на переведення на посаду викладача.

Керуючись ст.ст. 21, 23, 32, 36, 236 Кодексу законів про працю України, ст.ст. 10, 11, 60, 88, 209, 212-215 ЦПК України, суд вирішив: позовні вимоги ОСОБА_1 до відділу культури і туризму виконавчого комітету Первомайської міської ради Харківської області, третя особа ОСОБА_15 про визнання переведення на іншу роботу незаконним та поновлення на посаді задовольнити частково. Визнати незаконним наказ №50-к від 15.12.2015 року, виданий відділом культури і туризму Первомайської міської ради Харківської області, та його скасувати. В іншій частині у задоволенні позовних вимог відмовити.

Таким чином, у даному випадку судом не було встановлено факту мобінгу відносно позивачки.

Факт морального переслідування не був встановлений судом і в іншій справі, в якій застосовувався термін «мобінг». У липні 2012 року ОСОБА_2

звернулася з позовом до Новобузької ЦРЛ який в подальшому уточнила про скасування наказів №1343-К від 29.12.2011 р., №509-К від 25.05.2012 р., №512-К від 28.05.2012 р. та №513-К від 28.05.2012 р. про накладення дисциплінарного стягнення, наказу №603-К від 12.06.2012 р. на підставі якого її було звільнено з посади заступника головного лікаря Новобузької ЦРЛ з економічних питань за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Позивачка зазначала, що з 9 вересня 2008 року працювала на посаді заступника головного лікаря Новобузької ЦРЛ з економічних питань, наказами, що оскаржуються на неї незаконно було накладені адміністративні стягнення у вигляді доган, внаслідок чого вона була змушена написати заяву про звільнення з займаної посади за угодою сторін на підставі якої 12 червня 2012 року була незаконно звільнена за п.1 ст. 36 КЗпП України.

Посилаючись на незаконність наказів та на те, що фактично була вимушена написати заяву про звільнення з роботи під психологічним тиском з боку відповідача, позивачка просила поновити її на посаді заступника головного лікаря Новобузької ЦРЛ з економічних питань, скасувати накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 30 621,76грн., 50 000 грн. в рахунок відшкодування моральної шкоди та 3 250 грн. судових витрат.

Рішенням Новобузького районного суду Миколаївської області від 12 жовтня 2012 року в задоволенні позову ОСОБА_2 було відмовлено.

В апеляційній скарзі позивачка, посилаючись на порушення судом норм процесуального та матеріального права, неповне з'ясування обставин, що мають значення для правильного вирішення справи, просила рішення суду першої інстанції скасувати та ухвалити нове, яким її позовні вимоги задовольнити в повному обсязі.

Колегія суддів судової палати в цивільних справах Апеляційного суду Миколаївської області за апеляційною скаргою ОСОБА_2 на рішення Новобузького районного суду Миколаївської області від 12 жовтня 2012 року

по цивільній справі за позовом ОСОБА_2 до Новобузької центральної районної лікарні про визнання незаконними та скасування наказів про дисциплінарне стягнення та звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, встановила, що посилення ОСОБА_2 на те, що заяву на звільнення нею було написано не з власної волі, а під психологічним тиском з боку відповідача, після засідання профспілковому комітету є безпідставними. Як встановлено судом, на засіданні комітету обговорювалися питання щодо виконання позивачкою свої трудових обов'язків, та оскільки вона займає керівну посаду, її діяльність була піддана публічній критиці. І як вбачається з обставин справи, заяву про звільнення за угодою сторін позивачкою подано після надання згоди профспілкового комітету на її звільнення з підстав, передбачених п. 3 ст. 40 КЗпП України. Тобто вказана заява свідомо подана позивачкою з метою уникнення звільнення з ініціативи адміністрації, а не в зв'язку з тиском на неї.

Доводи апеляційної скарги про те, що судом не взято до уваги висновки практикуючого психолога про наявність психологічного тиску (мобінгу) на позивачку на увагу суду не заслуговують, оскільки в рішенні суду надана оцінка цьому доказу в сукупності з іншими доказами по справі і на висновок суду це не вплинуло.

Керуючись ст. ст. 303, 307, 309, 316 ЦПК України, колегія суддів вирішила: Апеляційну скаргу ОСОБА_2 задовольнити частково. Рішення Новобузького районного суду Миколаївської області від 12 жовтня 2012 року в частині відмови у задоволенні вимог ОСОБА_2 про визнання незаконним та скасування наказу №513-К від 28 травня 2012 року скасувати і в цій частині ухвалити нове рішення. Позов ОСОБА_2 задовольнити частково. Визнати незаконним та скасувати наказ Новобузької центральної районної лікарні №513-К від 28 травня 2012 року «Про застосування дисциплінарного стягнення» до ОСОБА_2. В іншій частині рішення залишити без змін.

Аналізуючи судову практику Італії, Л.П. Гаращенко відзначає, що італійськими судами досить часто розглядаються справи про мобінг. За шість місяців 2013 року поняття мобінгу було використано у 24 рішеннях Касаційного суду Італії¹⁹⁶. При цьому поняття мобінгу формулюється судами по-різному. Так, в одному з рішень суду Генуї мобінгом вважається навмисна ворожа тривала поведінка роботодавця або керівника стосовно працівника, яка є не сумісною з трудовими відносинами, спрямована на тиск або переслідування працівника, що негативно впливає на його психічне і фізичне здоров'я. У більшості випадків оскаржується поведінка роботодавця або його представника. У випадках, коли оскаржується поведінка інших працівників, то відповідальність покладається на роботодавця на підставі загальної норми про відповідальність за дії своїх працівників відповідно до ст. 2049 Цивільного кодексу Італії або на підставі порушення правил про забезпечення охорони праці у випадках, коли роботодавець не вжив заходів для захисту працівника від переслідування колег.

Л.П. Гаращенко на підставі аналізу судової практики робить висновок про те, що італійські суди під мобінгом розуміють протизаконну поведінку, яка відповідає наступним ознакам: наміри ворожої поведінки; повторюваність образливих дій; спрямованість на переслідування працівника; шкідливий вплив на його психічне і фізичне здоров'я як результат; наявність причинного зв'язку між шкодою, заподіяною здоров'ю працівника, та незаконною поведінкою. На жаль, у національній судовій практиці відсутнє єдине розуміння мобінгу, що перешкоджає захисту працівником своєї гідності.

Оскільки практика свідчить про складність доведення наявності фактів мобінгу на роботі, І.В. Лагутіна пропонує обов'язок доведення цих фактів покласти на роботодавця. Роботодавець повинен довести, що його дії не мають характеру морального переслідування. Суд може визнати звільнення за власним

¹⁹⁶ Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах /Л.П. Гаращенко //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.203-204.

бажанням працівника, якого було піддано моральному переслідуванню з боку роботодавця як порушення трудового законодавства з усіма передбаченими у цьому разі наслідками¹⁹⁷. Для цього І.В. Лагутіна пропонує запровадити термін «мобінг» у ст. 97 «Неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі» проекту ТК України.

Проте, факти мобінгу мають місце не тільки при припиненні трудового договору за ініціативою працівника, про що вже йшлося у попередніх розділах. Тому, на нашу думку, норму про поняття мобінгу та його заборону слід закріпити в окремій статті «Забезпечення права працівника на захист гідності та честі» в главі 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» проекту ТК України, зміст якої запропонований у розділі 2 цієї роботи.

Юрисдикційною формою захисту трудових прав, у тому числі й права працівника на захист гідності, є здійснення ним права на захист шляхом звернення із заявою до органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Тривалий час звернення працівника до органів прокуратури вважалося юрисдикційною формою захисту ним своїх трудових прав. За чинним Законом України «Про прокуратуру»¹⁹⁸ прокуратуру позбавлено функції нагляду за додержанням прав і свобод людини і громадянина. Відповідно до частини першої ст. 2 Закону на прокуратуру покладаються такі функції:

- 1) підтримання державного обвинувачення в суді;
- 2) представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених цим Законом;
- 3) нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;

¹⁹⁷ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.373.

¹⁹⁸ Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 №1697-VII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №2-3. – Ст.12.

4) нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Згідно з частиною першою Розділу XIII «Перехідні положення» Закону України «Про прокуратуру» прокуратура виконує функцію нагляду за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержанням законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами виключно у формі представництва інтересів громадян або держави в суді.

Частиною першою ст. 23 Закону України «Про прокуратуру» передбачено, що представництво прокурором інтересів громадянина або держави в суді полягає у здійсненні процесуальних та інших дій, спрямованих на захист інтересів громадянина або держави, у випадках та порядку, встановлених законом.

Прокурор здійснює представництво в суді інтересів громадянина (громадянина України, іноземця або особи без громадянства) у випадках, якщо така особа не спроможна самотійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження через недосягнення повноліття, недієздатність або обмежену дієздатність, а законні представники або органи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси такої особи, не здійснюють або неналежним чином здійснюють її захист (ч. 2 ст. 23).

Юрисдикційною формою захисту трудових прав працівників є звернення до Державної служби України з питань праці, що діє на підставі Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96¹⁹⁹. Відповідно до п.1 зазначеного Положення Державна служба України з питань праці (Держпраці) є

¹⁹⁹ Положення про Державну службу України з питань праці: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96 //Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст.584.

центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття (далі - загальнообов'язкове державне соціальне страхування) в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Одним з основних завдань Держпраці є реалізація державної політики з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Згідно з п. 4 Положення Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю (підп.б); здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування (підп.9) та здійснює інші повноваження.

Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи.

Дієвою формою захисту права працівника на гідність можна вважати і застосування неюрисдикційних форм захисту. В науці трудового права неюрисдикційною формою захисту трудових прав працівників визнається самозахист, проте у чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про цю форму захисту.

І.В. Лагутіна розглядає самозахист трудових прав як форму їх захисту, що допускається тоді, коли працівник має можливість правомірного впливу на роботодавця, не вдаючись по допомогу до судових чи інших компетентних органів²⁰⁰. На думку вченої, самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника (колективу працівників) із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

С.І. Ілларіонова вважає, що самозахист трудових прав працівників – це неюрисдикційна форма захисту трудових прав, що включає сукупність законодавчо закріплених засобів, спрямованих на відновлення та встановлення порушених трудових прав, а також містить елемент превентивності, який у певних ситуаціях може сприяти запобіганню вчинення трудового правопорушення²⁰¹.

В.Я. Бурак розглядає право працівника на самозахист у матеріальному і процесуальному розумінні. У матеріальному розумінні право працівника на самозахист передбачає його можливості використати не заборонені законом засоби примусового впливу на роботодавця, захищаючи належне йому право

²⁰⁰ Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія* /Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2008. – С. 114.

²⁰¹ Ілларіонова С.І. *Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки* автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2015. – С.14.

власними діями фактичного характеру з вимогою до спонукання зобов'язаної особи до правомірної поведінки²⁰². Вчений акцентує увагу на тому, що ці дії повинні бути співрозмірними порушеному праву або тому правопорушенню, яким це право порушене.

У процесуальному аспекті, на думку В.Я. Бурака, право на самозахист включає в себе:

можливість особи самостійно вчиняти дії із захисту порушеного права в установленому законом порядку;

можливість користуватися усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, встановленими щодо даної форми захисту прав;

можливість вибору способів самозахисту в межах, визначених законом.

Вчені також визначають характерні галузеві ознаки (властивості) самозахисту, досить розгорнутий перелік яких формулює І.В. Лагутіна:

- 1) самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних прав уже трапилось чи продовжується;
- 2) самозахист здійснюється силами самої уповноваженої особи (потерпілого суб'єкта, права якого порушені, у даному випадку – працівника);
- 3) участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть виключно сторони трудового договору;
- 4) самозахист здійснюється у формі дії (бездіяльності);
- 5) повідомлення стороні трудового договору про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було допущено;
- 6) можливість захищати свої трудові права та свободи не забороненими законом способами самозахисту;
- 7) метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків;

²⁰² Бурак В.Я. Право працівників на самозахист своїх порушених прав і законних інтересів / В.Я. Бурак // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С.111.

8) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право²⁰³.

С.І. Ілларіонова виділяє наступні властивості самозахисту трудових прав працівників: 1) безпосередність його здійснення, що полягає у використанні правових заходів захисту безпосередньо самою особою; 2) своєчасність – полягає у ефективному захисту особою своїх трудових прав безпосередньо в момент їх порушення; 3) диспозитивність – характеризується у вільному виборі способів самозахисту в межах чинного законодавства; 4) ініціативність – полягає в активних самостійних діях особи, спрямованих на захист своїх трудових прав²⁰⁴.

Не аналізуючи докладно підходи вчених до визначення поняття та ознак (властивостей) самозахисту, слід звернути увагу на одну принципову відмінність між наведеними точками зору. І.В. Лагутіна пише про «застосування відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом», С.І. Ілларіонова – про «сукупність законодавчо закріплених засобів», а В.Я. Буряк – про використання працівником «не заборонених законом засобів примусового впливу на роботодавця».

Позиція І.В. Лагутіної видається певною мірою суперечливою, оскільки далі вчена спробує визначити примірний перелік способів самозахисту і пропонує закріпити його у проекті ТК України. До таких способів вчена відносить, зокрема, 1) відмову від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні дні, неробочі та святкові дні, до яких працівник залучається із порушенням трудового законодавства; 2) відмова від незаконного переведення на іншу роботу; 3) відмова від виконання незаконних розпоряджень, доручень роботодавця чи його представників; 4) відмова від виконання роботи у зв'язку з невивплатою заробітної плати; 5) відмова від уходу у відпустку у разі невивплати належних працівнику відповідно до законодавства виплат; 6) самостійна

²⁰³ Лагутіна І.В. Зазн. роб. – С.118.

²⁰⁴ Ілларіонова С.І. Зазн. роб. – С.14-15.

реалізація працівником права на відпочинок, якщо роботодавець всупереч закону відмовив у наданні часу відпочинку та час використання таких днів не залежав від волі законодавця; 7) інші не заборонені законом способи²⁰⁵.

На нашу думку, перелік способів самозахисту не може бути таким об'ємним. Тим більше, що І.В. Лагутіна вважає, що самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних прав уже трапилось чи продовжується. У більшості з названих вище способів наявність порушення трудових прав чи незаконність розпоряджень, доручень роботодавця чи його представників оцінює працівник, а не компетентний орган. Виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем з приводу застосування норм чинного трудового законодавства ще не означає, що має місце його порушення і працівник вправі вдаватися до самозахисту. Такі дії з боку працівника слід визнавати правомірними, коли має місце явне порушення трудового законодавства, наприклад, у зв'язку з невиплатою заробітної плати. Якщо ж погодитися з точкою зору І.В. Лагутіної, то, крім самозахисту, інші форми захисту трудових прав стають актуальними лише в разі подальшого оскарження дій (бездіяльності) роботодавця.

Законодавчий досвід зарубіжних країн свідчить про інший підхід до визначення способів здійснення самозахисту. Так, відповідно до ст. 37 ТК Литовської Республіки самозахист трудових прав допускається лише у випадках, установлених цим Кодексом. Статтею 276 передбачена відмова працівника виконувати роботу у випадках, установлених у пункті 5 ст. 275, згідно з яким працівники мають право відмовитися працювати, якщо є небезпека для безпеки і здоров'я працівників, а також виконувати ті роботи, безпечному виконанню яких вони не навчені, якщо не обладнані засобами колективного захисту або не забезпечені необхідними засобами індивідуального захисту. Така відмова працювати визнається законодавцем

²⁰⁵ Лагутіна І.В. Зазн. роб. – С.159-160.

обгрунтованою. Відповідно до ст. 217 за час, протягом якого працівник обгрунтовано відмовився працювати (стаття 276 Кодексу), працівнику сплачується середня заробітна плата. Якщо працівник необгрунтовано відмовляється працювати, час, який він не працював, йому не оплачується і заподіяну з цієї причини шкоду працівник відшкодовує в порядку, встановленому законом.

Чіткий перелік випадків, у яких працівник може відмовитися від роботи в цілях самозахисту, закріплений у трудових кодексах деяких інших зарубіжних держав. Так, відповідно до ст. 379 ТК РФ у цілях самозахисту трудових прав працівник, повідомивши роботодавця або свого безпосереднього керівника чи іншого представника роботодавця у письмовій формі, може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених цим Кодексом та іншими федеральними законами. На час відмови від зазначеної роботи за працівником зберігаються всі права, передбачені трудовим законодавством та іншими, актами, які містять норми трудового права.

Отже, у трудових кодексах окремих зарубіжних країн визнано лише один спосіб самозахисту працівників – відмова від виконання трудових обов'язків і чітко закріплені випадки, в яких працівник у цілях самозахисту має право відмовитися від виконання роботи. Такий підхід видається виправданим, оскільки запобігає зловживанню трудовими правами з боку працівників, забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, не перешкоджає виконанню роботодавцем обов'язку організувати та управляти процесом праці.

Потрібно відзначити, що ст. 19 ЦК України закріплене право особи на самозахист своїх прав від порушень. Відповідно до частини першої ст. 19 ЦК України самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом, та не суперечать моральним засадам суспільства. Способи

самозахисту повинні відповідати змісту права, що порушено, та характеру дій, якими ці права порушені, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням (ч. 2 ст. 19).

Самозахист цивільних прав розуміється як здійснення уповноваженою особою дій фактичного порядку, не заборонених законом і спрямованих на охорону його особистих або майнових інтересів і який завжди здійснюється після вчинення правопорушення²⁰⁶.

У науці трудового права є загальновизнаною необхідність закріплення у трудовому законодавстві самозахисту трудових прав працівників з урахуванням положень ст. 19 ЦК України. Підстав для такого висновку є багато. О.Є. Сонін вважає головними такі: 1) чинне законодавство про працю в окремих випадках і сьогодні визнає право учасників трудових правовідносин на самостійні дії, яке (право) визнається за відповідними суб'єктами на випадок порушення їх прав та з метою припинити таке порушення чи принаймні усунути його наслідки, які вже настали чи можуть настати; 2) специфіка трудових відносин зумовлює необхідність надання їх учасникам можливості вживати заходів, які дають змогу оперативно якщо не поновити порушене право повністю, то хоча б усунути на майбутнє шкідливі наслідки правопорушення²⁰⁷.

Водночас, на відміну від цивільного законодавства, що допускає будь-які відповідні характеру і змісту правопорушення заходи його припинення, у трудовому законодавстві цей принцип реалізувати видається неможливим. У зв'язку з цим слід визнати і закріпити у трудовому законодавстві України тільки один спосіб самозахисту працівником своїх трудових прав – відмову від виконання трудових обов'язків, який може застосовуватися працівником для захисту індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі

²⁰⁶ Саприкіна І. Цивільно-правові способи захисту честі, гідності, ділової репутації у новому Цивільному кодексі України //Юридична Україна. – 2005. – №9. – С.56.

²⁰⁷ Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав /О.Є. Сонін //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 37. – Одеса: Юридична література, 2008. – С.49-50.

одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності).

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту передбачає самостійні активні дії працівника із захисту своїх індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності) без звернення або поряд із зверненням до компетентних органів для припинення порушення права та його відновлення.

При цьому важливо підкреслити ту обставину, що самозахист може мати місце при явних грубих порушеннях трудових прав, зокрема, переведенні працівник на іншу роботу без його згоди, переведення на іншу роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці, якщо виникає загроза життю і здоров'ю працівника, сексуального домагання на робочому місці, систематичних непорядних або явно негативних та образливих дій щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи і т. ін.

Самозахист трудових прав визнається правомірною дією при додержанні наступних умов: 1) метою самозахисту є припинення порушення індивідуального трудового права та його відновлення; 2) може здійснюватися за наявності явних грубих порушень трудових прав працівника; 3) працівник повинен повідомити роботодавця або свого безпосереднього керівника в письмовій формі про відмову виконувати роботу; 3) право на самозахист здійснюється працівником самостійно; 4) способом самозахисту є відмова працівника від виконання трудових обов'язків у випадках, визначених законом; 5) відмова виконувати роботу триває до усунення порушення трудових прав; 6)

після припинення порушення трудового права та його відновлення працівник одразу повинен приступити до роботи.

Крім того, М.І. Іншин слушно звертає увагу на те, що закріплення права на самозахист в новому ТК України має відбуватись за всіма працівниками. Однак реалізація даного права деякими категоріями працівників може підпадати під певні обмеження. Зокрема, реалізація права на самозахист державними службовцями може відбуватись лише в тому разі, якщо дії державного службовця не можуть зашкодити національним інтересам та інтересам держави²⁰⁸.

Тривалість призупинення виконання трудових обов'язків у порядку самозахисту не обмежується і визначається часом, необхідним для відновлення порушених прав працівників.

З метою обрання ефективного способу самозахисту права працівника на гідність слід виходити з того, яким способом відбулося порушення права працівника на гідність.

Що стосується збереження заробітної плати за цей період, то корисним є литовський законодавчий досвід урегулювання цього питання. Як вже відзначалося, ТК Литовської Республіки передбачено збереження середнього заробітку на час відмови виконання працівником трудових обов'язків у цілях самозахисту трудових прав.

Захист профспілками, їх об'єднаннями трудових прав працівників слід віднести до важливих неюрисдикційних форм захисту. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»²⁰⁹ професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Зі змісту цієї статті випливає, що основними функціями профспілок слід вважати

²⁰⁸ Іншин М.І. Індивідуальний захист трудових прав державними службовцями / М.І. Іншин // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Т.16. Вип.15. Правознавство. – С.139.

²⁰⁹ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.

представницьку і захисну функції, які доповнюються функцією здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці.

Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок належить до основних прав, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відповідно до ст. 19 зазначеного Закону профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Захисна функція профспілок є цілеспрямованою діяльністю, що здійснюється на законодавчій основі, із захисту трудових прав і законних інтересів працівників, охороні їх від порушень, із відновлення порушених прав, установлення справедливих умов праці. Захисна функція профспілок

реалізується ними відповідно до законодавства на всіх етапах правового регулювання: при створенні норм трудового права, їх застосуванні та охороні від порушень, при відновленні порушених прав і притягненні до відповідальності винних осіб. Захисна функція профспілок передбачає охорону трудових прав працівників, попередження їх порушень і відновлення в разі порушення.

Захисна функція профспілок реалізується при встановленні колективних умов праці, застосуванні чинного законодавства про працю, здійсненні громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці. Зазначена функція набуває особливого значення у сучасних соціально-економічних умовах, масового порушення трудових прав, зниження життєвого рівня населення.

Реалізація захисної функції профспілок відбувається у таких організаційно-правових формах: а) ті, що сприяють здійсненню (встановленню) трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників; б) ті, що усувають (попереджають) порушення цих прав і інтересів.

На думку Ю.М. Щотової, яка виконала комплексне теоретичне дослідження правових проблем організації та діяльності профспілок в сучасному суспільстві²¹⁰, метою функціонування професійних спілок є охорона і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Вчена пропонує розмежувати представництво профспілками прав та інтересів працівників на: представництво з метою охорони колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників на підставі закону; представництво з метою захисту індивідуальних і колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників на підставі спеціального уповноваження.

²¹⁰ Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права: автореф. дис. ...д-ра. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2013. – 35 с.

Позиція Ю.М. Щотової видається дискусійною, оскільки представницьку функцію не можна виключати із числа основних функцій профспілок. Виокремлення представницької та захисної функцій і функції контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці взагалі є умовним, оскільки ці функції практично реалізуються профспілками, їх об'єднаннями одночасно.

Важливо відзначити посилення ролі профспілок, їх об'єднань у розвитку соціального діалогу в Україні. Статтею 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року²¹¹ профспілкова сторона визнана стороною соціального діалогу на національному, галузевому і територіальному рівнях для участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах і у міжнародних заходах. При цьому склад суб'єктів профспілкової сторони визначається за критеріями репрезентативності, передбаченими Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Необхідним є прийняття Трудового кодексу України, в якому професійні спілки, їх об'єднання передбачаються як суб'єкти трудових відносин. Водночас, не можна погодитися з відсутністю у законопроекті норм про правове становище профспілок у сфері праці. Хоча з прийняттям Трудового кодексу України Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» продовжить діяти, все ж основні положення про правовий статус профспілок як суб'єктів трудових відносин повинні бути закріплені в ТК України.

Потребує удосконалення і Закон України «Про колективні договори і угоди» - на законодавчому рівні мають бути закріплені не тільки права

²¹¹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.

профспілок, але й їх обов'язки, вирішено питання про відповідальність профспілок за їх невиконання.

Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», внесення змін і доповнень до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» свідчить про зміни правового статусу профспілок у сучасних соціально-економічних умовах. Профспілки, їх об'єднання відіграють важливу роль у розвитку соціального діалогу в Україні, вони покликані ефективно представляти і захищати права та інтереси працівників. У цей час профспілки є єдиними представниками працівників у соціальному діалозі на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Видається необхідним посилення ролі профспілок у захисті гідності та честі працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи відповідно до положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Для цього пропонується доповнити ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» обов'язком виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації здійснювати контроль за забезпеченням гідного ставлення до працівників з боку роботодавця, інших працівників. У зв'язку з цим п.12 зазначеної статті пропонується викласти в такій редакції: «12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, гідного ставлення до працівників, вимагає усунення виявлених недоліків».

Неюрисдикційною формою захисту слід визнати звернення до Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Відповідно до ст. 101 Конституції України парламентський контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина здійснює Уповноважений Верховної Ради

України з прав людини. Згідно з частиною другою ст. 55 Конституції України кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»²¹² Уповноважений є посадовою особою, статус якої визначається Конституцією України, цим та іншими законами України.

Уповноважений здійснює свою діяльність незалежно від інших державних органів та посадових осіб. Діяльність Уповноваженого доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина, не відмінняє їх і не тягне перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод.

У ст.13 Закону закріплені права Уповноваженого Верховної Ради України, серед яких право: невідкладного прийому Президентом України, Головою Верховної Ради України, Прем'єр-міністром України, головами Конституційного Суду України, Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів України, Генеральним прокурором України, керівниками інших державних органів, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовими та службовими особами; звертатися до Конституційного Суду України з поданням: про відповідність Конституції України законів України та інших правових актів Верховної Ради України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, правових актів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, які стосуються прав і свобод людини і громадянина; про офіційне тлумачення Конституції України та законів України; вносити в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства України у сфері захисту прав і свобод людини і громадянина; безперешкодно

²¹² Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 №776/97-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №20. – Ст. 99.

відвідувати органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, бути присутнім на їх засіданнях; вимагати від посадових і службових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності сприяння проведенню перевірок діяльності підконтрольних і підпорядкованих їм підприємств, установ, організацій, виділення спеціалістів для участі у проведенні перевірок, експертиз і надання відповідних висновків; направляти у відповідні органи акти реагування Уповноваженого у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина для вжиття цими органами заходів та інші права.

З метою посилення ролі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у забезпеченні права працівників на захист гідності видається доцільним доповнити пункт 13 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» і викласти його в наступній редакції: «13) здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гідного ставлення до працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи».

Таким чином, для захисту працівником своєї гідності під час виконання трудових обов'язків працівник вправі вдатися до юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту відповідно до чинного законодавства. Юрисдикційними формами захисту є звернення працівника до уповноваженого юрисдикційного органу – комісії з трудових спорів, місцевого суду, органу прокуратури як органу нагляду за додержанням законодавства про працю. У даному випадку йдеться про внутрішньодержавні форми захисту трудових прав. До неюрисдикційних форм слід віднести захист гідності працівника профспілкою та самозахист працівника.

Аналіз чинного законодавства про працю свідчить про недосконалість закріплення форм та способів захисту трудових прав. На відміну від трудового

права, у цивільному праві діє галузевий механізм захисту цивільних прав та інтересів, який отримав належне законодавче закріплення. Так, ст. 275 Цивільного кодексу України визначено, що фізична особа має право на захист свого особистого немайнового права від протиправних посягань інших осіб. Захист особистого немайнового права здійснюється способами, встановленими главою 3 ЦК України. Захист особистого немайнового права може здійснюватися також іншим способом відповідно до змісту цього права, способу його порушення та наслідків, що їх спричинило це порушення.

Кожній формі захисту трудових прав та законних інтересів (юрисдикційній або неюрисдикційній) повинні відповідати передбачені законом або встановлені договором способи захисту трудових прав та інтересів.

Проте, ані чинний КЗпП, ані проект ТК України не містять аналогічних положень, що суттєво знижує ефективність галузевого механізму захисту трудових прав та законних інтересів.

3.2. Способи захисту працівником своєї гідності

Важливим теоретичним і практичним питанням є питання про способи захисту працівником своєї гідності. Зазначені способи мають застосовуватися в рамках певної форми захисту – юрисдикційної або неюрисдикційної.

Під способом захисту трудових прав О.Є. Сонін розуміє матеріально-правову вимогу, яка може бути висунута управненою особою до її контрагента у певних правовідносинах на випадок порушення, невизнання чи оспорення прав такої особи. Не має суттєвого значення, в який спосіб (в тому числі – через діяльність яких осіб та/або органів) ця вимога виконується²¹³.

І.В. Лагутіна визначає способи захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників як сукупність дій, що застосовуються

²¹³ Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року. – Миколаїв: Іліон, 2009. – С. 265-267.

юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних особистих немайнових трудових прав і компенсації моральної шкоди²¹⁴. Одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників вчена називає компенсацію моральної шкоди.

На нашу думку, під способами захисту гідності працівника слід розуміти закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюються відновлення порушеного права, компенсація завданої шкоди.

У теорії права вже обґрунтовано думку про те, що правовий інститут компенсації моральної шкоди є комплексним принаймні тому, що він стосується захисту усіх природних прав людини²¹⁵.

В юридичній літературі існують три підходи до розуміння поняття моральної шкоди: соціальний (М. Я. Шимінова, В. Плаксін); індивідуально-психічний (М.С. Малейн, А.М. Белякова, А.М. Ерделевський); індивідуально-соціальний (В.А. Дубрівний, В.П. Паліюк, Н.С. Шімон). П.Р. Рабінович і О.В. Грищук поєднують два елементи у понятті моральної шкоди – соціально-моральний та індивідуально-психічний. На думку вчених, моральна шкода – це протиправне приниження (або замах на приниження) оцінки гідності людини, яке викликає в її психіці негативні процеси і стани. На соціальному рівні вона проявляється як порушення гідності людини, а на особистісному – як негативні психічні процеси і стани²¹⁶.

²¹⁴ Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.379.

²¹⁵ Рабінович П.М. Право людини на компенсацію моральної шкоди //Юридичний вісник України. – 2002. – №3.

²¹⁶ Рабінович П.М., Грищук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – №3. – С.21.

П.М. Рабінович і О.В. Грищук визначають компенсацію моральної шкоди як вчинення стосовно людини, котрій заподіяно таку шкоду порушенням її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, певних дій, які спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів і процесів, викликаних приниженням оцінки її гідності внаслідок цього порушення²¹⁷.

За визначенням П.М. Рабіновича і О.В. Грищука, право на компенсацію моральної шкоди – це можливість людини, котрій заподіяно таку шкоду внаслідок порушення її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, вимагати від порушника виконання його обов’язку вчинити певні дії, спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів та процесів, спричинених приниженням її гідності внаслідок цього порушення, а також її можливість звернутись, у разі потреби, до компетентних національних чи міжнародних органів за примусовим забезпеченням виконання зазначеного обов’язку²¹⁸.

Вчені також зазначають, що де є порушення якогось права людини чи якоїсь свободи, завжди потерпає оцінка її гідності. Немає такого порушеного права чи свободи людини, яке не призвело б до виникнення у неї *конкретного* права та компенсацію моральної шкоди, *конкретної* можливості вимагати компенсації²¹⁹.

Відшкодування моральної шкоди передбачено нормами конституційного, цивільного, трудового і кримінально-процесуального права. Так, право на відшкодування моральної шкоди передбачено ст. ст. 32, 41, 50, 54, 62 і 152 Конституції України.

Відповідно до ст. 237-¹ КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі,

²¹⁷ Рабінович П., Грищук О. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди // Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №2. – С.22.

²¹⁸ Рабінович П.М., Грищук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – №3. – С.23.

²¹⁹ Рабінович П.М., Грищук О.В. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди // Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №2. – С.23.

якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зав'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Зазначеною статтею Кодекс було доповнено Законом України №1356-XIV від 24 грудня 1999 року, проте до цього часу у трудовому законодавстві так і не було закріплено спеціальних норм про порядок відшкодування моральної шкоди.

У Конституції України та інших законодавчих актах відсутнє визначення загального поняття моральної шкоди. Поняття моральної шкоди вироблено у судовій практиці. Відповідно до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про компенсацію моральної (немайнової) шкоди» №4 від 31 березня 1995 року²²⁰. Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зав'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

Втім, у літературі зверталася увага на низку проблемних питань, які не вдалося вирішити у зазначеній постанові або які виникли в судовій практиці

²²⁰ Про судову практику в справах про компенсацію моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України №4 від 31.03.1995 //Вісник Верховного Суду України. – 2009. – №3. – С. 7.

вже після її прийняття. Як відзначають П.М. Рабінович і О.В. Грищук, ця постанова обмежила сферу дії законів і нормативно-правових актів України про компенсацію моральної шкоди спеціально-дозвільним принципом, оскільки у п. 2 постанови вказується, що спори про відшкодування моральної шкоди розглядаються у випадках, коли право на відшкодування передбачене спеціальним законодавством²²¹.

Проблемним залишається питання про критерії визначення розміру конкретної суми компенсації моральної шкоди. Водночас науковцями висловлюються сумніви щодо доцільності законодавчого встановлення меж компенсації моральної шкоди. На думку П.М. Рабіновича і О.В. Грищука, встановлення таких меж суттєво ускладнить використання даного права: по-перше, ціла низка нормативно-правових актів встановлює різні межі розміру компенсації моральної шкоди; по-друге, потерпілий може оцінити шкоду вище або нижче розміру, встановленого законодавцем; по-третє, у самій правозастосовчій практиці часом виникають перепони щодо реалізації захисту права людини на повну компенсацію моральної шкоди²²².

Потрібно відзначити, що у ст. 237-1 КЗпП України закріплено «широке» застосування відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові. Такі вимоги можуть бути пред'явлені працівником у будь-якому випадку порушення законних трудових прав, передбачених законом, підзаконним нормативно-правовим актом, угодою, трудовим договором. Другою необхідною умовою є те, що порушення законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. За відсутності зазначених підстав моральна шкода працівнику не відшкодовується, незважаючи на заяву про наявність такої шкоди.

²²¹ Рабінович П.М, Грищук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – №3. – С.25.

²²² Рабінович П.М, Грищук О.В. Зазн. роб. – С.27.

Після включення зазначеної статті до КЗпП України судова практика пішла шляхом стягнення моральної шкоди, заподіяної порушенням роботодавцем трудових прав працівників не лише при ушкодженні здоров'я і у передбачених контрактом випадках, як це було до прийняття Закону України від 24 грудня 1999 року, а і у випадках незаконного звільнення працівника, неправильного формулювання або такого, що не відповідає чинному законодавству, причини звільнення, несвоєчасної виплати належних працівникові грошових виплат, невиконання обов'язку роботодавцем із забезпечення безпечних і здорових умов праці та ін. На підставі ст. 237-1 КЗпП України працівник вимагає відшкодування моральної шкоди і у разі приниження його гідності роботодавцем.

Згідно із зазначеною статтею відшкодування моральної шкоди здійснюється в грошовій формі. Водночас трудовими кодексами окремих зарубіжних країн передбачені інші, крім грошової, матеріальні форми відшкодування моральної шкоди. Наприклад, відповідно до ст. 248 ТК Киргизької Республіки роботодавець зобов'язаний відшкодувати потерпілому, який зазнав трудового каліцтва, моральну шкоду (фізичні та моральні страждання). Згідно з частиною другою зазначеної статті моральна шкода відшкодовується у грошовій або іншій матеріальній формі, незалежно від належних до відшкодування інших видів шкоди, та її розмір визначається судом або за угодою між роботодавцем і потерпілим.

З урахуванням відповідних норм трудових кодексів окремих зарубіжних країн видається доцільним закріпити у ст. 237-1 КЗпП України норму про надання працівнику права вимагати відшкодування моральної шкоди в іншій, крім грошової, матеріальній формі. Це можуть бути пільги у встановленні режиму робочого часу, надання додаткової відпустки і т. ін.

У ст. 237-1 КЗпП України відсутня норма про порядок визначення розміру моральної шкоди. Представляє інтерес для національного законодавця

норма, закріплена у трудових кодексах окремих зарубіжних держав, про відшкодування моральної шкоди в грошовій формі у розмірах, визначених угодою сторін трудового договору. У випадку виникнення спору розмір відшкодування шкоди визначається судом незалежно від відшкодування майнової шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Статтею 416 проекту ТК України встановлено відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, а саме: роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку поважати честь, гідність та інші особисті права працівника. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доведення факту наявності моральної шкоди покладається на працівника. Тобто відповідно до законопроекту моральна шкода у разі приниження гідності працівника буде відшкодовуватися за нормами ЦК України.

У країнах Заходу одним із способів захисту гідності працівника є застосування дисциплінарної відповідальності, передбаченої розробленими у великих західних фірмах книги для персоналу (employee handbook, staff handbook) як локального нормативно-правового акту, що містить інформаційно-нормативні орієнтири, розроблені в організації. Книга для персоналу в останні роки стала належністю багатьох великих фірм, відображенням їх соціальної організації, «соціального обличчя», показником здатності запропонувати працівникам сприятливі, досить гнучкі, такі, що враховують специфічні потреби кожного працівника, можливості для самореалізації²²⁴.

²²⁴ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С.86-94.

За своїм змістом книга для персоналу є поєднанням загальних відомостей про фірму, її історію, структуру, головні поточні завдання, перспективи подальшого розвитку і сукупності локальних правових норм, які діють в організації. У США книга для персоналу (її нормативна частина) розглядається зазвичай судами як невід'ємна частина трудових договорів працівників, зайнятих у даній організації, і, відповідно така, яка наділена обов'язковою юридичною силою²²⁵.

У книгах для персоналу визначаються поняття приставання та його види, за які встановлено дисциплінарну відповідальність. Приставання визначається як така поведінка одного індивідууму відносно іншого у період трудової діяльності, яка викликає в останнього страх, стрес, занепокоєння, фрустрацію. Приставання впливають на здоров'я, трудову діяльність і особисте життя їхніх жертв, призводять до абсентеїзму, зниженню виробничих показників і до високої плинності кадрів. Деякі види приставання є тотожними дискримінації працівників.

У книзі для персоналу виділяються зазвичай такі види приставань: сексуальні домагання; приставання, що мотивовані расизмом і націоналізмом; приставання до працівників з обмеженою працездатністю; знущання над працівниками, що є результатом низького рівня етичної культури, відсутність поважного, бережливого ставлення людей один до одного.

Так, сексуальне домагання визначається як небажане для його об'єкта поведінка, що має сексуальну спрямованість, або інша поведінка, яка диктується статевим інстинктом і принижує гідність як жінок, так і чоловіків.

Приставання, які мотивуються расизмом і націоналізмом: вербальні приставання (расистські або націоналістичні репліки, коментарі, жарти та анекдоти, образливі клички, усні загрози расистського або націоналістичного змісту, імітація відповідного акценту); невербальні приставання (образливі

²²⁵ The employment contract in transforming labour relations. The Hague, 1995, p. 178-180.

та/або погрожуючі жести, написи, листи); фізичні приставання (фізична агресія). Ці та інші види приставань розцінюються як дисциплінарні проступки.

Для розгляду скарг на сексуальні домагання та інші види приставань розроблено спеціальну процедуру. У разі обґрунтованості скарги агресор залежно від характеру порушення може бути підданий будь-якому стягненню, передбаченому дисциплінарними правилами організації, аж до звільнення без попередження і виплати вихідної допомоги.

У деяких зарубіжних країнах норми про недопущення приниження гідності працівників включаються до правил внутрішнього трудового розпорядку організації. Так, відповідно до ст. 199 ТК Республіки Молдова правила внутрішнього трудового розпорядку повинні містити положення, що стосуються:

- а) охорони здоров'я і безпеки праці, а також безпеки виробництва;
- б) додержання принципу недискримінації, недопущення сексуального домагання і будь-якої форми ущемлення професійної гідності;
- в) прав, обов'язків і відповідальності роботодавця і працівників;
- г) дисципліни праці на підприємстві;
- д) дисциплінарних проступків і санкцій, які застосовуються відповідно до чинного законодавства;
- е) дисциплінарної процедури;
- ж) режиму праці та відпочинку.

Необхідність встановлення та нормативного закріплення дисциплінарної відповідальності за приставання і мобінг на законодавчому і локальному рівнях (в останньому випадку аналогічно тому, як це питання вирішується у книгах для персоналу у західних країнах), обґрунтовано у кандидатській дисертації В.В. Форманюк²²⁶.

²²⁶ Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2011. – 202 с.

У різних зарубіжних країнах за сексуальне домагання встановлена дисциплінарна, цивільно-правова (майнова), кримінальна відповідальність. Можливим також є видання судового наказу, спрямованого на припинення протиправної поведінки.

Протестуючи проти сексуального домагання працівник вправі вимагати розірвання договору і покласти відповідальність на роботодавця, вимагаючи відшкодування матеріальної шкоди, в тому числі компенсації моральної шкоди. Майнова відповідальність за сексуальні домагання є особливо великою у США. Вона може досягнути або навіть перевищити 100 тис. дол. В інших країнах вона є значно меншою.

У більшості країн сексуальне домагання розглядається як одна з форм дискримінації жінок, що порушують антидискримінаційне законодавство. В окремих країнах сексуальне домагання визнається порушенням законодавства про права людини (Канада) або про охорону праці (Іспанія).

У деяких країнах (Франції, ФРН, Бельгії, Швеції, Іспанії, Португалії, Канаді, Новій Зеландії) прийняті закони, спрямовані на припинення сексуальних домагань. За такі домагання встановлена відповідальність, у тому числі кримінальна (наприклад, у Франції – до 2 років тюрми і до 100 тис. франків штрафу, у Великобританії – до 6 місяців тюремного ув'язнення). Відповідно до Закону ФРН 1994 року, якщо адміністрація підприємства не вживає заходів проти сексуальних домагань, їх жертва на знак протесту вправі призупинити роботу.

Французький кодекс праці, забороняючи сексуальні домагання на місцях роботи, зобов'язує роботодавців вживати необхідних заходів для їх запобігання і припинення. Працівники, які допускають «сексуальну агресію», притягаються до дисциплінарної відповідальності на виробництві. У колективних договорах слід давати визначення таким домаганням, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних. У кожному колективному договорі повинен бути

визначений представник адміністрації, якому доручено розглядати претензії жертв домагань, надавати їм допомогу.

Трудовим кодексом Канади на роботодавця покладається обов'язок забезпечити працівникам захист від сексуальних домагань. У Трудовому кодексі Канади сексуальне домагання визначається як поведінка, зауваження, жести із сексуальним підтекстом, які ображають або принижують працівницю (працівника), або обіцянка кар'єрного росту або інших послуг і переваг за надання сексуальних послуг. Роботодавець повинен застосувати дисциплінарні санкції щодо сексуальних агресорів, повідомляти працівників про порядок розгляду скарг на сексуальні домагання. Роботодавці не вправі розкривати ім'я особи, яка подала скаргу, обставини, що складають зміст скарги, якщо тільки це необхідно для проведення розслідування і вжиття необхідних дисциплінарних заходів.

Велике значення для створення соціально-психологічного комфорту для кожного працівника, підтримання сприятливого виробничого клімату має забезпечення трудової дисципліни не шляхом грубого примусу, насилля і загроз, а на основі застосування новітніх методів управління персоналом. Наприклад, в юридичній доктрині Данії сформульовано правило, що спирається на таку позицію судів: роботодавець повинен вести себе цивілізовано відносно працівників; він не вправі вдаватися до грубості, насилля, тероризувати підлеглих, ображати та принижувати їх. Зазначені положення конкретизуються у міжконфедеральній угоді – різновиду колективного договору, яка поширюється на всю промисловість. Угодою встановлено, що працівник, чий честь і гідність ображені роботодавцем або його представником, вправі призупинити роботу, доки не отримує вибачень від кривдника; підкреслюється обов'язок роботодавців поводитися з працівниками таким чином, щоб не чіпати їх самолюбство, почуття самоповаги, не допускати безтактовності, хамства. В юридичній доктрині Данії ця норма трактується наступним чином: якщо

роботодавець серйозно образив працівника, це вважається грубим порушенням трудового договору; працівник вправі без попередження розірвати трудовий договір, а роботодавець повинен відшкодувати працівникові заподіяну шкоду²²⁷.

У ФРН і Швейцарії заборонено вивішувати на дошках оголошень накази про стягнення, що містять прізвища працівників і характер їх порушень. В Австрії накази про дисциплінарні стягнення не повинні містити образливих для працівника формулювань.

Вище зазначені норми мають принципове значення і сприймаються працівниками як показник того, що їх поважають, з ними поводяться як з повноцінними людьми. Це покращує якість трудового життя, створює сприятливий виробничий клімат.

Зазначене є проявом нових тенденцій у розвитку зарубіжного трудового права. У розвинених зарубіжних країнах трудове право все частіше розглядається як інструмент налагодження співробітництва не тільки між роботодавцями і працівниками в дусі соціального діалогу, але й між самими працівниками з метою викоренення міжособистісних конфліктів. Все це має важливе значення і є необхідним для нормальної та ефективної роботи, формування комфортного виробничого середовища.

Для закріплення у трудовому законодавстві способів захисту трудових прав доцільно звернутися до норм ЦК України, якими передбачений досить об'ємний перелік захисту прав та інтересів.

Захист суб'єктивних цивільних прав може здійснюватися за допомогою різних способів. Під способами захисту цивільних прав розуміються закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою

²²⁷ International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations.Vol.4. Danemark, p.92.

яких здійснюється відновлення (визнання) порушених (оспорюваних) прав і вплив на правопорушника²²⁹.

Цивільним кодексом України 2003 року значно розширено перелік способів захисту цивільних прав. Зокрема, у частині другій ст. 16 ЦК України закріплені такі способи захисту прав та інтересів:

- 1) визнання права;
- 2) визнання правочину недійсним;
- 3) припинення дії, яка порушує право;
- 4) відновлення становища, яке існувало до порушення;
- 5) примусове виконання обов'язку в натурі;
- 6) зміна правовідношення;
- 7) припинення правовідношення;
- 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди;
- 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди;
- 10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб.

Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом.

У літературі відзначається, що як і будь-яке суб'єктивне право, право за захист включає і засоби матеріально-правового характеру, і засоби цивільно-правового характеру, що взаємопов'язані і взаємодіють. З позиції матеріально-правового змісту право на захист надає уповноважені особі три групи можливостей: самозахист майнових прав та інтересів; застосування до порушника цивільно-правових засобів оперативної дії; звернення до

²²⁹ Гражданское право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – Ч.1. – М.: Проспект, 1997. – С. 270.

компетентного державного органу за захистом свого права з вимогою застосувати до правопорушників засоби державно-примусового характеру. \

Суб'єктивне право на захист включає і засоби процесуально-правового характеру, під якими розуміють певну процедуру (порядок) звернення за захистом порушеного права, безпосередньо визначену законом. Це, перш за все, право на звернення за судовим захистом, що включає: подання до суду позовної заяви чи скарги; можливість подання до суду зустрічного позову чи заперечення проти нього, можливість брати участь у розгляді справи, користуватися усіма процесуальними правами, вимагати винесення рішення та прямо вимагати примусового виконання судового рішення.

В юридичній літературі прийнято розподіляти способи захисту на заходи захисту та відповідальності. Вони різняться між собою за підставами застосування, соціальним призначенням, функціями, які вони виконують. Заходи відповідальності, на відміну від заходів захисту, застосовуються, як правило, лише до винного порушника суб'єктивного права і знаходять вираз у додаткових обтяженнях у вигляді позбавлення правопорушника певних прав і покладання на нього додаткових обов'язків.

Серед способів захисту цивільних прав заходами відповідальності є, наприклад, відшкодування збитків, стягнення неустойки і компенсація моральної шкоди.

Серед найбільш ефективних цивільно-правових способів захисту честі, гідності, ділової репутації у літературі називаються визнання права, відновлення становища, яке існувало до порушення права, припинення дій, які порушують право, компенсація моральної шкоди, самозахист названих прав від їх порушень.

У чинному трудовому законодавстві України аналогічні норми про способи захисту трудових прав та інтересів відсутні. Не враховані здобутки цивільного законодавства в цій сфері і у проекті ТК України.

Втім, у трудових кодексах окремих зарубіжних країн вже включено спеціальні норми про захист трудових прав працівників, що закріплені в окремих статтях і главах.

Як вже відзначалося, у ТК Литовської Республіки міститься окремий Розділ VI «Здійснення і захист трудових прав». Відповідно до частини першої ст. 36 «Захист трудових прав» трудові права захищаються законами, крім випадків, коли вони здійснюються всупереч їхньому призначенню, суспільним інтересам, мирній праці, добрим звичаям або принципам моралі суспільства.

У частині другій зазначеної статті закріплений механізм захисту трудових прав, у тому числі досить повний перелік способів їхнього захисту. Передбачено, що у встановленому порядку суд або інші органи, що розглядають трудові спори, захищають трудові права наступними способами:

- 1) способом визнання цих прав;
- 2) способом відновлення становища, що існувало до порушення права, і попередження дій, які порушують право;
- 3) способом примусового виконання обов'язку в натурі;
- 4) способом припинення або зміни правовідношення;
- 5) способом стягнення з особи, яка порушила право, заподіяної майнової або моральної шкоди а у випадках, установлених законами, і штрафів або пені;
- 6) іншими способами, встановленими законами.

У частині третій ст. 36 закріплені способи, за допомогою яких у порядку виключення лише суди згідно із законами захищають трудові права:

- 1) способом визнання актів державних інституцій і посадових осіб такими, що суперечать законам, є недійсними;
- 2) способом незастосування актів державних органів, органів самоврядування і посадової особи, що суперечать законам

У ст. 36 до механізму захисту трудових прав включено профспілковий захист. Відповідно до частини четвертої цієї статті трудові права захищають

професійні спілки в порядку, встановленому законами, що регламентують їх діяльність.

У випадках, спеціально встановлених законами про працю, трудові права захищаються в адміністративному порядку (ч.5).

Згідно з частиною шостою особа, право якої порушено, може вимагати відшкодування заподіяної їй шкоди, якщо законами про працю не встановлено інше.

Наведені положення доцільно було б закріпити в проекті ТК України.

У вітчизняній науці трудового права вже здійснюються спроби із урахуванням норм ЦК України, трудових кодексів окремих зарубіжних держав визначити систему способів захисту трудових прав працівників.

Т.Л. Постригань виокремлює такі способи захисту трудових прав та інтересів: визнання права; визнання договору або окремих його частин, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством і колективними угодами та договорами, недійсними; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, що існувало до порушення; примусове виконання обов'язку; зміна правовідносин; припинення правовідносин; виплата належних працівникові сум; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди; визнання недійсними рішень, дій чи бездіяльності державних органів із працевлаштування²³¹. Способи захисту (самозахисту) трудових прав можуть бути встановлені договором або трудовим законодавством.

На думку С.І. Ілларіонової, зазначену систему складають такі способи: 1) визнання права; 2) примушення до виконання обов'язку; 3) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 4) визнання факту укладення трудового договору; 5) відновлення становища, яке передувало порушенню

²³¹ Постригань Т.Л. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2005. – Вип.67-69. – С.37.

права; 6) відшкодування витрат; 7) відшкодування шкоди; 8) компенсація моральної шкоди; 9) компенсація витрат; 10) виплата матеріальної допомоги; 11) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 12) укладення трудового договору; 13) зміна правовідношення; 14) розірвання трудового договору; 15) зміна формулювання причини звільнення; 16) укладення колективного договору; 17) визнання наказу, розпорядження або дій власника або уповноваженого ним органу незаконним.

Як видається, зазначений перелік не може бути визнано вичерпним. Так, серед способів захисту трудових прав відсутній такий спосіб, як зобов'язання вступити у колективні переговори (якщо інша сторона ініціювала їх проведення) та ін. Тому видається доцільним зазначити у наведеному переліку й інші способи захисту трудових прав.

Н.Д. Гетьманцева і Т.Г. Козуб пропонують класифікувати способи захисту трудових прав:

1) залежно від суб'єкта, який має право на його застосування (суд, КТС, профспілка, роботодавець, працівник, органи, а також інспекції, що уповноважені на здійснення контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю);

2) залежно від наслідків застосування такого способу (задоволення грошових або негрошових вимог);

3) залежно від засобів, що застосовуються (позовні і непозовні)²³².

На думку І.В. Лагутіної, в проекті Трудового кодексу України слід закріпити наступні способи захисту права працівника на трудову честь і гідність: а) працівник наділяється правом призупинити роботу у випадку, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години просто підлягають оплаті; б) працівник має право попередити, направити відповідну скаргу (наприклад, про

²³² Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав // Адвокат. – 2009. – №11. – С.39.

моральне переслідування) в представницькі органи на підприємстві; в) працівник може подати скаргу державному інспектору праці, який зобов'язаний вжити спроби щодо примирення сторін конфлікту, звернутися до суду; г) представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом на захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода²³³.

У даному випадку точка зору І.В. Лагутіної викликає заперечення, оскільки у проекті ТК України слід закріпити загальні способи захисту всіх трудових прав та інтересів, а не тільки одного з їх видів.

О.Є. Сонін ставить питання про ефективність способів захисту трудових прав²³⁴ і відзначає, що однією із умов їх ефективності є те, що правові приписи актів законодавства про працю, які закріплюють способи захисту трудових прав, встановлюють цілісну систему способів, що забезпечують суб'єктивні права всіх учасників суспільних відносин, на які поширюється чинність законодавства про працю. Отже, способи захисту трудових прав мають бути універсальними і забезпечувати всі трудові права всіх учасників трудових правовідносин.

Видається доцільним доповнити Книгу першу «Загальні положення» проекту ТК України окремою главою «Здійснення і захист трудових прав»²³⁵ і передбачити в статті «Захист трудових прав» наступні способи захисту зазначених прав судом або іншим органом з розгляду трудових спорів: 1) визнання права; 2) відтворення становища, що існувало до порушення права; 3) попередження або припинення дій, які порушують право або створюють загрозу для його порушення; 4) визнання недійсним акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування; 5) незастосування судом акту

²³³ Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь та гідність як особисте немайнове трудове право//Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского/Серия «Юридические науки». Том 25 (64). - 2012. - №1. - С. 85.

²³⁴ Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Вип. 38. – Миколаїв, 2009. – С.264-271.

органу державної влади або органу місцевого самоврядування, що суперечить закону; 6) самозахист права; 7) ставлення в обов'язок виконання зобов'язання в натурі; 8) припинення або зміна правовідносин; 9) стягнення з особи, яка порушила право, заподіяної майнової або моральної шкоди; 10) інші способи, встановлені законом.

Висновки до розділу 3

Найчастіше в літературі розглядається проблема порушення права працівника на повагу та захист його гідності з боку роботодавця, проте дискусійним залишається питання про правове забезпечення захисту гідності працівника, якщо право на повагу гідності порушене не з боку роботодавця, а внаслідок дій інших працівників (так званий мобінг - моральне переслідування на роботі). У зв'язку з цим вирізняється «вертикальний» мобінг (з боку роботодавця) і «горизонтальний» мобінг (з боку інших працівників). Прийнято вважати, що до сфери дії трудового законодавства слід відносити тільки так званий «вертикальний» мобінг. Протиправні дії інших працівників у таких випадках не підпадають під дію норм трудового законодавства. З таким підходом не можна погодитися. У зарубіжних країнах працівники, які вчиняють такі протиправні дії щодо своїх колег, притягуються до дисциплінарної відповідальності. Оскільки останнє можливе лише за порушення трудових обов'язків, пропонується у ст. 22 проекту ТК України, якою передбачені основні обов'язки працівників, доповнити формулювання обов'язку поваги честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця після слів роботодавця словами «та інших працівників».

Захист трудових прав працівників можна визначити як сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і запобігання порушень трудового законодавства, поновлення

порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди.

Викликає заперечення визначення форми захисту трудових прав та інтересів працівників як діяльності уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

При визначенні форми захисту трудових прав працівників слід говорити не про діяльність уповноважених органів, працівника або його представника, а про порядок здійснення права на захист, тобто йдеться про визначення працівником компетентного органу або самозахист їм своїх трудових прав та інтересів.

Перелік способів самозахисту не може бути об'ємним. На думку деяких фахівців, що самозахист здійснюється, коли порушення суб'єктивних прав уже трапилось чи продовжується. У більшості із названих вище способів наявність порушення трудових прав чи незаконність розпоряджень, доручень роботодавця чи його представників оцінює працівник, а не компетентний орган. Виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем з приводу застосування норм чинного трудового законодавства ще не означає, що має місце його порушення і працівник вправі вдаватися до самозахисту. Такі дії з боку працівника слід визнавати правомірними, коли має місце явне порушення трудового законодавства, наприклад, у зв'язку з невиплатою заробітної плати або порушенням роботодавцем обов'язком створити безпечні та здорові умови праці.

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн визнано лише один спосіб самозахисту працівників – відмова від виконання трудових обов'язків і

чітко закріплені випадки, в яких працівник у цілях самозахисту має право відмовитися від виконання роботи. Такий підхід видається виправданим, оскільки запобігає зловживанню трудовими правами з боку працівників, забезпечує внутрішній трудовий розпорядок, не перешкоджає виконанню роботодавцем обов'язку організувати та управляти процесом праці.

На відміну від цивільного законодавства, що допускає будь-які відповідні характеру і змісту правопорушення заходи його припинення (ст.19 ЦК України), у трудовому законодавстві цей принцип реалізувати видається неможливим. У зв'язку з цим слід визнати і закріпити у трудовому законодавстві України тільки один спосіб самозахисту працівником своїх трудових прав – відмову від виконання трудових обов'язків, який може застосовуватися працівником для захисту індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності).

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту передбачає самостійні активні дії працівника із захисту своїх індивідуальних трудових прав (права на визначеність трудової функції, закріпленої трудовим договором, права на своєчасне і в повному обсязі одержання заробітної плати, право на охорону життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, права на повагу гідності та честі під час трудової діяльності) без звернення або поряд із зверненням до компетентних органів для припинення порушення права та відновлення порушеного права.

Самозахист трудових прав визнається правомірною дією при додержанні наступних умов: 1) метою самозахисту є припинення порушення індивідуального трудового права та його відновлення; 2) може здійснюватися за наявності явних грубих порушень трудових прав працівника; 3) працівник

повинен повідомити роботодавця або свого безпосереднього керівника в письмовій формі про відмову виконувати роботу; 3) право на самозахист здійснюється працівником самостійно; 4) способом самозахисту є відмова працівника від виконання трудових обов'язків у випадках, визначених законом; 5) відмова виконувати роботу триває до усунення порушення трудових прав; 6) після припинення порушення трудового права та його відновлення працівник одразу повинен приступити до роботи.

Що стосується збереження заробітної плати за цей період, то заслуговує на увагу литовський законодавчий досвід урегулювання цього питання. ТК Литовської Республіки передбачено збереження середнього заробітку на час відмови виконання працівником трудових обов'язків у цілях самозахисту трудових прав.

Видається необхідним посилення ролі профспілок у забезпеченні права працівників на захист гідності на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи відповідно до положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Для цього пропонується доповнити ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» обов'язком виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації здійснювати контроль за забезпеченням гідного ставлення до працівників з боку роботодавця, інших працівників. У зв'язку з цим п.12 зазначеної статті пропонується викласти в такій редакції: «12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, гідного ставлення до працівників, вимагає усунення виявлених недоліків».

З метою посилення ролі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у забезпеченні права працівників на захист гідності видається

доцільним доповнити пункт 13 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» і викласти його в наступній редакції: «13) здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гідного ставлення до працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи».

Під способами захисту гідності працівника слід розуміти закріплені законом матеріально-правові заходи примусового характеру, за допомогою яких здійснюються відновлення порушеного права, компенсація завданої шкоди.

У ст. 237-1 КЗпП України відсутня норма про порядок визначення розміру моральної шкоди. Представляє інтерес для національного законодавця норма, закріплена у трудових кодексах окремих зарубіжних держав, про відшкодування моральної шкоди в грошовій формі у розмірах, визначених угодою сторін трудового договору. У випадку виникнення спору розмір відшкодування шкоди визначається судом незалежно від відшкодування майнової шкоди, що підлягає відшкодуванню.

З урахуванням відповідних норм трудових кодексів окремих зарубіжних країн видається доцільним закріпити у ст. 237-1 КЗпП України норму про надання працівнику права вимагати відшкодування моральної шкоди в іншій, крім грошової, матеріальній формі. Це можуть бути пільги у встановленні режиму робочого часу, надання додаткової відпустки і т. ін.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

1. Гідність працівника як трудовправову категорію видається можливим визначити як сукупність моральних, інтелектуальних і професійних якостей працівника, а також його повагу до самого себе і оцінку з боку роботодавця та інших працівників. Поняття «гідність працівника» слід виокремлювати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства, а також поняття «ділова репутація», що пов'язується з діловими якостями працівника.

2. Забезпечення права працівника на захист своєї гідності є одним із основних принципів правового регулювання трудових відносин, а право працівника на захист своєї гідності – одним із основних трудових прав працівника. У зв'язку з цим перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин, закріплений у ст.2 проекту Трудового кодексу України, пропонується доповнити принципом забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

3. Сучасне трудове законодавство України не відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності. У чинному КЗпП термін «гідність» взагалі не вживається. Тільки декілька статей Кодексу дозволяють здійснити працівникові право на захист своєї гідності (частина третя ст. 235 КЗпП, в якій йдеться про визнання формулювання причини звільнення неправильною або таким, що не відповідає чинному законодавству; ст.237-1 «Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди», інші статті глави XV про підвідомчість та порядок розгляду індивідуальних трудових спорів).

Зазначене право не передбачено у ст.2 «Основні трудові права працівників» чинного Кодексу законів про працю України, в якому також не закріплені форми та способи захисту працівником своєї гідності. Проголошене в міжнародних та європейських актах як одне з основних трудових прав, право працівника на захист своєї гідності має отримати нормативне закріплення в національному трудовому законодавстві.

Незважаючи на те, що у ст. 21 проекту Трудового кодексу України серед основних прав працівника закріплено права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, однак у законопроекті механізм здійснення зазначеного права не передбачений.

4. За своєю юридичною природою право працівника на захист своєї гідності є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у деяких випадках, коли йдеться про відшкодування майнової або моральної шкоди, – пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом.

Суб'єктивне право на захист своєї гідності як основне трудове право є елементом правового статусу працівника і елементом змісту індивідуальних трудових правовідносин, в рамках яких здійснюється зазначене право.

5. Юридичне забезпечення зазначеного права передбачає законодавче закріплення права працівника на гідність та його захист на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника, обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на честь і гідність, правових наслідків невиконання роботодавцем обов'язку поважати честь і гідність працівника, повноважень компетентних органів із захисту гідності працівника і способів захисту працівником своєї гідності.

6. Захист працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках і після її припинення, може здійснювати в юрисдикційній та неюрисдикційній формах. До юрисдикційних форм слід віднести внутрішньодержавний захист: судовий захист, захист іншими

органами з розгляду трудових спорів, захист органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, а також міжнародно-правові механізми захисту трудових прав. До неюрисдикційних форм – самозахист, профспілковий захист, захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

7. Необхідно доповнити Книгу першу «Загальні положення» проекту ТК України окремою главою «Здійснення і захист трудових прав» і передбачити в статті «Захист трудових прав» наступні способи захисту зазначених прав судом або іншим органом з розгляду трудових спорів: 1) визнання права; 2) відтворення становища, що існувало до порушення права; 3) попередження або припинення дій, які порушують право або створюють загрозу для його порушення; 4) визнання недійсним акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування; 5) незастосування судом акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування, що суперечить закону; 6) самозахист права; 7) ставлення в обов'язок виконання зобов'язання в натурі; 8) припинення або зміна правовідносин; 9) стягнення з особи, яка порушила право, заподіяної майнової або моральної шкоди; 9) інші способи, встановлені законом.

8. З метою імплементації положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) у національну юридичну практику, видається доцільним доповнити ст. 25 проекту ТК України обов'язком роботодавця вживати заходи із запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а також запобігання переслідуванню за подачу до компетентного органу скарги про такі дії.

9. Пропонується доповнити проект ТК України нормами про те, що сторони при укладенні та припиненні трудового договору не можуть визначати умови, спрямовані на приниження їх честі та гідності, на обмеження їх прав, передбачених Кодексом. Серед умов накладання дисциплінарного стягнення слід закріпити неприпустимість застосування в наказі (розпорядженні, постанові) про накладення дисциплінарного стягнення відомостей, що

принижують честь і гідність працівника, його особистість, моральні почуття, а також мотивовані помстою за недисциплінованість.

10. У дисертації сформульовані й інші пропозиції про внесення доповнень до проекту ТК України, зокрема, доповнити главу 1 Книги першої окремою статтею «Забезпечення права працівника на захист честі та гідності», закріпити у ст. 21 право працівника на справедливі умови праці та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования /С.С. Алексеев. – М., 1996.
2. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія /В.М. Андріїв. – Чернігів: Вид-во «Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці», 2011. – 305 с.
3. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05 /В.М. Андріїв. – Одеса, 2012. – 404 с.
4. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення /В.М. Андріїв: Автореф. дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05. – Одеса, 2012. – 40 с.
5. Андріїв В.М., Вахонєва Т.М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні /В.М. Андріїв, Т.М. Вахонєва //Університетські наукові записки. – 2016. – Вип.3. – С.28-38.
6. Бару М.И. О ст. 1 Гражданского кодекса /М.И. Бару //Советское государство и право. – 1958. – №12. – С. 117.
7. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству /М.И. Бару. – М.: Юрид. лит-ра, 1966. – 101 с.
8. Басин Ю.Г., Диденко А.Г. Защита субъективных гражданских прав /Ю.Г. Басин, А.Г. Диденко //Юридические науки. – Алма-Ата: Типография №18 Главполиграфпрома Госкомитета Совета Министров Казахской ССР, 1971. – Вып.1. – С.3-11.
9. Блюмкин В.А. Честь, достоинство, гордость /В.А. Блюмкин. – М., 1963. – 356 с.
10. Бурак В.Я. Право працівників на самозахист своїх порушених прав і законних інтересів / В.Я. Бурак // Тенденції розвитку науки трудового

права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 109-113.

11. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник / С.Я. Вавженчук. – Х.: Право, 2016. – 560 с.

12. Ваниорек П., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом /Пер. с нем. /П. Ваниорек, А. Ваниорек. – М., 1996.

13. Ведерніков Ю. А. Теорія держави і права [Текст]: навч. посіб. /Ю.А. Ведерніков, В. С. Грекул. – [4-е вид., доповн. і переробл.]. – К.: Центр навч. л-ри, 2005. – С. 79.

14. Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.

15. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф....д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Венедіктов. – Київ, 2012. – 32 с.

16. Власов А.А. Проблемы судебной защиты чести, достоинства и деловой репутации /А.А. Власов. – М.: Изд-во Сабашниковых, 2000.

17. Волошенюк О.В. Процеси конвергенції в сучасних правових системах /О.В. Волошенюк //Форум права. – 2009. – №3. – С. 123-128.

18. Волошенюк О. Честь, гідність і ділова репутація: поняття і порядок захисту /О. Волошенюк //Юридичний журнал. – 2012. – №6. – С.78-85.

19. Волошина С.М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /С.М. Волошина. – Одеса, 2011. – 205 с.

20. Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах /Л.П. Гаращенко //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.199-207.

21. Гаскарова М.Л. Концепция достоинства человека в немецком конституционном праве / М.Л. Гаскарова // Журнал российского права. - 2002. - №4. - С. 157.
22. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. - 2009. - №11. - С.37-42.
23. Головченко В., Пунда О. Конституційне право людини на гідність / В. Головченко, О. Пунда // Вісник Конституційного Суду України. - 2003. - №4. - С.67-71.
24. Гражданское право: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. - Ч.1. - М.: Проспект, 1997.
25. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. - М., 1992.
26. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. - М.: Статут, 2000. - 411 с.
27. Грищук О.В. Гідність людини: юридичні аспекти / О.В. Грищук // Вісник Львівського університету. Серія юридична. - 2002. - Випуск 37. - С.14-20.
28. Грищук О.В. Людська гідність у правових актах ООН / О.В. Грищук // Вісник Львівського університету. Серія юридична. - 2004. - Випуск 39. - С.37-41.
29. Грищук О.В. Людська гідність як антропологічна підстава прав людини / О.В. Грищук // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична. Збірник наукових праць / Головний редактор В.Л. Ортинський. - Львів, 2006. - Вип.1. - С. 317-324.
30. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.В. Дашутін. - Харків, 2008. - 20 с.
31. Декларація про захист усіх осіб від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів покарання: прийнята

Генеральною Асамблеєю ООН 9 грудня 1975 р.
[//http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_084](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_084)

32. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1529-1532.

33. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Принята Международной конференцией труда на ее 97 -й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.). – Женева: Международное бюро труда, 2008. – 26 с.

34. Директива 2002/73/ЕС о применении критерия равного подхода к мужчинам и женщинам относительно доступа к работе, обучения, при повышении в должности, а также относительно условий труда //

35. Директива 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. о применении принципа равного подхода независимо от расового или этнического происхождения //ОВЕС, L 303, с.0016-0022.

36. Директива 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общие рамки равного обращения в сфере занятости и трудоустройства //ОВЕС, L 180, с.0022-0026.

37. Доклад генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91-я сессия, 2003 год. Бюро Международной организации труда в Москве //Человек и труд. – 2003. – №3. – С. 5.

38. Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (Страсбург, 26 листопада 1987 року)
[//http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_068/print1446493860195131](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_068/print1446493860195131)

39. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 2096.

40. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Международ. отношения, 2000. – 264 с.

41. Елисейкин П.Ф. О понятии и месте охранительных в механизме правового регулирования / П.Ф. Елисейкин //Юридическая гарантии применения права и режим социалистической законности. Вып. 1. – Ярославль, 1975.

42. Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности как принцип трудового права / А.Б. Жерукова //Научный журнал КубГАУ. – 2011. – №67 (03). – С. 1-7.

43. Жерукова А.Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности / А.Б. Жерукова //Дисс...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.Б. Жерукова. – М., 2011. – 193 с.

44. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /І.П. Жигалкін. – Сєвєродонецьк, 2016. – 441 с.

45. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики: монографія /І.П. Жигалкін. – Х.: Право, 2015. – 360 с.

46. Журавель В. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників / В. Журавель // Публічне право. – 2016. – №1(21). – С.228-232.

47. Загальна декларація прав людини: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. //Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – №3. – С. 29 – 35.

48. Закон о трудовом договоре Эстонии от 17 декабря 2008 г. //http://zakon24.ee/zakon-o-trudovom-dogovore/

49. Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Б.И. Зеленко. – М., 1980.

50. Ілларіонова С.І. Загальна характеристика сучасних форм захисту трудових прав працівників / С.І. Ілларіонова // Митна справа. – 2012. – №1. – С.349-354.

51. Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /С.І. Ілларіонова. – Київ, 2015. – 19 с.

52. Имплементация положений ЕСХ (п) во внутрегосударственное право//Статья опубликована в Евразийском юридическом журнале №11 (42) 2011//Электронный ресурс [режим доступа]: http://www.eurasialegal.info/index.php?option=com_jcontentplus&view=article&id=935:2012-01-08-05-58-49&catid=1:eurasianintegration.

53. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations.Vol.4. Danemark, p.92.

54. Іншин М.І. Індивідуальний захист трудових прав державними службовцями / М.І. Іншин // Вісник Одеського національного університету. – 2011. – Т.16. Вип.15. Правознавство. – С.135-140.

55. Иоффе О.С. Новая кодификация советского гражданского законодательства и охрана чести и достоинства граждан / О.С. Иоффе //Советское государство и право. – 1962. – №7. – С. 59 - 71.

56. Иоффе О.С., Грибанов В.П. Пределы осуществления субъективных гражданских прав / О.С. Иоффе, В.П. Грибанов //Советское государство и право. – 1964. – №7. – С.77.

57. Иоффе О.С. Юридические нормы и человеческие поступки /В кн.: Актуальные вопросы советского гражданского права / О.С. Иоффе. – М., 1964. – С. 15.

58. Иоффе О.С. Личные неимущественные права и их место в системе советского гражданского права /О.С. Иоффе //Советское государство и право.– 1966. – №7. – С.54.
59. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
60. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интер-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
61. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
62. Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю / О.О. Коваленко //Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника /МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. ХНУВС, 2016. – С. 39-51.
63. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР №322-VIII від 10.12.71 //Відомости Верховної Ради України. – 1971. - Додаток до №50. - Ст. 375.
64. Code du travail. Version consolidée au 7 décembre 2016 //https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050
65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.
66. Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання від 10.12.1984 //http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_085

67. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. – 1998. – №13. – Стор. 270.

68. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1.– Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648-651.

69. Кононенко О.Ю. Гуманізм як основоположний принцип трудового права /О.Ю. Кононенко //Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника /МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. ХНУВС, 2016. – С. 285-288.

70. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

71. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

72. Конституция Российской Федерации: Проблемный комментарий /Отв. ред. В.А. Четвернин. – М.: Центр конституционных исследований МОНФ, 1997.

73. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 206 с.

74. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 20 с.

75. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія /Є.В. Краснов. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.

76. Крашенникова Е.А. Структура субъективного права и права на защиту / Е.А. Крашенникова //Проблемы защиты субъективных гражданских прав и гражданское судопроизводство. Вып.4. – Ярославль, 1979;

77. Крашенникова Е.А. Право на защиту //Методологические вопросы теории правоотношений /Е.А. Крашенникова. – Ярославль, 1986.

78. Кручинин А.В. Проблемы недопустимости злоупотребления правом субъектами трудового договора (по материалам судебной практики) / А.В. Кручинин //Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. – М., 2006. – С.233-234.

79. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – 1056 с.

80. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.

81. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія /Одеська національна юридична академія / І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.;

82. Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь та гідність як особисте немайнове трудове право /І.В. Лагутіна //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского /Серия «Юридические науки». Том 25 (64). – 2012. – №1. – С. 80-86.

83. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія /І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.

84. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових прав працівників: дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 / І.В. Лагутіна. – Одеса, 2015. – 429 с.

85. Лушникова М. В. Сущность и природа работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации /М. В. Лушникова //Вестник Пермского университета. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. – №1 (7). – С. 32-38.

86. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права /М.В.Лушникова, А.М.Лушников. – М.: Юридический центр «Пресс», 2006. – 940 с.

87. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст.2 Трудового кодекса РФ) /А.М. Лушников, М.В. Лушникова //Трудовое право. – 2009. – №2 (108). – С. 107-112.

88. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

89. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

90. Малеин Н.С. Охрана прав личности советским законодательством /Н.С. Малеин /отв. ред. А.И. Масляев. – М.: Наука, 1985. – 166 с.

91. Малеина М.Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан /М.Н. Малеина. – М.: Знание, 1991.

92. Марущак Н. Основні підходи до поняття «гідність» у філософсько-правовій думці /Н. Марущак //Підприємництво, господарство і право. – 2013. – №2. – С.12-16.

93. Матузов Н.И. Личность. Право. Демократия /Н.И. Матузов. – Саратов, 1972.
94. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.
95. Мирошникова Н.И. Механизм осуществления субъективных гражданских прав /Н.И. Мирошникова. – Ярославль, 1989.
96. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
97. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
98. Недибалюк В.Д. Особливості механізму реалізації права людини на повагу до її гідності /В.Д. Недибалюк //Часопис Київського університету права. – 2012. – №3. – С.131-135.
99. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку /В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін. – Х.: Право, 2013. – 752 с.
100. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. – Т.1.
101. Новий тлумачний словник української мови у чотирьох томах. – Т.4.
102. О частичной ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной): Закон Республики Молдовы №484 от 28.09. 2001 //Экономическое обозрение. – 09 ноября 2001 года. – №41 (441).

103. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс: учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2011. – 436 с.

104. Онищенко Г. Проблема встановлення межі здійснення суб'єктивного цивільного права /Г. Онищенко //Юридичний журнал. – 2006. – №5. – С. 24 – 25.

105. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Е.М. Офман. – Екатеринбург, 2006.

106. Падалка А.О. Удосконалення захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.О. Падалка. – Київ, 2013. – 19 с.

107. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Д.А. Паньков. – Одеса, 2007. – 210 с.

108. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Д.А. Паньков. – Одеса, 2007. – 20 с.

109. Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №13-14, №15-16, №17. – Ст.112.

110. Положення про Державну службу України з питань праці: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96 //Офіційний вісник України. – 2015. – №21. – Ст.584.

111. Постригань Т.Л. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників / Т.Л. Постригань // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2005. – Вип. 67-69. – С.35-37.

112. Постригань Т. Способи захисту трудових прав громадян у суді / Т. Постригань // Юридична Україна. – 2011. – №11. – С.38-42.

113. Правила адвокатської етики: Затверджені Установчим З'їздом адвокатів України 17.11.12 р. //Електронний ресурс [режим доступу]: <http://vkdka.org/pravil-advokatskoji-etiki/> – Назва з екрану.

114. Правила професійної етики нотаріусів в Україні: Наказ Міністерства юстиції України від 04.10.2013 №2104/5//Електронний ресурс [режим доступу]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1730-13> – Назва з екрану.

115. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

116. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 №776/97-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №20. – Ст. 99.

117. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7 грудня 2000 р. №2121-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №5-6. – Ст.30.

118. Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 30.05.1997 №7 //Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1998. – №1. – С.242.

119. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.

120. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 №1697-VII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №2-3. – Ст.12.

121. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

122. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: Постанова

Верховної Ради України //Відомості Верховної Ради України. – 2009. – №23. – Ст.285.

123. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.

124. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 №1 //Вісник Верховного Суду України. – 2009. – №3. – С. 7.

125. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

126. Програма гідної праці для України на 2012-2015 рр. //Електронний ресурс [режим доступу]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

127. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави [Текст]: навчальний посібник /П. М. Рабінович. – [3-є вид. зі змін. і доповн.]. – К.:ІСДО, 1995. – С. 93.

128. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник /П.М. Рабінович. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.

129. Рабінович П.М. Право людини на компенсацію моральної шкоди / П.М. Рабінович //Юридичний вісник України. – 19-25 січня 2002 року. – №3 (343).

130. Рабінович П.М., Грищук О.В. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди / П.М. Рабінович, О.В.Грищук //Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №2. – С.14-23.

131. Рабінович П.М., Грищук О.В. Право людини на компенсацію моральної шкоди /П.М. Рабінович, О.В. Грищук //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2003. – №3. – С.19-27.

132. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. /П.М. Рабінович, М.І. Хавронюк. – К., 2004.

133. Рабінович С.П. Людська гідність: юридична та природно-правова інтерпретації (на матеріалах соціальної доктрини католицизму) / С.П. Рабінович //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2005. – №1 (39). – С. 36-47.

134. Рабінович П. Основоположні права людини: до загальнотеоретичної інтерпретації /П. Рабінович //Філософія права і загальна теорія права. – 2015. – №1-2. – С.327-341.

135. Рафиева Л.К. Честь и достоинство как правовые категории /Л.К. Рафиева //Правоведение. – 1966. – №2. – С.58-59.

136. Рекомендація МОП щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1.– Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

137. Рекош К.Х. Моббинг и проблемы его преодоления во Франции / К.Х. Рекош //Труд за рубежом. – 2002. - №2. – С.97-105.

138. Рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. №9-зп у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України //Офіційний вісник України. – 1998. – №1. – Ст.25.

139. Рішення Первомайського міськрайонного суду Харківської області у справі №632/611/16-ц від 24 червня 2016 р. //http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58552063

140. Рішення Апеляційного суду Миколаївської області у справі №1490/4994/12 від 10 грудня 2012 року //http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28016667

141. Савельєв В.П. Етика: Короткий навчальний словник: терміни, поняття, персоналії /В.П. Савельєв. – Львів: «Магнолія 2001», 2016. – 279 с.

142. Саприкіна І. Цивільно-правові способи захисту честі, гідності, ділової репутації у новому Цивільному кодексі України /І. Саприкіна //Юридична Україна. – 2005. – №9. – С.55-58.

143. Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.С. Сидоренко. – Харків, 2012. – 19 с.

144. Скакун О. Ф. Теорія держави і права [Текст]: підручник /О. Ф. Скакун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2009. – 656 с.

145. Словарь философских терминов /научная редакция профессора В.Г. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 731 с.

146. Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав /О.Є. Сонін //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 37. – Одеса: Юридична література, 2008. – С.49-55.

147. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав / О.Є. Сонін //Держава і право: de lege praeterita, instante, futura: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 року. – Миколаїв: Іліон, 2009. – С. 265-267.

148. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав / О.Є. Сонін // Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Вип. 38. – Миколаїв, 2009. – С.264-271.

149. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права /О.В. Старчук //Часопис Київського університету права. – К., 2012. – С. 40 – 43.

150. Стефанчук Р.О. Захист честі, гідності та репутації в цивільному праві /Р.О. Стефанчук. – К.: Науковий світ, 2001. – 306 с.

151. Стефанчук М.О. Межі здійснення суб'єктивних цивільних прав: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03 /М.О. Стефанчук. – К., 2006.

152. Сучасна правова енциклопедія /О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О. В. Зайчука; Ін-т законодавства

Верховної Ради України. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.

153. Tackling harassment at work. London, 1994.

154. Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] /[Козлов В.А., Ливанцев К.Е., Денисов Ю.А. и др.]; отв. ред. А.И. Королев, Л.С. Явич. – Ленинград: Из-во Ленинград. у-та, 1982. – С. 212;

155. Теория государства и права [Текст]: учебник [для вузов] /[А.М. Айзенберг, А.М. Васильев, Г.С. Котляревский и др.]; под ред. А.М. Васильева. – [2-е изд. испр. и доп.]. – М.: Юрид. лит., 1983. – С. 236.

156. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2007. – 768 с.

157. Теория государства и права: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА), 2002. – 616 с

158. The employment contract in transforming labour relations. The Hague, 1995, p. 178-180.

159. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

160. Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие /Отв. ред. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 2002. – 484 с.

161. Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.

162. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /За ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

163. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с.

164. Трудовой кодекс Азербайджанской республики: утвержден Законом Азербайджанской Республики «Об утверждении, вступлении в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики и связанных с этим вопросах правового регулирования» от 1 февраля 1999 г. №618-IQ//Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.

165. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197//Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1. - Ст.3.

166. Трудовой кодекс Республики Молдова //Официальный монитор Республики Молдовы. – №159-162. – 29 июля 2003 года.

167. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Собрание законодательства Республики Узбекистан. – 2005. – №37-38. – Ст.280.

168. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-3 //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. – 2/70.

169. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Сейма от 4 июня 2002 года №IX-926 //http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm

170. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial . – 29 июля 2003 года. - №159-162. – Ст. 648.

171. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. - №67-70.

172. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года //http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus

173. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V //http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-307.

174. Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля-30 июня 2009 г.). - №2. – Ч.4. – Ст. 30.

175. Узагальнююча податкова консультація щодо деяких питань оподаткування фізичних осіб, які провадять незалежну професійну діяльність (приватних нотаріусів, адвокатів): Наказ Державної податкової служби України №1185 від 24.12.2012 //Електронний ресурс [режим доступу]: <http://sfs.gov.ua/data/normativ/000/000/62191/0.doc> – Назва з екрану

176. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці на 2016-2109 роки
//http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

177. Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області у справі №212/178/14-ц //<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38916676>

178. Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області у справі №212/10211/14-ц//<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37856275>

179. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /В.В. Форманюк. – Одеса, 2011. – 202 с.

180. Харитонova Т.Є. Проблеми здійснення прав на чужі земельні ділянки в Україні: автореф. ...д-ра юрид. наук: 12.00.06 / Т.Є. Харитонova. – Київ, 2016. – 35 с.

181. Хартия Европейского Союза от 7 декабря 2000 г.

182. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.

183. Хартия основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 г. //Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.665-668.

184. Хачатурян Ю.А. Право работника на защиту персональных данных / Ю.А. Хачатурян //Современное право. – 2006. – №1. – С. 43-51.

185. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Р.І. Чанишев. – Київ, 2012. – 215 с.

186. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення //Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 52 /Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2010. – 476 с.

187. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. – Одеса: Фенікс, 2016. – 196 с.

188. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. /Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – Одеса: Фенікс, 2012. – 196 с.

189. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Відповідальність за порушення порядку захисту персональних даних працівника / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев//Південноукраїнський правничий часопис. – 2015. – №1. – С.107-111.

190. Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України /Г.І. Чанишева //Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С.8-17.

191. Chappell D., Di Martino V. Violence at Work /D. Chappell, V. Di Martino. – Geneva, 2000.

192. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 200 с.

193. Церковна А.О. Повага гідності й честі – суб'єктивне право фізичної особи, що забезпечує її соціальне існування /А.О. Церковна //Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – Донецьк: ДІВС, 2001. – С. 44-50.

194. Церковна А.О. Гідність і честь у цивільному праві України //Дис... канд. юрид. наук./А.О. Церковна. – Київ, 2002. – 194 с.

195. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.

196. Цомплак К. Гідність людини: сутність, зміст і передумови існування /К. Цомплак //Публічне право. – 2012. – №4. – С.14-22.

197. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /Ю.М. Щотова. – Київ, 2013. – 35 с.

198. Штефан А. Честь, гідність і ділова репутація як об'єкти захисту в цивільному судочинстві /А. Штефан //Економіка. Фінанси. Право. – 2001. – №2. – С.24-26.

199. Юлдашев О. Природно-правова цінність категорії «гідність людини» як підґрунтя будь-якого реформування (до проблеми принципів державотворення) /О. Юлдашев //Вісник Академії правових наук України. – 2002. – №1 (28). – С. 92-99.

200. Явич Л.С. Право и общественные отношения /Л.С. Явич. – М., 1971. – 109 с.

201. Ярошенко К.Б. Жизнь и здоровье под охраной закона /К.Б. Ярошенко. – М., 1990.