

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2024.3.6>**Лактіонов І. В.**аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ ДО НЬОГО З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ

У науковій статті досліджується поняття юридичних гарантій забезпечення права працівника на гідне ставлення до нього з боку роботодавця. Це право є однією з ключових складових сучасних трудових відносин і забезпечує працівникам захист від дискримінації, образ, принижень, а також гарантує справедливе і шанобливе ставлення на робочому місці. Гідне ставлення передбачає надання рівних можливостей для всіх працівників, справедливе поводження, захист від фізичного і морального насильства, зловживань, а також забезпечення умов, що сприяють фізичному та психологічному благополуччю працівника.

У статті аналізуються юридичні гарантії, які включають комплекс норм національного та міжнародного права, спрямованих на захист прав працівників.

Особливу увагу приділено розгляду правових механізмів, що забезпечують реалізацію цього права в різних країнах, зокрема на прикладах досвіду Європейського Союзу, Німеччини, Франції та Великобританії. У статті підкреслюється, що національні правові системи включають механізми судового захисту, які дозволяють працівникам звертатися до суду у випадках порушення їхніх прав на гідне ставлення, що підтверджується низкою судових прецедентів.

Також досліджується питання соціальної відповідальності роботодавців та роль колективних договорів у захисті права на гідне ставлення. Особливий акцент зроблено на практиках запобігання насильству та домаганням на робочому місці, які формують гідні умови праці. У статті розглядаються не лише репресивні заходи, спрямовані на покарання за порушення, але й превентивні заходи, що сприяють створенню безпечного і поважного робочого середовища.

Юридичні гарантії гідного ставлення до працівника є невід'ємною частиною системи трудового права і важливим інструментом для забезпечення соціальної стабільності та продуктивності праці. Автор також робить рекомендації щодо вдосконалення національних механізмів захисту цього права, зокрема через удосконалення законодавства та підвищення ефективності механізмів контролю і відповідальності роботодавців за порушення прав працівників.

Ключові слова: право на гідне ставлення, юридичні гарантії, трудові відносини, дискримінація, запобігання насильству, соціальна відповідальність роботодавця, міжнародні стандарти.

Вступ. Право працівника на гідне ставлення до себе є основоположним принципом, закріпленим як у міжнародному трудовому праві, так і в національних правових системах різних країн світу. Ця концепція ґрунтується на широ-

кому визнанні людської гідності як універсального права і є частиною основних цінностей сучасних трудових відносин. Правові гарантії, спрямовані на забезпечення цього права, включають систему законів, політик і практик,

які захищають працівників від дискримінації, переслідувань, принизливого поводження та несправедливого звільнення, а також сприяють поважному та гуманному ставленню на робочому місці.

Постановка проблеми. Право працівника на гідне ставлення з боку роботодавця є важливим елементом сучасних трудових відносин, яке захищає працівників від дискримінації, образ, принижень, а також забезпечує справедливе і шанобливе ставлення в рамках професійної діяльності. Однак, незважаючи на наявність законодавчих норм, що гарантують це право, існують численні випадки його порушення як на міжнародному рівні, так і в національних системах. Постає питання ефективності юридичних механізмів захисту права на гідне ставлення, особливо з точки зору національного законодавства, яке має відповідати міжнародним стандартам та забезпечувати належний захист прав працівників. Особливо актуальною є проблема відсутності чітких механізмів, що дозволяють не лише покарати порушників, а й запобігати порушенням цього права шляхом запровадження профілактичних заходів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням окремих питань юридичних гарантій забезпечення права працівника на гідне ставлення займалися такі українські вчені, як: Н. Б. Болотіна, Т. М. Вахоньєва, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Л. Ю. Малюга, А.Р. Мацюк, М.О. Пижова, Р. Т. Чернега, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Метою статті є визначення змісту та обсягу юридичних гарантій, що забезпечують право працівника на гідне ставлення до нього з боку роботодавця, аналіз ефективності наявних механізмів захисту цього права, а також вивчення міжнародного досвіду щодо правового регулювання цієї сфери.

Виклад основного матеріалу. Необхідно детально зупинитися на відображенні права працівника на гідне ставлення до себе у міжнародних правових актах.

Ці документи створюють глобальну основу для захисту прав працівників, забезпечуючи недискримінацію, справедливе ставлення та захист від домагань і принизливого поводження. Так, у Загальній декларації прав людини (1948 р.) дві статті:

- стаття 1: стверджує, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах». Це є основою для визнання гідності

як невід'ємного права всіх людей, включаючи працівників, на робочому місці;

- стаття 23: передбачає право на працю в «справедливих і сприятливих умовах», що включає право на гідність, рівну оплату за рівну працю та захист від несправедливого ставлення [1].

Загальна декларація прав людини не є юридично обов'язковою, але слугує моральною основою для багатьох обов'язкових міжнародних угод. Вона підкреслює гідність, притаманну людині, в тому числі в контексті трудових відносин.

Особливу роль у царині праці відіграють конвенції Міжнародної організації праці (МОП), оскільки Міжнародна організація праці стоїть на захисті прав працівників і просування гідності на роботі. Кілька конвенцій МОП прямо чи опосередковано стосуються права на гідність. Це:

- Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). Стаття 1 визначає дискримінацію як будь-яке розрізнення, виняток або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціального стану, що порушує рівність можливостей чи ставлення у сфері праці та занять.

Ця Конвенція забороняє дискримінацію у сфері зайнятості, що має важливе значення для забезпечення гідного та поважного ставлення до всіх працівників на робочому місці.

- Конвенція МОП № 190 про насильство та домагання (2019 р.). Стаття 4 вимагає від держав-членів поважати та заохочувати право кожного на світ праці, вільний від насильства та домагань, у тому числі гендерно зумовленого насильства, що принижує гідність працівників. Стаття 6 стверджує, що кожен член Організації повинен застосовувати, відповідно до національного законодавства та умов, інклюзивний, комплексний та гендерно-орієнтований підхід для запобігання та ліквідації насильства та домагань у сфері праці.

Ця конвенція безпосередньо пов'язує право на гідність з необхідністю викорінення насильства та домагань на робочому місці. Це важливий крок до створення більш безпечного та поважного робочого середовища в усьому світі.

- Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.). Стаття 3 захищає право трудящих на створення профспілок та організацій, забезпечуючи їм можливість організуватися і виступати за

справедливе ставлення та гідні умови праці без страху помсти [2].

Також необхідно звернути увагу на Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (далі – МПЕСКП) (1966 р.). Стаття 7 МПЕСКП визнає право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи «справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності» та «безпечні і здорові умови праці». А стаття 10 передбачає, що праця повинна поважати гідність людини і захищати її від будь-якої форми експлуатації [1].

Цей обов'язковий до виконання договір, ратифікований багатьма країнами, зобов'язує держави вживати законодавчих заходів для забезпечення гідних умов праці, що невід'ємно включає в себе повагу до гідності працівників.

У контексті актуальних гендерних питань обов'язково слід скати про Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), яка закликає держави ліквідувати дискримінацію щодо жінок у сфері зайнятості, щоб забезпечити право на працю в умовах рівності, включаючи «право на охорону здоров'я і безпеку в умовах праці» (ст. 11). Ця Конвенція розглядає конкретні питання, які впливають на гідність жінок на робочому місці, такі як нерівна оплата праці, домагання та дискримінація, зобов'язуючи держави забезпечити гідне робоче середовище для жінок.

Ще один важливий документ це Європейська соціальна хартія (далі – ЄСХ), 1961 р. (переглянута в 1996 р.), а саме стаття 26 розглядає право на гідність на роботі, зокрема, захищає працівників від сексуальних домагань та інших форм переслідувань. А стаття 1 визнає право на працю та вільний вибір роботи на умовах, що забезпечують повагу до гідності працівників. ЄСХ забезпечуючи більш конкретний захист трудових прав, особливо в контексті гідності на робочому місці [3].

Окремо необхідно виділити Конвенцію про права осіб з інвалідністю (2006 р.). Стаття 27 визнає право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими в умовах відкритого, інклюзивного та доступного виробничого середовища, в якому поважається їхня гідність. Ця Конвенція підкреслює необхідність пристосування робочих місць для працівників з інвалідністю, забезпечуючи їхнє право на гідність шляхом рівного ставлення, доступності та розумного пристосування.

Таким, чином, право працівника на гідне ставлення до себе має глибоке коріння в між-

народному праві, оскільки багато міжнародних конвенцій і договорів визнають і захищають це право. Ці правові інструменти створюють глобальну основу, яка вимагає недискримінації, справедливого ставлення, захисту від переслідувань і сприяння створенню справедливих умов праці, які поважають гідність усіх працівників. Країни, які є сторонами цих конвенцій, зобов'язані включити ці принципи у свої національні правові системи, гарантуючи, що всі працівники можуть працювати в умовах, які підтримують їхнє фундаментальне право на гідність.

Ми акцентуємо увагу на тому, що поняття правових гарантій забезпечення гідності у сфері праці є багатограним і включає в себе кілька ключових аспектів:

По-перше, це захист від дискримінації та домагань. Забезпечення гідності на робочому місці починається із заборони будь-яких форм дискримінації за ознаками раси, статі, віку, релігії, інвалідності, сексуальної орієнтації чи інших особистих характеристик. Закони та нормативні акти, які забороняють домагання на робочому місці – сексуальні, расові чи на основі інших захищених категорій – мають фундаментальне значення для захисту гідності працівників. Запобігання булінгу та іншим формам психологічного насильства також підпадає під цей аспект [3].

По-друге, це справедливе та рівне ставлення. Працівники мають право на рівне та справедливе ставлення в усіх аспектах трудових відносин, зокрема під час найму, просування по службі, умов праці та звільнення. Справедливе ставлення поширюється на надання рівної оплати за рівну працю та забезпечення того, щоб політика та практика на робочому місці застосовувалися послідовно, без упередженості чи фаворитизму.

По-третє, безпечні та поважні умови праці. Гідність на роботі тісно пов'язана із забезпеченням безпечних, здорових та поважних умов праці. Це включає захист від фізичних небезпек, забезпечення необхідних заходів з охорони здоров'я та безпеки, а також шанобливе робоче середовище, яке підтримує психічне благополуччя працівників.

Окремо, треба виділити процедурну справедливість та належну правову процедуру. Працівники мають право на належну правову процедуру при прийнятті трудових рішень, включаючи дисциплінарні стягнення та звільнення. Це вимагає, щоб будь-яке дисциплінарне провадження було прозорим, ґрунтува-

лося на чітких правилах і щоб працівникам була надана можливість представити свої аргументи до того, як буде прийнято будь-яке несприятливе трудове рішення.

Характеризуючи царину праці, ми маємо говорити про свободу від поводження, що приносить гідність. Гідність на робочому місці також передбачає захист від будь-якого поводження, що приносить гідність або ображає людську гідність. Це включає захист від зловживання владою, надмірного нагляду або несправедливих вимог до роботи, які порушують елементарну людську гідність і недоторканність окремого працівника. Це також включає в себе і право на недоторканність приватного життя. Правові гарантії гідності також поширюються на захист приватного життя працівників. Працівники мають право на захист своєї особистої інформації та обґрунтоване очікування на недоторканність приватного життя, особливо у зв'язку з моніторингом і спостереженням на робочому місці [6]. Крім того, у даному контексті також необхідно говорити про сприяння позитивній культурі на робочому місці. Окрім заборонних заходів, забезпечення гідності передбачає сприяння позитивній культурі на робочому місці, де заохочуються повага, взаєморозуміння та професіоналізм. Це може включати політику балансу між роботою та особистим життям, гнучкий графік роботи та ініціативи з підвищення добробуту працівників.

Специфіка правових механізмів реалізації юридичних гарантій, що забезпечують право на гідність на робочому місці, полягає в тому, що зазвичай вони закріплені на декількох рівнях регулювання, зокрема:

1) національне законодавство: трудові кодекси, статuti про зайнятість, антидискримінаційні закони та правила охорони здоров'я і безпеки визначають правові рамки, які захищають гідність працівника. У деяких країнах конституційні положення прямо визнають право на гідність на роботі;

2) колективні договори: Ці угоди між роботодавцями та профспілками часто включають положення, що стосуються шанобливого ставлення до працівників, процедур розгляду скарг та захисту працівників від несправедливого поводження;

3) міжнародні інструменти: різні міжнародні конвенції, такі як конвенції Міжнародної організації праці (МОП) та директиви Європейського Союзу, відіграють вирішальну роль у встановленні стандартів захисту гідності працівників.

Спробуємо на прикладах зарубіжних країн проаналізувати особливості порушеного питання. Так, в ЄС право на гідність на робочому місці надійно захищене Хартією основних прав Європейського Союзу, яка чітко визнає право на людську гідність у статті 1 і право на чесні та справедливі умови праці у статті 31. Директиви ЄС про рівне ставлення стосуються питань дискримінації, домагань та рівного ставлення у сфері зайнятості. Загальний регламент про захист даних (GDPR) також захищає права працівників на недоторканність приватного життя та персональні дані на робочому місці.

Німеччина має надійний правовий захист гідності працівників, зокрема через свій Основний закон (Grundgesetz), який закріплює принцип людської гідності в статті 1. Трудове законодавство Німеччини наголошує на захисті від несправедливого звільнення відповідно до Закону про захист від звільнення (Kündigungsschutzgesetz) і включає комплексні антидискримінаційні положення відповідно до Загального закону про рівне ставлення (AGG). Суди в Німеччині також виносили рішення проти принизливого поводження та наголошували на необхідності дотримання справедливих процедур при прийнятті рішень про працевлаштування [4].

У Франції Трудовий кодекс містить конкретні положення, спрямовані на забезпечення гідності на робочому місці, включаючи положення про домагання, дискримінацію та умови праці. Франція також має суворий захист від психологічних утисків (моральних переслідувань): роботодавці зобов'язані за законом запобігати будь-яким формам приниження чи залякування на робочому місці та реагувати на них. Касаційний суд (найвища судова інстанція Франції) неодноразово приймав рішення на користь працівників, гідність яких була порушена роботодавцями.

У Великій Британії Закон про рівність 2010 року забезпечує широкий захист від дискримінації та домагань на роботі, безпосередньо підтримуючи право на гідність. Закон про охорону здоров'я та безпеку на робочому місці 1974 року також відіграє ключову роль у забезпеченні безпечного та поважного середовища на робочому місці. Суди Великої Британії послідовно підтримують право працівників на гідне ставлення до них, особливо у випадках знущань, домагань та конструктивного звільнення.

У США право на гідне ставлення на робочому місці визнається менш чітко, але основні засоби захисту існують через антидискримі-

наційні закони, такі як Закон про громадянські права 1964 року та Закон про американців з обмеженими можливостями (ADA). Випадки домагань на робочому місці регулюються доктриною «ворожого робочого середовища», а Закон про охорону праці та здоров'я (OSHA) забезпечує безпечні та поважні умови праці. Однак доктрина звільнення за власним бажанням ускладнює питання захисту від несправедливого звільнення [5].

Висновки. Забезпечення права працівників на гідне ставлення до себе є центральним принципом трудового права в багатьох юрисдикціях. Правові гарантії цього права включають захист від дискримінації та утисків, доступ до безпечних умов праці, повагу до приватного життя та процедурну справедливість при прийнятті рішень про працевлаштування. Хоча специфіка цих гарантій відрізняється в різних країнах, зростаюче визнання права на гідність у сфері зайнятості підкреслює необхідність створення всеосяжної правової бази, яка захищає працівників від принизливого поводження та сприяє формуванню позитивної, шанобливої культури на робочому місці. Досвід таких зарубіжних країн, як Німеччина, Франція, Великобританія та ЄС, може слугувати цінним прикладом для посилення такого захисту в усьому світі, зокрема і в Україні.

Список використаних джерел:

1. Пижова М. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату

праці : монографія / М. Пижова, Нац. юридичний ун-т імені Ярослава Мудрого. Київ : Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.

2. Трудове право України: Академічний курс: підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., ієрероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
3. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
4. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 392 с
5. Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. Курс порівняльного трудового права: підручник / за ред. акад. А. Р. Мацюка. Харків: Ніка Нова, 2011. 980 с.
6. Андріїв В.М. До питання юридичних гарантій трудових прав працівників. Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції; М.Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В.С. Бенедиктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. С. 178-181

Laktionov I. V. ON THE CONCEPT OF LEGAL GUARANTEES TO ENSURE THE RIGHT OF AN EMPLOYEE TO BE TREATED WITH DIGNITY BY THE EMPLOYER

This article explores the concept of legal guarantees of the employee's right to be treated with dignity by the employer. This right is one of the key components of modern labor relations and provides employees with protection from discrimination, insults, humiliation, and guarantees fair and respectful treatment in the workplace. Decent treatment implies equal opportunities for all employees, fair treatment, protection from physical and moral violence, abuse, and the provision of conditions conducive to the physical and psychological well-being of the employee.

The article analyzes legal guarantees, which include a set of national and international law provisions aimed at protecting the rights of employees.

Particular attention is paid to the legal mechanisms that ensure the realization of this right in different countries, in particular, on the examples of the experience of the European Union, Germany, France and the United Kingdom. The article emphasizes that national legal systems include judicial protection mechanisms that allow employees to go to court in cases of violation of their rights to decent treatment, which is confirmed by a number of court precedents.

The article also examines the issue of social responsibility of employers and the role of collective bargaining agreements in protecting the right to decent treatment. Particular emphasis is placed on the practices of preventing violence and harassment in the workplace, which form decent working conditions. The article discusses not only repressive measures aimed at punishing violations, but also preventive measures that contribute to the creation of a safe and respectful working environment.

Legal guarantees of decent treatment of employees are an integral part of the labor law system and an important tool for ensuring social stability and labor productivity. The author also makes recommendations for improving the national mechanisms for the protection of this right, in particular, by improving legislation and increasing the effectiveness of mechanisms for monitoring and liability of employers for violations of workers' rights.

Key words: *right to decent treatment, legal guarantees, labor relations, discrimination, prevention of violence, employer's social responsibility, international standards.*