

УДК 349.2

О. В. Байло

аспірантка

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

кафедра цивільно-правових дисциплін

Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті визначається поняття «гідність працівника» як категорія трудового права. Обґрунтовується необхідність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення права працівників на захист їхньої гідності на роботі.

Ключові слова: честь і гідність, гідність працівника, норми трудового права.

На сучасному етапі розвитку української держави відбувається реформування трудового законодавства України, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини у сфері праці.

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1, ст. 3].

Проблеми захисту прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджуються такими представниками вітчизняної науки трудового права, як Н. Б. Болотіна, В. Я. Буряк, Г. С. Гончарова, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Н. М. Хуторян, Н. А. Циганчук, Г. І. Чанишева, а також російськими вченими: К. М. Гусовим, І. Я. Кисельовим, К. Д. Криловим, С. П. Мавріним, М. В. Лушніковою, А. М. Лушніковим, Н. М. Лютовим, Ю. П. Орловським, О. С. Пашковим, І. О. Снігірьовою, В. М. Толкуновою, Є. Б. Хохловим та ін.

У сучасній 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, якою закріплюється перелік основних прав працівника, прав на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. Слід також враховувати, що Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для себе пункти 1, 2 статті 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій йдеться про забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі.

Сучасний розвиток трудового законодавства, міжнародного трудового права дозволяє говорити про необхідність наукового обґрунтування та пра-

вового забезпечення процесів самостійного регулювання і захисту особистих немайнових прав працівників засобами і прийомами трудового права. Проблема визначення окремих особистих немайнових трудових прав є актуальною з низки причин. По-перше, такий підхід дає змогу глибше вивчити юридичну природу особливої групи трудових прав, у змісті яких основною є особистість. По-друге, це надасть змогу чіткіше розмежувати предмети трудового і цивільного права.

Метою даної статті є визначення поняття «гідність працівника» як категорії трудового права.

Гідність як змістотворна 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 у співвідношенні з гідністю, яка посідає в ієрархії морально-правових цінностей особливе місце.

Гідність — сутнісний елемент сучасної конституційної аксіології. Конституційне розуміння природи гідності людини відображає її 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.

Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи усієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948 р.), в якій зазначено: «Визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру».

У Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966 р.) проголошується також право на захист честі та репутації: ніхто не може зазнавати незаконних посягань на його честь і репутацію [2].

У ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначено, що нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню [3].

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 поведінки [4].

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 честі та гідності, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту [5, 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 27.09.2009, під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності [6].

Слід зазначити, що гідність — поняття досить широке за змістом і глибоко діалектичне за своєю природою. Воно може сприйматися у сферах моральної свідомості, етики і права.

В юридичній літературі категорія «гідність» розглядається як: 1) елемент правоздатності, 2) соціальне благо, що охороняється правом, 3) особливе суб'єктивне право [7, с. 81].

Гідність — фундамент правового статусу особистості, джерело формування та наповнення моральної компоненти прав людини. Воно 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.

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

Слід зазначити, що ані філософи, ані юристи не прийшли до єдиного розуміння гідності особистості. У літературі висловлено думку про те, що гідність людини необхідно розі'ядати невід'ємно від честі, хоча ряд авторів розглядають ці поняття або без їх чіткого смислового розмежування, або характеризують одне через інше.

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 діяльності». 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.

Гідність є внутрішньою самооцінкою громадянина — його властивостей, здібностей, світогляду, суспільного значення [7, с. 80]. Гідність особистості працівника як суб'єкта трудового права є основою прав людини. У зв'язку з цим можна погодитися з представниками як зарубіжної, так і вітчизняної науки, що зміст конкретизується в основних правах людини, в яких вона реалізується [8, с. 10-19].

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

Істотний внесок у розвиток концепції «трудової честі» вніс М. Й. Бару, який доводив, що в трудових відносинах гармонійно співіснують майнові та немайнові сторони і виділяв в якості домагань морального характеру в рамках трудових відносин право на трудову честь, право на заохочення [9, с. 37].

Б. І. Зеленко визначав трудову честь працівника як його трудову репутацію, тобто моральну оцінку його трудової діяльності з боку трудового колективу, громадських організацій та адміністрації [9, с. 38]. На додаток до поняття «трудова честь» Б. І. Зеленко виділив поняття «трудова гідність» як сукупність моральних якостей особистості працівника як трудівника.

Слід проводити чітку грань між моральними аспектами трудових відносин і, зокрема, концепцією «трудової честі», що виокремлювалась 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 проголошувалася обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «Хто не працює, той не їсть» [9, с. 39].

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 суспільстві. 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) [10].

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 природи [11, с. 35]. 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 неї з боку інших осіб. У позитивному праві повинен закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства.

Право на честь і гідність є не чим іншим, як правом громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка його особи формувалася

на основі правильного сприйняття того, що він зробив і чого не зробив [12, с. 60].

Такої самої точки зору дотримуються А. М. Лушніков і М. В. Лушнікова, які вважають, що право на честь і гідність позбавлене позитивного змісту, не дає права суб'єкту вимагати пошани і поваги, а також заходів морального заохочення, якщо застосування таких заходів не передбачено в законодавстві за досягнення конкретних показників або не закріплено в договірному порядку [13].

Основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загально визнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої демократичної держави. Метою національного трудового законодавства слід вважати встановлення державних гарантій трудових прав і свобод, захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців. Необхідність забезпечення основних прав людини у сфері праці обумовлює доцільність виділення у системі трудового права самостійного правового інституту з відповідною назвою, норми якого закріплювали б індивідуальні та колективні трудові права, правові засоби їх забезпечення, характеристику права на працю як одного з найважливіших трудових прав людини і громадянина

Актуальною проблемою сучасного трудового права є розробка галузевого механізму забезпечення права працівника на захист своєї гідності під час виконання трудових обов'язків, а також після припинення трудових правовідносин (у передбачених законом випадках). 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 моральне переслідування) до представницьких органів на підприємстві; в) працівник може подати скаргу державному інспектору праці, який зобов'язаний вжити заходів щодо примирення сторін конфлікту, звернутися до суду; г) представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом про захист працівника, який зазнав морального переслідування, за умови що на це є його письмова згода [7, с. 85].

Таким чином, гідність працівника як категорію трудового права видається можливим визначити як сукупність моральних, професійних і особистісних якостей працівника, котрі характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця. Крім цього, гідність працівника слід розглядати як елемент трудової правоздатності працівника і як особисте немайнове трудове право.

Поняття «гідність працівника» слід відмежовувати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства.

Ратифікація Законом України від 14 вересня 2006 року Європейської соціальної хартії (переглянутої), у тому числі взяття Україною на себе

зобов'язань за пунктами 1 і 2 ст. 26, вимагають від науковців розроблення ефективного галузевого механізму забезпечення права працівників на захист їхньої гідності на роботі. Більш докладне вивчення цих питань може бути предметом подальших наукових досліджень.

Список літератури

1. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод // Урядовий кур'єр. — 2010. — 17 лист., № 215.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута) // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51. — Ст. 2096.
5. 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.
6. 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.
7. 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». — 2012. — Т. 25 (64); № 1. — С. 80-86.
8. Баглай М. В. Конституционализм и политическая система в современной России // Журнал российского права. — 2003. — № 11. — С. 10-19.
9. Жерукова А. Б. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Б. Жерукова. — М., 2011. — 193 с.
10. Блюмкин В. А. Честь, достоинство, гордость / В. А. Блюмкин. — М., 1963. — 356 с.
11. Лушникова М. В. Сущность и природа права 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.
12. 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.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретикоприкладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право. — 2009. — № 2. — С. 23.

Е. В. Байло

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ДОСТОИНСТВО РАБОТНИКА КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Резюме

В статье определяется понятие «достоинство работника» как категория трудового права. Обосновывается необходимость разработки эффективного отраслевого механизма обеспечения права работников на защиту их достоинства на работе.

Ключевые слова: честь и достоинство, достоинство работника, нормы трудового права.

O. V. Bailo

Odesa I. I. Mechnikov National University,
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odesa, 65058, Ukraine

DIGNITY OF WORKER AS A CATEGORY OF LABOR LAW

Summary

The article defines the concept of «dignity of the worker» as a category of labor law. The necessity of an effective mechanism for the industry to ensure the right of workers to protection of their dignity at work.

Key words: honor and dignity, the dignity of the worker, labor law regulations.