

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

О. В. Байло, старший викладач, здобувач
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ЗАХИСТ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА

У статті аналізуються цивільно-правові способи захисту гідності особи, що застосовуються судами при розгляді відповідної категорії справ. Досліджуються особливості розгляду судами справ про захист гідності працівника. Автором на підставі емпіричної бази вивчаються найбільш розповсюджені форми приниження почуття гідності працівника під час виконання службових обов'язків.

Ключові слова: гідність, працівник, судовий захист, спосіб захисту.

Постановка проблеми. Загальна декларація прав людини, прийнята Організацією Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р., проголосила як фундаментальне право людини на недоторканність від посягань на її гідність і репутацію, передбачивши, що кожен має право на захист закону від втручання або інших посягань (ст. 12). Захист суб'єктивних прав і законних інтересів в межах відповідної форми захисту та за допомогою того чи іншого способу є об'єктивною необхідністю. Саме за рівнем захисту прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади, ступінь демократичності держави в цілому. Створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню питань, пов'язаних із судовим розглядом справ про захист честі, гідності та ділової репутації, завжди приділялась значна увага з боку науковців як дореволюційного та радянського періодів, так і сучасних дослідників.

Дослідженню особливостей розгляду справ про захист честі, гідності та ділової репутації присвячені роботи С. С. Алексєєва, А. Л. Анісімова, Д.В. Дзери, А. С. Довгерта, М. А. Гурвича, І.М. Зайцева, М. М. Красавчикова, О.О. Красавчикова, Н. С. Кузнецової, Д. Д. Луспеника, М. М. Малєїної, М.С. Малєїна, І.Б. Новицького, З. В. Ромовської, Р. О. Стефанчука, Р.І. Халфіної, М. С. Шакаряна, Я.М. Шевченко, Г. Ф. Шершеневича, С.І. Шимон, М. С. Штефана та ін.

Проблеми форм та способів захисту трудових прав працівників досліджувалися у наукових працях В. С. Андрєєва, С. С. Алексєєва, Н.Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, М.В. Вітрука, Л. Д. Воеводіна, Р.І. Денисова, В. В. Жернакова, Р.І. Іванової, Л. М. Колодкіної, А. П. Коренєва, В.М. Кудрявцева, І.В. Лагутіної, М.І. Матузова, П. Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процєвського, Н. А. Семашко, Г.І. Чанишевої, В. В. Чернікова, О. М. Ярошенка та ін.

Метою даної статті є дослідження особливостей судового розгляду справ про захист честі, гідності та ділової репутації, у тому числі про захист працівником своєї гідності під час трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Аналіз чинного законодавства про працю свідчить про недосконалість нормативного закріплення форм та способів захисту трудових прав працівників. Водночас у вітчизняній науці трудового права проблеми захисту трудових прав працівників останнім часом є предметом дослідження багатьох науковців. Судовий захист, що ґрунтується на положеннях частини першої ст. 55 Конституції України про гарантуван-

ня громадянам права на судовий захист прав та свобод, визнається найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту порушених прав.

Справи про захист честі, гідності та ділової репутації розглядаються у судах за правилами цивільного судочинства без урахування особливостей правового статусу особи, яка звертається до суду. В літературі висловлюється думка про необхідність запровадження в Україні соціально-трудової юстиції, спочатку шляхом утворення спеціалізованих відділень при судах загальної юрисдикції, а в подальшому – утворення самостійного механізму з декількох інстанцій. Так, Г.І. Чанишева вважає, що створення соціально-трудових судів дозволить більш ефективно захистити права та інтереси сторін соціального діалогу на всіх рівнях [1, с. 82].

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 передбачено, 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 Цивільного кодексу 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.

Аналіз положень частини другої ст. 16 ЦК України та Постанови Пленуму Верховного Суду України № 1 від 27.02.2009 р. «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» дозволяє дійти висновку про те, що найбільш прийнятними способами захисту честі, гідності та ділової репутації особи є: визнання права; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; відшкодування моральної шкоди (ст. 23 ЦК України). До спеціальних способів захисту відносяться, наприклад, спростування недостовірної інформації та/або право на відповідь (ст. 277 ЦК України), заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права (ст. 278 ЦК України) тощо [2, п. 3].

Відповідачами у таких справах є фізична або юридична особа, яка поширила недостовірну інформацію, а також автор цієї інформації [2, п. 9].

Предметом спору у справах про захист честі, гідності та ділової репутації є матеріально-правова вимога потерпілої особи до особи, що порушила такі права, яка ґрунтується на спірному правовідношенні. За загальним правилом така вимога стосується негативної інформації, що була поширена відповідачем, та/або відшкодування моральної шкоди, яка була завдана таким порушенням [3, с. 66].

Предмет позову про захист гідності працівника індивідуалізує пред'явлений позов залежно від характеру вимоги, яка заявляється позивачем.

У свою чергу, необхідно виокремлювати безпосередньо предмет позову від матеріального об'єкта або матеріального предмета позову [4, с.323]. Під об'єктом позову розуміється матеріальне благо, до отримання якого прагне постраждала сторона [5, с.115].

Одним із актуальних питань забезпечення права працівника на захист його гідності залишається питання визначення юридичного складу скоєного у даному випадку правопорушення.

Аналіз емпіричної бази дає змогу виділити найбільш розповсюджені форми приниження почуття гідності працівника під час виконання службових обов'язків, які можна поділити на вербальні та невербальні.

До вербальних форм можна віднести такі способи, як образа, наклеп, поширення відомостей, які ганьблять честь, гідність або ділову репутацію особи, що безпосередньо впливають на статус працівника у колективі, незаконні погрози стосовно працівників, образливі вирази на їх адресу, грубості, інші форми такого поведіння, що принижує людську гідність; використання у виступах перед працівниками відомостей, що базуються на неправдивих або неперевіренних даних, чутках, упередженому ставленні до працівника, а також інших даних, що ганьблять його честь і гідність.

До невербальних форм приниження почуття гідності працівника можна віднести дії, жести, знаки або міміка, які сприймаються адресатом і в цілому соціумом у рамках сформованих ціннісних образів і морально-культурних стереотипів як однозначно образливі, спрямовані адресантом на образу адресата; видача наказів, характеристик, в яких використовується інформація, що базуються на неправдивих або неперевіренних даних, чутках, упередженому ставленні до працівника, а також інших даних, що ганьблять його честь і гідність; дії (бездіяльність) роботодавця, що принижують гідність працівника, пов'язані з порушенням його конституційного права на винагороду за працю без затримки та іншої дискримінації.

Видається можливим визначити ще декілька способів приниження почуття гідності працівника, які також можуть розглядатися як підстава для захисту порушеного права. Йдеться про дії, пов'язані із заподіянням фізичної шкоди здоров'ю і життю працівника: а) побої, нанесення інших тілесних ушкоджень; б) катування і тортури; в) пов'язане з насильством чи примусом або явно образливе сексуальне посягання на робочому місці.

На нашу думку, таке розуміння способів порушення права особи на повагу її гідності цілком може бути застосовано і до трудових правовідносин, у тому числі при захисті гідності працівника під час трудової діяльності.

В цивільному законодавстві не визначено форми приниження або утиску почуття гідності. Проте, у Постанові Пленуму Верховного Суду України № 1 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» від 27 лютого 2009 р. зазначено, що позови про захист гідності, честі чи ділової репутації вправі пред'явити фізична особа у разі поширення про неї недостовірної інформації, яка порушує її особисті немайнові права, а також інші заінтересовані особи (зокрема, члени її сім'ї, родичі), якщо така інформація прямо чи опосередковано порушує їхні особисті немайнові права. Отже, формою порушення цивільного права на повагу гідності та честі є лише поширення недостовірної інформації.

Пунктом 15 зазначеної Постанови передбачено: «При розгляді справ зазначеної категорії суди повинні мати на увазі, що юридичним складом правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб; б) поширена інформація стосується певної фізичної чи юридичної особи, тобто позивача; в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності; г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права, тобто або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право».

Під поширенням інформації слід розуміти: опублікування її у пресі, передання по радіо, телебаченню чи з використанням інших засобів масової інформації; поширення в мережі Інтернет чи з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку; викладення в характеристиках, заявах, листах, адресованих іншим особам; повідомлення в публічних виступах, в електронних мережах, а також в іншій формі хоча б одній особі.

Поширенням інформації також є вивішування (демонстрація) в громадських місцях плакатів, гасел, інших творів, а також розповсюдження серед людей листівок, що за своїм змістом або формою порочать гідність, честь фізичної особи або ділової репутації фізичної та юридичної особи.

Судам необхідно враховувати, що повідомлення оспорюваної інформації лише особі, якої вона стосується, не може визнаватись її поширенням, якщо особа, яка повідомила таку інформацію, вжила достатніх заходів конфіденційності для того, щоб ця інформація не стала доступною третім особам.

На думку О.Є. Харитонова, поширенням інформації є доведення її до відома хоча б однієї третьої особи будь-яким способом, за умови здатності сприйняття останньою її змісту. При цьому не має значення форма поширення інформації (вербальна, письмова, за допомогою міміки, жестів, конклюдентних дій, творів мистецтва тощо); головне, щоб ця

інформація була сприйнята іншими (третіми) особами. І тому не вважається поширенням інформації повідомлення її особі, якої вона стосується [6, с.276].

Вирішуючи питання про визнання поширеної інформації недостовірною, необхідно визначати характер такої інформації та з'ясувати, чи є вона фактичним твердженням, чи оціночним судженням.

Відповідно до частини другої статті 47 Закону України «Про інформацію» оціночними судженнями, за винятком образи чи наклепу, є висловлювання, які не містять фактичних даних, зокрема критика, оцінка дій, а також висловлювання, що не можуть бути витлумачені як такі, що містять фактичні дані, з огляду на характер використання мовних засобів, зокрема гіпербол, алегорій, сатири. Оціночні судження не підлягають спростуванню та доведенню їх правдивості.

Таким чином, відповідно до ст. 277 ЦК України не є предметом судового захисту оціночні судження, думки, переконання, критична оцінка певних фактів і недоліків, які, будучи вираженням суб'єктивної думки і поглядів відповідача, не можна перевірити на предмет їх відповідності дійсності (на відміну від перевірки істинності фактів) і спростувати, що відповідає прецедентній судовій практиці Європейського суду з прав людини при тлумаченні положень статті 10 Конвенції, зокрема, у рішеннях цього суду у справах «Лінгенс проти Австрії» від 8 липня 1986 року та «Українська прес-група» проти України» від 29 березня 2005 року.

Так, до Ворошиловського районного суду м. Донецька звернулася позивачка з позовом до Донецького міського центру зайнятості – робочого органу виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття про захист честі, гідності, ділової репутації та відшкодування моральної шкоди, посилаючись на те, що згідно з Положенням про проведення атестації державних службовців, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12. 2000 р. № 1922, Донецьким міським центром зайнятості підготовлена негативна характеристика на неї як працівника. В даній характеристиці поширені недостовірні відомості, що принижують її честь та гідність та підривають її ділову репутацію перед керівництвом Донецького обласного та Державного центрів зайнятості.

Як спосіб захисту своєї гідності позивачка просила визнати недостовірною та такою, що принижує честь, гідність та ділову репутацію інформацію, що міститься в характеристиці, підготовленій Донецьким міським центром зайнятості; зобов'язати Донецький міський центр зайнятості відізвати зазначену характеристику з Донецького обласного центру зайнятості; зобов'язати Донецький міський центр зайнятості спростувати визнану судом недостовірною інформацію шляхом підготовки протягом п'яти днів з дня набрання рішенням суду законної сили нової характеристики, що відповідає дійсності.

Суддя Ворошиловського районного суду м. Донецька у справі 2-691/11, розглянувши у відкритому судовому засіданні в залі суду в м. Донецьку цивільну справу за позовом ОСОБА_1 до Донецького міського центру зайнятості – робочого органу виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття про захист честі, гідності, ділової репутації та відшкодування моральної шкоди, дійшов висновку що службова характеристика на позивача в основному є вираженням суб'єктивної думки і погляду начальника відділу взаємодії з роботодавцями Кіровсько-Петровської міжрайонної філії Донецького міського центру зайнятості, ОСОБА_5, відносно виконання позивачем посадових обов'язків, яка містить критичну оцінку певних фактів і недоліків в роботі позивача. В судовому засіданні встановлено, що ОСОБА_1 вважає недостовірними саме оціночні судження ОСОБА_5 [7].

Схожої думки дотримується суддя Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, яка висловлена в Ухвалі від 18 квітня 2014 р. при розгляді в судовому засіданні справи за позовом ОСОБА_3 до товариства з обмеженою відповідальністю «Інтерпайп Україна» про захист честі, гідності, ділової репутації та відшкодування моральної шкоди за касаційною скаргою товариства з обмеженою відповідальністю «Інтерпайп Україна» на рішення Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від

27 січня 2014 року та ухвалу апеляційного суду Дніпропетровської області від 11 березня 2014 року.

Так, на думку судді, рішення суду першої та другої інстанцій порушують вимоги ст. 214 ЦПК України, зокрема положення про те, що під час ухвалення рішення суд вирішує, зокрема, такі питання: 1) чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги і заперечення, та якими доказами вони підтверджуються; 2) чи є інші фактичні дані (пропущення строку позовної давності тощо), які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження; 3) які правовідносини сторін впливають із встановлених обставин; 4) яка правова норма підлягає застосуванню до цих правовідносин; 5) чи слід позов задовольнити або в позові відмовити; 6) як розподілити між сторонами судові витрати.

Апеляційний суд не з'ясував, чи є викладена в статті інформація фактичним твердженням чи оціночним судженням, та дійшов передчасного висновку про те, що інформація, поширена у статті відносно позивача, підлягає спростуванню, як така, що не відповідає дійсності, оскільки відповідач в ході розгляду справи не надав доказів на підтвердження того, що поширена інформація у статті є достовірною [8].

Висновки. Судовий захист гідності працівника під час трудової діяльності залишається найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту.

Судам при розгляді справ про захист гідності працівника слід, перш за все, визначити юридичний склад правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, а саме сукупність таких обставин: а) спосіб порушення або утискання почуття гідності працівника; б) порушення або утиск почуття гідності стосується певного працівника, тобто позивача; в) вчинення таких діянь, що порушують особисті немайнові права, тобто або завдають шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджають особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право.

Однією з найбільш поширених форм порушення гідності працівника є поширення недостовірної інформації.

Оскільки право на повагу і 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.

У цей час справи про захист честі працівника під час трудової діяльності розглядаються у судах загальної юрисдикції за правилами цивільного судочинства. Створення спеціалізованих трудових судів дозволило б більш повно враховувати специфіку справ про захист гідності працівника і відповідно захистити його трудові права та інтереси.

Список літератури

1. Чанишева Г.І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України / Г.І. Чанишева // Вісник Вищої Ради юстиції. – 2010. – № 2. – С. 75-82.
2. 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 № 1 від 27.02.2009 р. // Збірник Постанов Пленуму Верховного Суду України та постанов Верховного Суду України у справах цивільної юрисдикції. – Х.: Одісей, 2012. – 456 с.
3. Лежух Т.І. Особливості доказування при розгляді справ, що виникають при захисті честі, гідності та ділової репутації / Т.І. Лежух // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право – Випуск 25. – 2014. – С. 65-70.
4. Штефан М. Й. Цивільне процесуальне право України / М. Й. Штефан. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2005. – 624 с.

5. Кройтор В. А. Гражданский процесс / Кройтор В. А. – Х. : Эспада, 2006. – 288 с.
6. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України за ред. Є.О. Харитоновна. – Х. : Істина, 2007. – 689 с.
7. Рішення Ворошиловського районного суду м. Донецька у справі 2-691/11 про захист честі, гідності, ділової репутації та відшкодування моральної шкоди від 14 квітня 2011 р. // Електронний ресурс [режим доступу]: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/15271264> – Назва з екрану.
8. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, яка висловлена від 18 квітня 2014 р. у справі про захист честі, гідності, ділової репутації та відшкодування моральної шкоди за касаційною скаргою товариства з обмеженою відповідальністю «Інтерпайп Україна» на рішення Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 27 січня 2014 року та ухвалу апеляційного суду Дніпропетровської області від 11 березня 2014 року // Електронний ресурс [режим доступу]: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/39394157>

Стаття надійшла 28.08.2015 р.

Е. В. Байло, старший преподаватель, соискатель
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОГО РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ЗАЩИТЕ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА

Резюме

В статье анализируются гражданско-правовые способы защиты достоинства личности, применяемые судами при рассмотрении соответствующей категории дел. Исследуются особенности рассмотрения судами дел о защите достоинства работника. Автором на основании эмпирической базы изучаются наиболее распространенные формы унижения чувства достоинства работника во время выполнения служебных обязанностей.

Ключевые слова: достоинство, работник, судебная защита, способ защиты.

O. V. Bailo, Senior Lecturer, Applicant
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

PECULIARITIES OF COURT CONSIDERATION OF THE CASES ON DEFENSE OF DIGNITY OF A WORKER

Summary

The article analyzes the civil-law methods of protection of human dignity that is applied by courts in appropriate cases. Peculiarities of consideration by courts of Affairs about protection of the dignity of the worker. The author on the basis of empirical data are studied most common forms of humiliation of the dignity of the worker during the performance of official duties.

Key words: dignity, worker, judicial protection, the protection method.