

Розділ 8

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРИВАТНОГО ПРАВА

О. В. Байло

*к. ю. н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І.І.Мечникова*

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА У ЗАКОНОДАВСТВІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

В останні роки в законодавстві зарубіжних країн значна увага приділяється питанням юридичного забезпечення немайнових трудових прав, зокрема права працівника на захист своєї гідності.

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 самореалізації [1, 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 силою [2].

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.

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.

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 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.

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 життя необхідних дисциплінарних заходів.

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. Форманюк. Зокрема, вчена наголошує на те що, якщо до недавнього часу правове регулювання трудової дисципліни розвивалося переважно шляхом посилення заходів дисциплінарного впливу, то в умовах ринкової економіки акцент робиться на чіткій регламентації взаємних прав і обов'язків сторін трудового договору, створенні системи стимулювання високоякісної праці працівників, комфортного психологічного виробничого середовища, підвищенні рівня культури спілкування на виробництві і т.ін. Використання засобів трудового права для

забезпечення сприятливого психологічного клімату в організації повинно стати новим напрямком у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни [3, с. 11].

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.

Література:

1. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество)/ И. Я. Киселев – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
2. The employment contract in transforming labour relations. The Hague, 1995, p. 178-180.
3. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Форманюк; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». – Одеса, 2011. – 20 с.