

## ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

УДК 349.2

**Дибань Максим Петрович,**  
*аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

### ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

*У статті досліджуються тенденції реалізації трудових прав працівників. Розглядаються правові проблеми недопущення дискримінації за ознакою статі та стану здоров'я.*

**Ключові слова:** захист трудових прав, персональні дані, конфіденційна інформація, дискримінація за ознакою статі, дискримінація за станом здоров'я.

**Дыбань М.П. Отдельные аспекты реализации трудовых прав работников в современных условиях**

*В статье исследуются тенденции реализации трудовых прав работников. Рассматриваются правовые проблемы недопущения дискриминации по признаку пола и состояния здоровья.*

**Ключевые слова:** защита трудовых прав, персональные данные, конфиденциальная информация, дискриминация по признаку пола, дискриминация по состоянию здоровья.

**Dyban M.P. Some aspects of the implementation of labor rights of workers in modern conditions**

*The tendencies of realization of labour rights of workers are investigated in the article. The legal problems of non-admission of discrimination are examined on the sign of sex and state of health.*

**Key words:** protection of labour rights, personal data, confidential information, discrimination on the sign of sex, discrimination on the state a health.

**Постановка проблеми.** Одним з головних напрямів на шляху Євроінтеграції України є втілення в національному законодавстві гарантій щодо заборони порушення роботодавцями права працівників на приватність у контексті захисту персональних даних та конфіденційної інформації у трудових правовідносинах. Окремі аспекти вказаного питання у своїх працях розглядали вчені В.М. Андрієв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, В.В. Волинець, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Н.О. Мельничук, О.І. Процевський,

П.Д. Пилипенко, І.С. Сахарук, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте становлення європейського цивілізованого суспільства вимагає формування трудового законодавства, яке базується на демократичних тенденціях сучасного світу.

**Мета цієї статті** – дослідити проблеми реалізації трудових прав працівників в аспекті нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації у трудових правовідносинах та недопущення порушень антидискримінаційного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Право на захист приватного життя посідає важливе місце в забезпеченні життєдіяльності кожної особи. Важливою складовою такої приватності є персональні дані. У статті 32 Конституції України проголошено, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [1]. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI (в редакції за станом на 30.09.2015) персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована (стаття 2). Персональні дані можуть бути віднесені до конфіденційної інформації про особу законом або відповідною особою. Не є конфіденційною інформацією персональні дані, що стосуються здійснення особою, яка займає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень (пункт 2 статті 5) [2]. Законом України «Про інформацію» від 02.10.1992 № 2657-XII (в редакції за станом на 25.06.2016) встановлено, що не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження [3]. Отже, як у Законі України «Про захист персональних даних», так і в Законі України «Про інформацію», де розкривається правовий зміст понять «персональні дані» та «конфіденційна інформація», відсутні вказівки на статеве життя особи, зокрема сексуальну орієнтацію як вид приватної інформації про особу. Разом з тим тривалий час у законодавстві України дискримінація за сексуальною орієнтацією не згадувалась. Відсутня вказівка на дискримінацію за сексуальною орієнтацією як вид дискримінації і на сьогодні у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, згідно з яким дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими

ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (стаття 1) [4]. Фраза «або інші ознаки» означає те, що наведений у положенні Закону перелік є невичерпним та ілюстративним. До «інших ознак» варто відносити дискримінацію за сексуальною орієнтацією. Таке тлумачення підтверджується аналізом міжнародного права, практикою його застосування різними міжнародними судовими органами [5, с. 9-10]. На актуальність цього питання вказує той факт, що далеко не зразу в наукових колах вибудувалася одностайна позиція щодо необхідності уточнення у статті 2-1 Кодексу законів про працю України вимоги про заборону дискримінації у сфері праці в частині сексуальної орієнтації. І лише Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 № 785-VIII у статтю 2-1 Кодексу законів про працю України були внесені доповнення, згідно з якими регламентується заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [6].

Враховуючи, що на виконання першої (законодавчої) фази Плану дії з лібералізації візового режиму з Європейським Союзом стала вимога ухвалення всеохоплюючого антидискримінаційного законодавства, що рекомендовано моніторинговими органами ООН та Ради Європи для забезпечення ефективного захисту від дискримінації, зокрема захисту від дискримінації за сексуальною орієнтацією [7], то прийняття розглянутих змін та доповнень у національне законодавство України є своєчасним та необхідним.

Аналізуючи проблеми порушення трудових прав працівників при укладанні трудового договору, слід торкнутися питання забезпечення гендерної рівності при укладанні трудового договору. Погоджуємося з думкою А.О. Мовчана, що з метою забезпечення сталого розвитку суспільства в умовах економічної та політичної нестабільності необхідно належним чином закріпити захист прав жінок і чоловіків. Сьогодні існує ситуація, за якої в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у

соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування. У сучасних умовах не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі. Жіноча праця традиційно застосовується у галузі освіти, охорони здоров'я, культури [8, с. 177]. У статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV встановлюється заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [9]. Гендерні відносини безпосередньо залежать від загального стану дотримання прав особи в державі. Особа, позбавлена чи обмежена у своїх основних правах, навіть не завжди здатна ідентифікувати в загальному ігноруванні своїх прав ознаки гендерної дискримінації. Така особа найменше сподівається на виправлення свого становища за допомогою правових засобів та механізмів. Водночас у державах із низьким рівнем економічного розвитку реалізується лише одна складова гендерної рівності – формальна, коли рівні можливості у становищі прав жінок і чоловіків є закріпленими де-юре, а брак ресурсів для запровадження спеціальних заходів щодо реалізації цих положень – де-факто [10, с. 26]. На підставі аналітичного дослідження про працю жінок і дотримання їхніх прав у сфері праці, яке проводилося Жіночим консорціумом України, дискримінація на ринку праці відчувається жінками до 35 років – через так звану «декретофобію» серед роботодавців. Практично кожна молода жінка при працевлаштуванні повинна відповісти на питання, чи є в неї сім'я, діти, чи планує вона їх мати, а якщо планує, хто ними займатиметься. Друга група жінок, яка відчуває дискримінацію, – це особи віком після 40 років. Спостерігається ситуація, коли жінкам підняли пенсійний вік до 60-ти років, але вже з 40 років, роботодавці вважають жінок «особами перед пенсійного віку». Це призводить до вразливості жінок з точки зору працевлаштування як до 35 років, так і після 40 років, як наслідок, вони можуть ефективно працевлаштуватися протягом 5-ти років, між 35-ти та 40 роками. У цьому вбачається практичне втілення дискримінації за ознакою статі [11]. З метою дієвої реалізації захисту сторін трудових правовідносин від гендерної дискримінації доцільно на місцевому рівні при управліннях праці та соціального захисту населення створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці, яким надати право притягати осіб, які порушують антидискримінаційне законодавство до адміністративної відповідальності шляхом накладання штрафних санкцій.

Важливою проблемою сьогодення є інвалідизація населення, що викликає потребу звернутись до питання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при прийнятті на роботу. Поняття «інвалід» визначається в «Декларації про права інвалідів», відповідно до якої «інвалідом» є особа, яка не може самостійно повністю або частково забезпечити потребу в нормальному особистому і/або соціальному житті через недоліки, чи природжених чи

набутих, його (її) фізичних або розумових здібностей. Інваліди мають невід'ємне право на повагу їхньої людської гідності. Інваліди, якими б не були характер і серйозність їхніх каліцтв або недоліків, мають ті ж основні права, що і їх співгромадяни того ж віку, що в першу чергу означає право на задовільне життя, яке повинно бути якомога більш нормальним і повнокровним [12]. У статті 2 Конвенції про права осіб з інвалідністю, затвердженій Генеральною асамблеєю ООН 13.12.2006 (в редакції станом на 06.07.2016), записано, що «дискримінація за ознакою інвалідності» означає будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні [13]. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-ХІІ (в редакції станом на 01.08.2016) встановлено, що відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (частина третя статті 17). Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій, громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (частина перша статті 19) [14]. Проте під час проведених Державною службою України з питань праці перевірок 10,8 тис. роботодавців з питань дотримання законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 2016 році державними інспекторами з питань праці встановлено порушення законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у 4,0 тис. роботодавців, з них 3,2 тис. – бюджетні установи. Всього за результатами перевірок виявлено 4,8 тис. порушень вимог статті 19 Закону, з них найбільша кількість порушень – це невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів – 3,5 тис. або 72,9 % загальної кількості порушень. Виявлено 0,6 тис. роботодавців з чисельністю працюючих 8 та більше осіб, які не зареєстровані у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів, 0,7 тис. роботодавців не подали звіти про зайнятість та працевлаштування інвалідів. За результатами перевірок державними інспекторами з питань праці: внесено 3,9 тис. приписів про усунення порушень законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів, в тому числі 3,1 тис. – у бюджетних установах. На виконання приписів державних інспекторів з питань праці 457 роботодавців подали звіти про зайнятість та працевлаштування інвалідів, працевлаштовано

615 інвалідів [15]. На нашу думку, запобігти масовим порушенням трудових прав інвалідів у процесі працевлаштування допоможе встановлення на рівні держави обов'язку всіх банківських, фінансових установ, незалежно від форми власності здійснювати пільгове кредитування фізичних та юридичних осіб - роботодавців, які перевищують нормативи законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю. У цьому випадку роботодавці будуть зацікавлені в укладанні трудового договору з особами з інвалідністю.

**Висновки.** На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що європейські тенденції розвитку суспільства та держави спонукають до зосередження уваги на реформуванні законодавства про працю в частині захисту права особи на нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації у контексті захисту від дискримінації у трудових відносинах. У базовому антидискримінаційному Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доцільно уточнити про наявність такого виду дискримінації, як дискримінація за сексуальною орієнтацією, тим паче відповідна вказівка вже внесена до статті 2-1 Кодексу законів про працю України. При управлінні праці та соціального захисту населення необхідно створити відділи запобігання порушенням антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні. З метою запобігання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при укладанні трудового договору та в процесі трудової діяльності доцільно передбачити роботодавцям, які перевищують встановлені нормативи для працевлаштування інвалідів та створюють додаткові робочі місця для інвалідів, більш вагомі пільгові умови для функціонування їх на ринку праці. Насамперед мова йде про забезпечення пільгового кредитування їхньої діяльності, встановлення обов'язку фінансових установ, незалежно від форми власності надавати пільгове кредитування роботодавцям, які дотримуються законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю та створюють додаткові місця для цієї категорії працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996, № 30, стаття 141.
2. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України від 27.08.2010, № 34, стор. 1188, стаття 481.
3. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України від 01.12.1992, № 48, стаття 650.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України від 09.08.2013, № 32, стор. 1720, стаття 412.
5. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та

місцевого самоврядування / С.Ю. Пономарьов, І.Ю. Федорович. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с.

6. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII // Відомості Верховної Ради України від 11.12.2015 / № 49-50 / стор. 2474, стаття 467.

7. План дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України: Електронний ресурс – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=244813273](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244813273).

8. Мовчан А.О. Утиск прав при прийнятті на роботу: національне законодавство і міжнародний досвід / А.О. Мовчан // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. - 2012. - № 1. - С. 177-187.

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України від 30.12.2005, № 52, стор. 2693, стаття 561.

10. Оніщенко Н., Береза С., Макаренко Л. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. - 2009. - № 17. - С. 25-28.

11. Лавриненко И. Эксперты: Женщины массово подвергаются дискриминации в трудовой сфере: Электронный ресурс – Режим доступа: <http://racurs.ua/521-eksperty-jenschiny-massovo-podvergautsya-diskriminacii-v-trudovoy-sfere>.

12. Декларація про права інвалідів: Затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 09.12.1975: Електронний ресурс – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_117/card6#Public](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_117/card6#Public).

13. Конвенція про права осіб з інвалідністю: затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.2006 // Офіційний вісник України від 19.03.2010, № 17 / № 101 (2009, ст. 3496) / стор. 93, стаття 799, код акта 50027/2010.

14. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР від 21.05.1991, № 21, стаття 252.

15. Державна служба України з питань праці: Додержання законодавства про працю та зайнятість інвалідів: Електронний ресурс – Режим доступу: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=340>.