

до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 46. – Ст. 542.

4. *Кодекс законів про працю України* Від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.

5. *Про персональні дані*: Закон РФ від 08.07.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=117587>

6. *Перелік типових документів*, що утворюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших підприємств, установ та організацій, із зазначенням строків зберігання документів: Наказ Головного архівного управління при Кабінеті Міністрів України № 41 від 20.07.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 38. – С. 81.

**І.І. ПРИПХАН,**

*кандидат юридичних наук,*

*(Івано-Франківській факультет Національного університету  
«Одеська юридична академія»)*

## ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ЙОГО ГІДНОСТІ І ЧЕСТІ

У п. 3 ст. 21 Проекту Трудового кодексу України до основних трудових прав працівника віднесено «право на повагу його гідності і честі та їх захист» [4]. Як відзначає Л.В. Котова, закріплення такого права є достатньо новачинним, проте цілком виправданим підходом [2, 512]. Стаття 3 Конституції України гарантує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Водночас, у статті 68 закріплено обов'язок кожного неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [1].

Ані Проект Трудового кодексу України, ні інші чинні нормативно-правові акти про працю не містять спеціальних (галузевих) правових механізмів (форм і способів) захисту права працівника на повагу його гідності і честі. Не визначає законодавець і свого відношення до понять «трудова честь і гідність».

Категорії честі і гідності настільки близькі, що, як вказує О.Ф. Шишкін, часто застосовуються в одному і тому ж значенні

[7, 112]. О.Г. Серета вважає, що ці поняття переплітаються, тобто частково входять одне в одне. Загальним елементом є оцінка власної гідності, яка співставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. Поняття «честь», що включає в себе моменти усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства; «гідність» як моральне усвідомлення, яке виражає уявлення щодо цінності особи, відображає моральне відношення людини до самої себе [5, 58]; і «репутація» як суспільна оцінка – всі нематеріальні блага, які виникають, існують і розвиваються у сфері трудових відносин, можна об'єднати в єдине загальне поняття «трудова честь».

Категорія «трудова честь» має два аспекти. По-перше, працівники усвідомлюють сформовану в колективі, власну моральну, трудову репутацію. Практично всім працівникам притаманне прагнення до визнання доброго імені і страх суспільного осуду чи осуду з боку роботодавця. Працівник відчуває гордість у випадках доброї оцінки виконаної ним роботи, його ділових якостей і розчарування, смутку – у випадку осуду. Від-

чуття честі спонукає працівника чинити відповідно до правил, що існують у суспільстві, у трудовому колективі. По-друге, суспільство дає оцінку особистим та професійним якостям людини. Ці погляди на гідність працівника, моральну відповідальність за якісне виконання трудових обов'язків і складають поняття честі. Почуття честі і гідності виховуються у людини і формуються в процесі становлення її як особистості.

Сьогодні захист честі та гідності як нематеріальних благ здійснюється переважно засобами цивільного права. Відповідно до цивільного законодавства, у разі посягань на названі нематеріальні блага особа має право за судом вимагати спростування відомостей, що порочать честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди [6].

Право на повагу до честі й гідності належить до цивільних немайнових прав, що нерозривно пов'язані з особою носія: не можуть відчужуватися або передаватися іншим способом іншим особам ні на яких підставах. Нематеріальні блага (прав) громадяни і юридичні особи набувають або через народження (створення), або в силу закону. Право на повагу до честі й гідності є абсолютним суб'єктивним правом з огляду на те, що суб'єктивному праву управомоченої особи кореспондує обов'язок невизначеного кола осіб. Суть цього загального обов'язку полягає в тому, щоб утримуватися від посягань на честь, гідність індивіда.

Чинне трудове законодавство України не передбачає в цій частині особливих галузевих способів захисту прав працівників. Тим часом міжнародна практика, зарубіжний досвід свідчать про необхідність легалізації таких способів, оскільки, як відзначають А.М. Лушников і М.В. Лушникова, цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення повною мірою [3, 44]. Водночас, гідність працівника у період трудової діяльності є об'єктом міжнародно-правового захисту. Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод свідчить: «Ніхто не має піддаватися тортурам і нелюдному або принижуючому гідності поводженню або покаранню». В Європейській Соціальній хартії особливо передбачається право працівника на захист

своєї гідності за місцем роботи (ст. 26). У Європейському Союзі діє Директива від 27.11.2000 р. 2000/78/ЄС, що встановлює рівність поводження у сфері праці і зайнятості. У директиві поведінка, що має наметі створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав. У Хартії ЄС про основні права (ст. 1) вказано: «Людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має права власну фізичну і психічну цілісність».

Таким чином, у проекті Трудового кодексу України легальне закріплення права працівника на захист своєї гідності і честі є необхідним кроком із приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів.

На наш погляд, названі положення міжнародного законодавства гідні запозичення українським законодавцем, оскільки відповідають принципам української правової системи. У Трудовому кодексу України необхідно закріпити положення, що забезпечить легалізацію права працівника на захист трудової честі й гідності і правового механізму реалізації цього права.

#### Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Офіційний вісник України від 01.10.2010. – 2010 р. – № 72/1: Спеціальний випуск. – С. 15. – Ст. 2598.
2. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л.В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507–515 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11klvtpr.pdf>
3. Лушников А.М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.
4. Проект Трудового кодексу України: від 4.12.2007, № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947)
5. Серета О.Г. Работодавец как субъект трудового права: дис... канд. юрид. наук:

12.00.05 / О.Г. Серета. – Харків, 2004. – 210 с.

6. *Цивільний кодекс* України від 16 січня 2003 р. // *Голос України* від 12.03.2003. – № 45.

7. *Шишкин А.Ф.* О личном достоинстве и чести советского человека // *Вопросы филологии*. – 1962. – № 4. – С. 111–120.

**В.Л. ПІДПАЛИЙ,**  
кандидат юридичних наук (Міжрегіональна академія  
управління персоналом)

## ВИПАДОК З ПРАКТИКИ

У моїй адвокатській практиці була лише одна кримінальна справа за статтею 172 кримінального Кодексу України «Грубе порушення законодавства про працю», але з точки зору матеріального й процесуального права, здійснення захисту було важким і, на мою думку, досить повчальним.

Прокурором області була винесена Постанова про порушення кримінальної справи за ч. 2 ст. 172 УК України проти підприємця, який був одночасно і місцевим депутатом. Приводом для порушення справи були дві заяви про грошове нерозрахування в повному обсязі за виконані роботи працівниць, які працювали у підприємця в торговельному павільйоні. Підставами для порушення кримінальної справи були матеріали прокурорської перевірки, під час проведення якої було встановлено понад десять порушень законодавства про працю, серед яких були неоформлення трудових книжок, відсутність проведення медогляду, відсутність інструктажу із техніки безпеки праці, порушення санітарно-епідеміологічних правил, запровадження продовженого робочого дня та інші. Було також встановлено звільнення однієї з працівниць, яка мала дитину віком до чотирнадцяти років.

Вивчаючи обставини справи, я звернув увагу на те, що сама стаття кримінального кодексу, встановлююча кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, носить бланкетний характер, тобто відноситься до чинного законодавства України, ч. 1 ст. 43 Конституції України, про право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації,

індивідуального селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця.

Саме поняття «угода про працю» є більш широким за змістом і сутністю, ніж поняття «трудоий договір», бо, крім передбачених трудових договорів, до угод про працю можуть належати і цивільно-правові договори і угоди про виконання різних робіт як в письмовій, так і усній формі. Особливо характерно такі відносини проявляються в сезонній роботі, на ринках, у сфері обслуговування тощо. Тобто постало питання: між підприємцем і громадянками були трудові відносини чи цивільно-правові відносини?

Цікавим виявилось питання: а що саме вважати грубим порушенням законодавства про працю?

Після ретельного аналізу й консультацій із фахівцями в галузі трудового й цивільного права був зроблений висновок, що інкриміновані підприємцю дії підпадають під цивільно-правові відносини, а в статті кримінального кодексу йдеться про грубе порушення законодавства про працю. Також встановлені перевіркою порушення законодавства про працю, як з'ясувалося, тягнуть за собою лише адміністративну відповідальність.

У подальшому, при спілкуванні зі слідчими й прокурором, я зрозумів, що мої аргументи їх не переконали, а заявлені клопотання про закриття кримінальної справи не були задоволені. Позиція обвинувачення полягала в тому, що повинно бути рішення суду по суті справи.

Довелося іти процесуальним шляхом, використовуючи право оскарження постанови про порушення кримінальної справи в суді. При здійсненні оскарження виникла досить цікава правова колізія. Скарга підзахисного не була задоволена, і суд прийняв два рішення: одним – залишив скаргу без руху,