

УДК 349.2:347:15/17(477)

**І.В. Лагутіна,**

доктор юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ФОРМИ ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ НА РОБОТІ**

**Анотація.** У статті аналізуються юридична природа і зміст права працівника на гідне ставлення на роботі, його місце в системі трудових прав. Формулюються пропозиції, спрямовані на більш ефективне забезпечення цього особистого немайнового трудового права.

**Ключові слова:** гідність, особисті немайнові трудові права, моральне переслідування на робочому місці, способи захисту.

**Постановка проблеми.** Забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їх гідності на роботі є неможливим без подолання проявів морального переслідування на робочому місці або пов'язаного з роботою. Категорія «гідність особи» як моральна цінність глибоко проникла в юридичний зміст правової системи. Кожен її структурний блок — нормативний елемент, правосвідомість, правова діяльність — у їх цілісній якості відображає багатоаспектну цінність людини.

Найбільш вагомим внеском у дослідження концепції правового регулювання забезпечення права на захист гідності в період трудової діяльності є праці таких вчених-правознавців, як М.М. Агарков, М.Г. Александров, С.С. Алексеєв, М.І. Бару, Б.К. Бегичев, Л.Ю. Бугров, К.Н. Гусов, І.К. Дмитрієва, Е.А. Єршова, С.О. Іванов, О.С. Іоффе, І.Я. Кисельов, Л.О. Красавчикова, К.Д. Крилов, І.А. Костян, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікової, С.П. Маврін, О.М. Медведєв,

А.Ф. Нуртдінова, О.С. Пашков, В.М. Скобелкін, О.В. Смирнова, І.О. Снигирьова, В.М. Толкунова, Л.С. Таль, Є.Б. Хохлов, О.С. Хохряков, Л.А. Чіканова, А.М. Ерделевський та ін.

**Метою** даної статті є дослідження механізму забезпечення права працівника на гідне ставлення на роботі як одного з основних особистих немайнових трудових прав.

**Викладення основного матеріалу.** Гідність особистості працівника, як суб'єкта трудового права, є основою прав людини. Зміст права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності дозволяє виокремити такі юридично значимі обставини: наявність у працівника права на гідність і його захист; наявність обов'язку у роботодавця (його представника) поважати гідність працівників; наявність обов'язку у повноважних державних органів із захисту гідності працівників.

Трудові правовідносини є комплексними і складаються з двох елемен-

тів, нерозривно існуючих: майнового і немайнового. Причому не можна говорити про пріоритет одного елемента над іншим. Із точки зору дисертанта, значення цих елементів є рівнозначним. Майновий елемент забезпечує регулювання оплатній функції найманої праці, немайновий елемент регулює особистісні взаємини сторін трудового договору і забезпечує захист специфічних нематеріальних прав, властивих сфері найманої праці. Гідність є немайновою стороною трудового правовідношення.

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. Гідність вимагає поваги будь-якої особи як людини, це безперечна властивість будь-якої 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 її гідності з боку інших осіб. У позитивному праві має закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства. В юридичному процесі гідність людини не потребує доказування, вона властива будь-якій людині. Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи всієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948), в якій проголошується: «Визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних, і невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру». І стосовно трудових правовідносин ця проблема набуває особливої значимості, у зв'язку з характером порушень особистої гідності працівника на робочому місці. Досить нага-

дати про несамостійний, залежний характер праці, перебування працівника у дисциплінарній владі роботодавця і межах цієї влади над працівником. Ще на початку минулого століття Л.С. Таль писав про проблеми влади над людиною у відносинах особистого найму [1, с. 110].

Суб'єктивне право на гідність полягає у тому, що працівникові надана виняткова можливість формувати уявлення про самого себе і свою самооцінку. Ця можливість працівника включає в себе і дозвіл іншим суб'єктам брати участь у такому процесі, висловлювати свої оцінки або здійснювати інші дії, в яких відображено їх оцінку того, що являє собою ця особа.

Правовідносини у сфері забезпечення гідності працівника за своєю спрямованістю є охоронними, а за розподілом прав і обов'язків між сторонами трудових правовідносин — односторонніми. Суб'єкт права як елемент правовідносин (у контексті гідності працівника) характеризується особливими властивостями і відіграє досить активну роль у генезі (походженні) самих правовідносин. Суб'єкт породжує правовідносини і визначає його зміст.

Україна 2006 р. ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) [2]. Україна взяла на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98 Хартії (переглянутої), серед яких обов'язок виконувати і статтю 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі. Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні або явно

негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Однак, ефективне здійснення права всіх працівників на захист їх гідності на роботі є можливим при аналізі інформації про факти порушення цього права, без надання цієї інформації, зокрема, до Європейського комітету із соціальних прав, одна із функцій якого полягає у винесенні рішень щодо відповідності ситуації у державах положенням Європейської соціальної хартії. Стосовно національних доповідей Комітет робить «заклучні висновки», а стосовно скарг приймає «рішення».

Україна подала Другу доповідь стосовно застосування положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) до Ради Європи 6 жовтня 2009 р. [3]. Однак, Україна не надала у своїй Доповіді інформації щодо п. 2 ст. 26 щодо морального переслідування працівників на робочому місці.

Комітет нагадує, що незалежно від підстав переслідування, яке створює вороже виробниче середовище, що характеризується застосуванням до однієї або більше осіб наполегливої поведінки, яка може принизити їх гідність або завдати шкоди їх кар'єрі, має бути заборонено та призупинено таким самим чином як акт дискримінації. І це незалежно від того, що не будь-яка наполеглива поведінка є актом дискримінації, за винятком, коли це допускається законом.

Комітет звертається з проханням надати докладну інформацію стосовно нормативно-правових актів, які гарантують право осіб на ефективний захист проти морального переслідування на робочому місці або пов'язаного з роботою.

Слід зазначити, що у Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина 2014 р. зазначено, що діяльність Уповноваженого у сфері захисту трудових прав, зокрема за зверненнями громадян, свідчить про прогресуючу тенденцію зниження рівня захищеності людини праці, про зловживання та порушення роботодавцями норм трудового законодавства і трудових прав працівників. Зокрема, попри встановлений чинним трудовим законодавством перелік випадків, коли дозволяється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, останній, за бажанням, завжди знаходить варіанти звільнення «небажаного працівника», спеціально створюючи для цього правові підстави. Так, штучно створюються умови для звільнення вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, а також працівників, які займають принципову позицію щодо захисту своїх трудових прав тощо. Штучно погіршуються умови праці, зменшується оплата праці до рівня мінімальної заробітної плати тощо [4, с. 357].

Не виникає сумнівів, що моральне переслідування змушує працювати під стресом, що створює чимало особистісних проблем, відбувається посилення плинності кадрів, отруєння психологічного клімату, погіршення виробничих показників.

Працівник або група працівників відчують переслідування щодня або з періодичною постійністю, що впливає на морально-психологічний стан, який являє собою складне, системне, багатовимірне, багатофакторне, динамічне, відносно стійке у часі явище духовного життя працівників, відображує професійну, психологічну, соціальну сторону їх життєдіяльності, характе-

ризується рівнем розвитку психіки і свідомості окремих працівників і духовної сили всього трудового колективу, їх моральну і психологічну готовність виконувати поставлені завдання в даний момент часу і в конкретних умовах обстановки [5, с. 26].

В Австрії, що стосується психологічних факторів ризику, особливо примітно, що майже третина (30,4%) усіх австрійських працівників працюють в умовах браку часу. Завантаженість роботою, тобто вимоги щодо виконання безпосереднього керівника чи роботодавця певного кола завдань у короткий проміжок часу, є найбільш поширеним психосоціальним фактором ризику на робочому місці. Значно менше працівників піддаються переслідуванням чи залякуванню (3,2%), насильству чи загрозі насильству (1,2%) або іншим психосоціальним ризикам для здоров'я (4,2%) на робочому місці. Праця під тиском безпосереднього керівника чи роботодавця є більш поширеною серед високо кваліфікованих працівників: 38% випускників університетів доповіли про цей факт, у порівнянні з 21% працівників, які пройшли дев'ять років обов'язкової освіти [6].

Згідно з дослідженнями Інституту персоналу та кадрового розвитку (Велика Британія) один із трьох працівників повідомили про конфлікти з колегами та зі своїм роботодавцем. Стрес (43%) і зниження мотивації (39%) є найбільш поширеними результатами пов'язані з конфліктом [7].

Жертви морального переслідування відчувають синдром професійного «burn-out» (емоційне вигорання) — загальне фізичне і психічне виснаження. Такі працівники: регулярно відчувають на собі несправедливе поводження; звинувачуються у промахах, вчинених іншими; одержують занадто великі робочі завдання з метою зму-

сити їх зірвати графік роботи; регулярно отримують погрози звільнення; не отримують заслуженого підвищення або отримують відмову в додатковому навчанні; стають об'єктом фізичного і вербального насильства.

Останнім десятиліттям велика увага приділяється одному з комплексних розладів такого роду синдрому професійного вигорання. Йому піддаються, зокрема, особи, які за родом діяльності багато спілкуються з іншими людьми, менеджери, лікарі, педагоги, соціальні працівники. Крім того, моральне переслідування може виникати на ґрунті гендерних відносин.

Моральне переслідування використовується для скорочення чисельності персоналу. Засобами досягнення цієї мети є регулярні переведення на іншу роботу та виконання поставлених цілей в обмежений період часу. Наприклад, працівників FranceTelecom (одного з основних гравців телекомунікаційного світового та європейського ринків, нині має назву Orange) переводили з посади на посаду, з одного філіалу в інший. Чимало інженерів, щоб залишитися на роботі, мали зайняти посаду техніків чи, при переведенні в інший підрозділ, кожен день добиратися до нового місця роботи за сотні кілометрів.

Це серйозне порушення морально-етичних норм часом істотно відбивається на здоров'ї працівників. Економічні втрати є величезними. Вони складаються зі збитків фірми, пов'язаних з відсутністю працівників у зв'язку з хворобою, плинністю кадрів і різким зниженням (приблизно на 27%) ефективності праці. Наприклад, за оцінкою Федерального інституту з охорони праці та здоров'я Німеччини (BAuA) втрати досягають 16 млрд євро щорічно, за розрахунками вони можуть до 2030 року збільшитися приблизно до 32 млрд євро [8].

Тому в деяких європейських державах, наприклад, у Швеції, Німеччині, Бельгії, Франції вже прийнято закони про запобігання морального переслідування на робочому місці. Інші країни розробляють подібні законопроекти. У Хорватії, соціальні партнери були залучені до підготовки нового закону про охорону праці, яка вперше також розглядаються питання, пов'язані зі стресом [9].

На забезпечення сприятливої психологічної обстановки на роботі впливає корпоративна культура. Культура є сформованим у процесі навчання або придбання досвіду відображенням прагнення групи до самозбереження і розвитку. Таким чином, вона забезпечує стабільність, осмисленість і передбачуваність у сьогоденні, будучи наслідком прийнятих у минулому функціонально ефективних рішень.

Під корпоративною культурою розуміють домінуючі в колективі моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо, що визначають спосіб об'єднання груп та окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей.

Корпоративна культура дає змогу одержувати так звані управлінські прибутки шляхом самоорганізації та ефекту синергії, що є тим цінним ефектом, який організація одержує не через відновлення устаткування, технологій, асортименту, а через краще узгодження цілей фірми та її підрозділів, оптимізацію організаційної структури, освоєння нових методів планування, роботи з персоналом, впровадження інноваційних методів управління.

Під поняттям синергії необхідно розуміти можливість якісно відмінних типів поведінки економічної системи за рахунок нелінійних динамічних взаємозв'язків між елементами самої системи і системою та її середовищем.

Наслідком впливу таких зв'язків є виникнення специфічних режимів еволюції складових елементів системи, що уможлиблює досягти результатів у її діяльності, які є неможливими за відсутності таких взаємозв'язків. Під час управління на засадах синергетики для з'ясування поведінки нестійкої системи (організації) важливими є її нелінійні властивості (що можуть характеризуватися організаційною культурою).

У 2001 р. було опубліковано дослідження всесвітньо відомого психолога, професора Данієля Гоулмена, яке показало, що ключову роль у фінансовому результаті компанії відіграє настрій її керівника. Виявилось, що глава компанії через своїх прямих підлеглих передає свій настрій усій організації, створюючи так звану ланцюгову реакцію емоцій. Це дослідження також продемонструвало, що ланцюгова реакція емоцій тягне за собою як атмосферу довіри і оптимізму, коли плани здійснюються і цілі досягаються, так і атмосферу постійної напруженості і недовіри, коли результати діяльності компанії з часом погіршуються, — постійний страх паралізує творчість і бажання працювати краще. Саме тому одним з основних завдань ефективного керівника є досягнення емоційного лідерства, яке починається передусім з високого рівня самодисципліни та передачі позитивної енергії усій організації [10, с. 144].

Будь-яке підприємство є складним організмом, основою якого є саме корпоративна культура, яка визначається як «колективні базові уявлення, які отримує група при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції». Системоутворюючим фактором корпоративної культури є цінності, які пронизують усі інші її елементи (норми,

правила, стандарти, міфи, легенди, зразки поведінки, моделі спілкування тощо). Корпоративна культура значною мірою впливає на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Взаємопов'язаними є поняття «організаційний клімат»

Організаційний клімат є істотним чинником, який впливає на ефективність і якість діяльності трудового колективу.

В юридичній літературі застосовується і поняття «соціально-психологічний клімат» як ситуативне, поверхове, емоційне явище. При цьому корпоративна культура розглядається як більш фундаментальне поняття, оскільки є ще й рівнем «колективного несвідомого» у спільній діяльності і зачіпає більш глибокі пласти психіки представників групи, ніж соціально-психологічний клімат.

Роботодавці повинні проводити належну політику щодо захисту працівників від мобінгу: 1) вживати заходів з надання інформації та інструктажу персоналу; 2) розробляти положення про роботу в умовах ризику агресії чи насильства на роботі; 3) реалізовувати процедури повідомлення про випадки агресії чи насильства; 4) випадки прояву мобінгу обговорювати на загальних зборах трудового колективу; 5) реалізовувати порядок, що передбачає проведення консультування працівників, які зіткнулися з агресією або насильством; 6) реалізовувати заходи матеріального, структурного та/або організаційного характеру; 7) будь-які ризики агресії чи насильства враховувати в положенні про політику у галузі безпеки праці та охорони здоров'я на підприємстві [11, с. 230].

**Висновки.** Однак, в актах чинного законодавства і в проекті Трудового кодексу України термін «моральне переслідування» відсутній, заходи їх

попередження і юридичної відповідальності не передбачені. Видається доцільним закріпити у проекті Трудового кодексу України такі форми та способи захисту працівника від морального переслідування, захисту на гідне ставлення на роботі:

— по-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу у разі, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті (самозахист працівниками своїх трудових прав);

— по-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування у представницькі органи на підприємстві (зокрема, захист трудових прав працівників професійними спілками);

— по-третє, працівник має право подати скаргу до Державної служби України з питань праці та її територіальних органів (захист органами державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю); по-четверте, працівник має право звернутися до суду (судовий захист трудових прав працівників); по-п'яте, представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом про захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови, що на це є його письмова згода.

Видається, що на теперішній час ефективними можуть виявитися зусилля Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при захисті гідності працівника під час роботи у ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав працівників за тими чи іншими причинами на практиці не дають бажаних результатів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лушников А.М. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А.М. Лушников // Трудовое право. — 2009. — №2 (108). — С. 107-112.
2. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09. 2006 №137-V // Офіційний вісник України. — 2006. — № 40. — Ст. 2660.
3. Друга національна доповідь Уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) // [Електронний ресурс] / Сайт Міністерства соціальної політики України. — Режим доступу: [www.mlsp.gov.ua/document/97933/Report\\_2009\\_ukr.doc](http://www.mlsp.gov.ua/document/97933/Report_2009_ukr.doc)
4. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. — К., 2015. — 552 с.
5. Попов Д.Г. Морально-психологическое состояние сотрудников и социально-психологический климат служебного коллектива / Д. Г. Попов // Юридическая психология. — 2009. — №4. — С. 26-28.
6. Marion Vogt. Physical and psychosocial risk factors at the workplace // [Electronic resource]. Fortune Magazine. — Mode of access: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/12/AT0912019I.htm>
7. Getting Under the skin of workplace conflict // [Electronic resource]. Chartered Institute of Personnel and Development. — Mode of access: [http://www.cipd.co.uk/binaries/getting-under-skin-workplace-conflict\\_2015-tracing-experiences-employees.pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/getting-under-skin-workplace-conflict_2015-tracing-experiences-employees.pdf)
8. Daten und Fakten // [Elektronische Ressourcen] Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA). — Zugriffsmodus: <http://psyga.info/psychische-gesundheit/daten-und-fakten/>
9. Eurofound (2015), Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2014 // [Electronic resource]. European Observatory of Working Life. — Mode of access: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1551en.pdf#page70](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1551en.pdf#page70)
10. Грибик І.І. Особливості розвитку корпоративної культури на засадах самоорганізації та синергії / І.І. Грибик, Н.В. Смолінська, А.М. Гирило // Проблеми економіки та управління. — № 611. — Л.: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2008. — С. 142-147.
11. Див.: Рихтхофен фон В. Инспекция труда: введение в профессию. — Женева, Международное бюро труда, 2002. — 244 с.

### *Лагутина И.В.*

#### **Формы и способы защиты права работника на достойное обращение на работе.**

**Аннотация.** В статье анализируются юридическая природа и содержание права работника на достойное обращение на работе, что позволит понять его место в системе трудовых прав. Формулируются предложения, направленные на более эффективное обеспечение этого личного неимущественного трудового права.

**Ключевые слова:** достоинство, личные неимущественные трудовые права, моральное преследование на рабочем месте, способы защиты.

### *I. Lagutina*

#### **Forms and methods of defense the right of an employee to dignity at work.**

**Summary.** The article analyzes the legal nature and content of the right of an employee to dignity at work that will understand his place in the labour rights. Formulated proposals designed to ensure more effective personal non-property labour right.

**Keywords:** dignity, personal non-property labour rights, moral harassment in the workplace, methods of protection.