

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ, РОСІЇ ТА АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

*Байло О. В.,
аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І.І.Мечникова*

В останні роки в законодавстві зарубіжних країн значна увага приділяється питанням юридичного забезпечення немайнових трудових прав, зокрема права працівника на захист своєї гідності. Особливий інтерес для національного законодавця становить законодавчий досвід у даній сфері Російської Федерації та Азербайджанської Республіки.

В основі юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності лежать трудові стандарти, що містяться в міжнародних і регіональних актах про права людини.

Під час вступу до Ради Європи Україна прийняла до виконання низку зобов'язань, наведених у Висновку Парламентської асамблеї Ради Європи №190 (1995 р.). До кола зобов'язань входить Європейська соціальна хартія Ради Європи, яку Україна зобов'язалася вивчати, з метою подальшої ратифікації і, разом з тим, проводити політику, відповідно до принципів цієї Хартії. 2 травня 1996 року Україна підписала Європейську соціальну хартію, прийняту Радою Європи у 1961 році, а 7 травня 1999 року було підписано Європейську соціальну хартію (переглянуту), прийняту Радою Європи у 1996 році.

Європейська соціальна хартія є головним документом Ради Європи у сфері забезпечення економічних та соціальних прав людини, необхідність ратифікації якого обумовлена як членством України у цій міжнародній організації, так і намірами України набути членства у Європейському Союзі.

Європейська соціальна хартія (переглянута), яка містить комплекс соціально-економічних прав, відрізняється від більшості міжнародних та регіональних актів. Європейська соціальна хартія (переглянута) надає можливість кожній державі-учасниці мати різний обсяг зобов'язань, тобто вважати для себе обов'язковим певну кількість статей та поступово залежно від стану економіки та розвитку соціальної сфери прийняти додаткові зобов'язання.

Європейська соціальна хартія (переглянута) в різному обсязі була ратифікована Україною, Російською Федерацією та Азербайджанською Республікою. Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», N 137-V від 14 вересня 2006 р. Україна взяла на себе зобов'язання вважати для себе обов'язковою статтю 26 про право працівників на захист їхньої гідності на роботі [1]. Відповідно до Закону АР № 575 – ІІІ, яким 6 січня 2004 року була частково ратифікована Європейська соціальна хартія (переглянута), Азербайджанська Республіка прийняла на себе зобов'язання щодо виконання положень статті 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [2]. Водночас стаття 26 не ввійшла до переліку статей, за якими Російська Федерація взяла на себе зобов'язання щодо виконання їх положень відповідно до Федерального закону «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996» [3].

У сучасному світі право на працю визнано одним з основних прав людини. Таке визнання воно отримало у Загальній декларації прав людини, в якій також визначено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, без якого б то не було різниці, як то щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, ста-

нового або іншого становища [4, статті 1, 2]. В трудовому законодавстві більшості зарубіжних країн унікають проголошення прав декларативного характеру.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5]. Стаття 37 Конституції Російської Федерації встановлює, що праця вільна. Кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію [6]. Стаття 35 Конституції Азербайджанської Республіки визначає, що праця є основою особистого і суспільного добробуту. Кожен володіє правом вільно обирати собі на основі своєї здатності до праці вид діяльності, професію, заняття і місце роботи [7].

Разом з тим, зазначені конституційні норми не гарантують права працівника на захист своєї гідності під час здійснення трудової діяльності. Проголошене в міжнародних та регіональних актах як одне з основних трудових прав, право працівника на захист своєї гідності має отримати нормативне закріплення в національному трудовому законодавстві.

Значною проблемою на шляху реалізації працівником права на захист гідності залишається відсутність легального визначення поняття «гідності».

Забезпечення права працівника на захист своєї гідності слід розглядати як галузевий принцип регулювання трудових правовідносин. Доцільним видається закріплення у ст. 2 Трудового кодексу Російської Федерації серед основних принципів правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин принципу забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності [8]. Слід зазначити, що захист гідності працівника в період його трудової діяльності забезпечується шляхом відшкодування морального збитку. Такий збиток роботодавець відшкодовує у випадках, встановлених Трудовим кодексом РФ. Відповідно до ст. 237 Трудового кодексу РФ роботодавець несе відповідальність за будь-які неправомірні дії або бездіяльність, що заподіяли працівнику моральну шкоду, і зобов'язаний його відшкодувати [8].

Трудове законодавство Азербайджанської Республіки також не є досконалим. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки був прийнятий Міллі Меджлісом Азербайджанської Республіки 1 лютого 1999 і набув чинності 1 липня 1999 року.

Чинним Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки серед основних прав працівника не визначено його право на захист своєї гідності, проте зазначений нормативно-правовий акт містить норми, відповідно до яких працівник, який вважає відсторонення від роботи незаконним і необґрунтованим через вороже ставлення до нього роботодавця або іншої посадової особи, здійсненого на основі фальшивих документів і за іншими фактами, може звернутися до суду для відновлення порушених прав, захисту честі та гідності (ч. 5 ст. 62). Ч.5 ст. 72 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки визначено, що сторони при розірванні трудового договору не можуть визначати умови, спрямовані на приниження їх честі та гідності, на обмеження їх прав, передбачених у Трудовому Кодексі. Серед умов накладання дисциплінарного стягнення закріплена неприпустимість застосування в наказі (розпорядженні, постанові) про накладання дисциплінарного стягнення відомостей, що принижують честь і гідність працівника, його особистість, моральні почуття, а також мотивовані помстою за недисциплінованість (ч. 4 ст. 189). Цікавим видається положення ст. 199 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, де визначено випадки, в яких працівник, який вчинив протиправні дії, несе повну матеріальну відповідальність за нанесені збитки. Серед таких випадків - нанесення роботодавцю морального збитку, що спричинило серйозну шкоду його підприємницькій діяльності, шляхом поширення наклепу та образи, неправдивих відомостей, які заплямовують особистість роботодавця, що принижують його честь і гідність, а також не відповідають дійсності. (п. ж ч. 1 ст. 199) [9].

Серед основних трудових прав працівників, закріплених у ст. 2 КЗпП, передбачені право на працю; право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; право на здорові і безпечні умови праці; на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановлено-

му законом порядку; на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття; на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [10].

Перелік трудових прав працівників, визначений у ст. 2 КЗпП, є обмеженим і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування. Багато важливих для працівника прав залишилося поза межами даного переліку, зокрема це стосується права працівника на захист його гідності в період трудової діяльності не закріплено.

Прогалини в чинному трудовому законодавстві України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності покликаний усунути новий Трудовий кодекс України.

У ст. 3 проекту Трудового кодексу України пропонується встановити як один з основних принципів здійснення правового регулювання трудових відносин принцип забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин [11].

Ефективне правове регулювання трудових відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих правовідносин – працівника і роботодавця. У статтях 21 і 22 проекту Трудового кодексу України, що передбачають основні права працівника і роботодавця, пропонується закріпити на законодавчому рівні права працівника і роботодавця на повагу честі і гідності та їх захист.

Статтю 416 проекту Трудового кодексу України встановлено відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, а саме: роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку поважати честь, гідність та інші особисті права працівника. Моральна шкода від-

шкодується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доведення факту наявності моральної шкоди покладається на працівника [11]. За таких умов працівник отримує право на захист своїх особистих немайнових прав за цивільним законодавством, тобто відповідно до проекту Трудового кодексу України механізм захисту працівником своєї гідності не передбачено.

Необхідно відзначити, що істотним недоліком сучасного стану трудових відносин в Україні є відсутність чіткого механізму реалізації цілого ряду принципів, закладених в національному законодавстві. До них слід віднести і принцип забезпечення права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності.

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 національної системи 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.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І.І.Мечникова – Потопахіна О.М.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії(переглянутої)// Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, N 43, ст.418
2. Имплементация положений ЕСХ (п) во внутрегосударственное право// Стаття опублікована в Євразійском юридическом журнале № 11 (42) 2011// Электронный ресурс [режим доступа]:

- http://www.eurasialegal.info/index.php?option=com_jcontentpl us&view=article&id=935:2012-01-08-05-58-49&catid=1:eurasianintegration
3. Федеральный закон «О ратификации Европейкой социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Электронный ресурс [режим доступа]: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?1015315>
 4. Всеобщая декларация прав и свобод человека от 10 декабря 1948 г. // Офіційний вісник України. – 2008. - № 93. – Ст. 3103.
 5. Конституция Украины от 28 июня 1996 г. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. - Ст. 141.
 6. Конституция Российской Федерации // "Российская газета" от 25 декабря 1993 г. №237.
 7. Конституция Азербайджанской Республики, 12 ноября 1995 г. // "Сборник законодательства Азербайджанской Республики", № 1 от 31 июля 1997 года // Электронный ресурс [режим доступа]: <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>
 8. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1. - Ст.3.
 9. Трудовой кодекс Азербайджанской республики// утвержден Законом Азербайджанской Республики «Об утверждении, вступлении в силу Трудового кодекса Азербайджанской Республики и связанных с этим вопросах правового регулирования» от 1 февраля 1999 г. № 618-IQ// Собрание законодательства Азербайджанской Республики», 1999 год, № 4, статья 213
 10. Кодекс законів про працю України: Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 // Відомости Верховної Ради України. – 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
 11. Проект Трудового кодексу України, реєстраційний номер 2902 від 22.04.2013// Электронный ресурс [режим доступа]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746#alt_tab