

Порушення трудових прав працівників може відбуватись не тільки у сфері умов та охорони праці, але й в особистісній площині через нехтування фундаментальним гуманістичним відношенням до трудящого, сприйняття його не як особистості, а як непотрібної речі. Здебільшого психологічні цькування, приниження та залякування спрямовані на примушення звільнитись працівника за «власним бажанням», покладення більшого обсягу роботи та продовження роботи в шкідливих умовах, придушення профспілкової та громадянської активності і т.п. Такі дії посягають передусім на честь та гідність людини і обмежують реалізацію інших трудових прав працівників.

Приниження честі та гідності людини заборонено провідними міжнародними актами. Вже у преамбулі Загальної декларації прав людини йдеться про «визнання гідності властивої всім членам людської сім'ї», «віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи». Ст. 1 Декларації каже, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах», а ст. 5 вказує, що «ніхто не повинен зазнавати поводження, що принижує його гідність» (аналогічне проголошується у ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод). Ст. 26 частини 2 Європейської соціальної хартії закріплює право на гідне ставлення на роботі та юридичний захист від сексуальних домагань на робочому місці, систематичних непорядних або явно негативних та образливих дій щодо окремих працівників. Усі наведені положення міжнародних актів ратифіковані Україною і визнані державою як обов'язкові для виконання.

Положення Конституції України містять низку положень, спрямованих на захист честі та гідності людини: «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21); «ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» (ст. 28); «використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні якості землі» (ст. 41); «кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей» (ст. 68).

У Кодексі Законів про працю України відсутні положення про обов'язок роботодавця не посягати на честь та гідність працівника. Однак чинне законодавство про працю захищає людину від проявів дискримінації у трудових відносинах, що є однією з основних форм посягання на честь та гідність трудящих. Згідно ст. 21 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від причин не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Згідно п. «н» ст. 12 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих та службовців підприємств, установ і організацій від 20 липня 1984 року (на їх основі мають розроблятися Правила внутрішнього розпорядку) адміністрація «повинна сприяти створенню у трудовому колективі ділової, творчої обстановки». У цю імперативну норму закладена відсутність будь-яких проявів посягання на честь та гідність працівника, адже не може бути ділової та творчої обстановки у тому колективі, де систематично відбувається гноблення людини.

Так що робити і куди звертатись, якщо працівник став жертвою посягання на його честь та гідність.

1. Випадки приниження честі та гідності трудящих знаходяться у сфері діяльності професійних спілок та громадських організацій, таких як ГО «Соціальний рух», які можуть представляти інтереси працівників у справах про захист честі та гідності, здійснювати громадський незалежний контроль за поведінкою роботодавця. Профспілки мають право

ініціювати звільнення керівників за порушення законодавства про працю (ч. 1 ст. 45 КЗпП України). До законодавства про працю цілком відносяться ратифіковані положення міжнародних актів про заборону посягання на честь та гідність, а також норми Типових ПВТР та КЗпП України про заборону дискримінації.

Звертатись через профспілку до роботодавця, вимагати звільнення керівника.

2. Ст. 2371 КЗпП України передбачає механізм відшкодування моральної шкоди у випадках приниження честі та гідності трудящого. Стягнення моральної шкоди здійснюється або у добровільному або у судовому порядку. Згідно ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України у справах про дискримінацію та про створення роботодавцем загрози застосування негативних заходів впливу до працівника у разі наведення фактичних даних, що підтверджують такі дії, тягар доведення їх відсутності покладається на роботодавця.

Звертатись до роботодавця або до суду, вимагати відшкодування моральної шкоди.

3. Захист від посягань на честь та гідність у трудовій сфері повинні забезпечувати правоохоронні органи шляхом притягнення до адміністративної відповідальності за поширювання неправдивих чуток (ст. 1731 КУпАП), Уповноважений з прав людини через вчинення подання до винних осіб про припинення порушення честі та гідності, Державна служби з питань праці, яка уповноважена здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства про працю та притягати за його порушення до адміністративної відповідальності.

Звертатись до уповноважених державних органів та Омбудсмена із заявою про припинення посягання на честь та гідність, вимагати притягнення винних осіб до юридичної відповідальності.

Варто пам'ятати, що посягання на честь та гідність трудящих обов'язково повинні бути зафіксовані належним чином: паперовими або електронними документами (роботодавця, профспілки, державних органів), відкритою відеозйомкою чи аудіозаписом, експертними висновками громадських організацій, відомостями з «гарячої лінії» Уповноваженого з прав людини, Держпраці, правоохоронних органів і т.п.

