

принципів свободи совісті в контексті вимог міжнародного права, є хронологічно першим свідченням духовного розкріпачення українського суспільства, його впевненого поступу шляхом демократії і свободи [6, с.74-75].

Отже, реальність будь-якого права людини залежить від дієвого механізму їхньої реалізації. В Україні основою такого механізму є національне законодавство, де чільне місце посідає Основний Закон нашої Держави – Конституція України, в якій у Статті 35 чітко визначено, що кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Тобто має право сповідувати будь-яку релігію, або не сповідувати жодної.

### **Література:**

1. Калініченко О. Політичні гарантії права людини на свободу світогляду та віросповідання та їх правове забезпечення за законодавством України / О. Калініченко // Право України. — 2009. — №10. — С.132-138.
2. . Конституція України: [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. Малишко В. М. Конституційно-правове регулювання свободи віросповідання та релігійних відносин у зарубіжних країнах / В.М. Малишко // Держава і право. Юрид. і політ. науки: Зб. наук. пр. — 2002. — Вип.15. — С.94-100.
4. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23 квітня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — №25. — С.278-284.
5. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учеб. для вузов / О.Ф. Скакун; Ун-т внутр. дел. — Х.: Фирма «Консум», 2000. — С.278-282.
6. Ярмол Л. Законодавство України про свободу світогляду, віросповідання та релігійні організації: зміни, що назріли / Л. Ярмол // Право України. — 2001. — №2. — С.73-76.

### **Кукіб Д.**

(наук. кер. доц. Пивоварська К. Б. )

*студентка V курсу історичного факультету*

*Полтавського національного педагогічного*

*університету імені В. Г. Короленка*

## **ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ЗАХИСТ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ ЗА МІЖНАРОДНИМ ТА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ**

Сьогодні основні права працівника визначаються нормами ст. 2 Кодексу законів про працю України [4]. Розвиток ринкової економіки і демократизація трудових відносин виявили потребу по-новому поглянути

на правовий статус працівника і основні права працівника, як його елемент. Така переоцінка, на думку В. Костюка, виходить з таких основних чинників: реального забезпечення положень Конституції України, яка передбачає, що людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст.3); створення умов для ефективного залучення найманої праці, підвищення її продуктивності. Думка В. Костюка є достатньо конструктивною і відповідає сучасному часу. Проголошення на рівні Основного Закону держави права людини на вільний розвиток своєї особистості, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, істотно змінює зміст основних прав працівника як суб'єкта трудового права [1, с. 507].

Людині притаманні такі якості особистості як честь і гідність. У правовій науці вони визначені як морально-правові категорії з притаманними їм специфічними властивостями. Обов'язком кожного є повага честі, гідності та інших особистих немайнових прав [2, с. 80].

Тому метою даної статті є аналіз реалізації права працівників на захист честі і гідності під час роботи.

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 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, смуток – у випадку осуду. Відчуття 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 [3, с. 175-176].

Гідність працівника у період трудової діяльності є також об'єктом міжнародно-правового захисту. Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи всієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948 р.), 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». Надалі важливі положення Декларації були розвинені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 13) та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (ст. 17). 21 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) та взяла на себе зобов'язання за 74 пунктами з 98. Серед цих статей є стаття 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності під час роботи. Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, 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 [2, с. 82-83].

Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод свідчить: «Ніхто не має піддаватися тортурам і нелюдному або принижуючому гідність поведженню або покаранню». 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 на меті 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».

Названі положення міжнародного законодавства гідні запозичення українським законодавцем, оскільки відповідають принципам української правової системи. У Трудовому кодексі України необхідно закріпити положення, що забезпечили б легалізацію права працівника на захист трудової честі й гідності і правового механізму реалізації цього права [3, с. 176]

Захист від морального переслідування на робочому або пов'язаного із роботою місці має містити ефективні засоби судового захисту, включаючи право звернення до незалежного органу у випадку переслідування. Наприклад, в Голландії забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату на робочому місці має велике значення для працівників. Атмосфера на роботі є одним з найбільш важливих мотивів при працевлаштуванні на роботу разом з розміром заробітної плати і цікавою роботою. У 2009 року, близько 19% всіх голландських працівників повідомили, що є жертвами залякування з боку третьої особи протягом 12-місячного періоду, в той час як залякування з боку колег або роботодавців складало 11%. Чверть голландських працівників повідомили про конфлікти з колегою. Один з п'яти повідомили про конфлікт з керівником і один з 10 повідомили про конфлікт зі своїм роботодавцем.

В Австрії, що стосується психологічних факторів ризику, особливо примітно, що майже третина (30,4%) всіх австрійських працівників пра-

цюють в умовах браку часу. Завантаженість роботою, тобто вимоги по виконанню безпосереднього керівника чи роботодавця певного кола завдань у короткий проміжок часу, найбільш поширений психосоціальний фактор ризику на робочому місці. Значно менше працівників піддаються переслідуванням чи залякуванню (3,2%), насильству чи загрозі насильства (1,2%) або іншим психосоціальним ризикам для здоров'я (4,2%) на робочому місці. Праця під тиском безпосереднього керівника чи роботодавця більш поширена серед високо кваліфікованих працівників: 38% випускників університетів доповіли про цей факт, у порівнянні з 21% працівників, які пройшли дев'ять років обов'язкової освіти.

Чинне національне законодавство не містить визначення понять гідності, честі, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту (п.4 Постанови Пленуму Верховного Суду «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи»). У статті 3 проекту Трудового кодексу України визначаються основні засади правового регулювання трудових відносин, серед яких – забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин ( п.15) [2, с. 83-84].

Трудовим законодавством необхідно передбачити форми та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність. У деяких європейських державах, наприклад, у Швеції, Франції, Німеччині вже прийняті закони про моральне переслідування на робочому місці. Інші країни розробляють подібні законопроекти. Таким чином, у проекті Трудового кодексу України необхідним є крок щодо легального закріплення права працівника на захист своєї честі і гідності, враховуючи приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів.

### Література.

1. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. №1. – С.507-515.

2. Лагутіна І. В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право / І. В. Лагутіна // Наукові записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Серія «Юридичні науки». Т. 25 (64). – 2012. – №1. – С. 80 – 86

3. Припхан І. І. Право працівника на повагу його честі і гідності / І. І. Припхан // Вісник академії адвокатури України. – число 3 (25). – 2012. – С. 175-176

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>