



НОРМАТИВНОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКА НА ЗАЩИТУ СВОЕГО ДОСТОИНСТВА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ, РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Елена БАЙЛО,

аспирант кафедры гражданско-правовых дисциплин
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

Summary

Article is devoted features of the normative securing employee's right to the dignity in the legislation of Ukraine, the Russian Federation and the Republic of Moldova. Special attention is paid to the implementation of the obligations related to the ratification of the European Social Charter (revised), because at the heart of legal guarantee for employee's rights to the dignity are labor standards contained in international and regional human rights instruments. The author examines securing rights of the employee to dignity as a principle of regulation of labor relations, and is closely related to the codified acts of labor laws. The author considers the prospects removal gaps identification and implementation of rights of the employee to dignity in Ukraine.

Key words: European Social Charter (revised), dignity, rights of the employee to dignity, principles of labor law.

Аннотация

Статья посвящена исследованию особенностей нормативного закрепления права работника на защиту своего достоинства в законодательстве Украины, Российской Федерации и Республики Молдова. Особое внимание акцентируется на выполнении обязательств, связанных с ратификацией Европейской социальной хартии (пересмотренной), так как в основе юридического обеспечения права работника на защиту своего достоинства лежат трудовые стандарты, содержащиеся в международных и региональных актах о правах человека. Автором исследуется закрепление права работника на защиту своего достоинства как принципа регулирования трудовых отношений и тесно связанных с ними кодифицированных актов трудового законодательства. Рассматриваются перспективы устранения пробелов определения и реализации права работника на защиту своего достоинства в Украине.

Ключевые слова: Европейская социальная хартия (пересмотренная), достоинство, право работника на защиту своего достоинства, принципы трудового права.

Постановка проблемы. Реформирование национального трудового законодательства невозможно без учета закономерностей и тенденций развития правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах. Исследование положительного зарубежного законодательного опыта позволяет выделить те аспекты опыта зарубежных стран, которые могут и должны быть учтены в процессе правотворчества и правоприменения. Изучение зарубежного опыта необходимо также для того, чтобы избежать его переоценки, одностороннего или полного незнания, неумения его применить или неправильного применения в национальной юридической практике.

Необходимость изучения зарубежного законодательства объясняется также избранием Украиной европейского направления развития и стремлением стать полноправным членом Европейского Союза, что требует гармонизации национального законодательства, в том числе и трудового, с законодательством ЕС. Вместе с тем для национального законодателя представляет большой интерес опыт правового регулирования трудовых отношений в постсоциалистических странах, в частности Рос-

сийской Федерации и Республике Молдова, где была проведена кодификация трудового законодательства и приняты новые трудовые кодексы, отвечающие современным социально-экономическим условиям.

В последние годы в законодательстве зарубежных стран большое внимание уделяется вопросам юридического обеспечения права работника на защиту своего достоинства. Для национального законодателя представляет интерес законодательный опыт в данной сфере Российской Федерации и Республики Молдова.

Целью данной статьи является исследование нормативного закрепления права работника на защиту своего достоинства в законодательстве Украины, Российской Федерации и Республики Молдова и внесение предложений по совершенствованию национального трудового законодательства в данной сфере.

Изложение основного материала. В основе юридического обеспечения права работника на защиту своего достоинства лежат трудовые стандарты, содержащиеся в международных и региональных актах о правах человека. Так, в соответствии со статьей 26 Европейской социальной хартии (пере-

смотренной) [1], с целью обеспечения эффективной реализации права всех работников на защиту их достоинства во время работы Стороны обязуются, консультируясь с организациями работодателей и работников:

1. Углублять информированность, распространять информацию о сексуальных домогательствах на рабочем месте или в связи с выполнением работы, содействовать предупреждению таких домогательств и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

2. Углублять информированность, распространять информацию о систематических неправомерных или явно негативных и оскорбительных действиях в отношении отдельных работников на рабочем месте или в связи с выполнением работы, содействовать предупреждению таких действий и принимать необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

В разном объеме Европейская социальная хартия (пересмотренная) была ратифицирована Украиной, Российской Федерацией и Республикой Молдова и стала частью национального законодательства. В соответствии с Законом Украины «О ратификации Европейской социальной хартии (пере-



смотренной)», № 137-V от 14 сентября 2006 г. Украина взяла на себя обязательство считать для себя обязательной статью 26 о праве работников на защиту их достоинства на работе [2].

Согласно Закону Республики Молдова «О частичной ратификации пересмотренной Европейской социальной хартии» № 484 от 28.09.2001 года, Республика Молдова приняла на себя обязательства по выполнению положений статьи 26 Хартии [3].

Вместе с тем статья 26 не вошла в перечень статей, по которым Российская Федерация взяла на себя обязательства по выполнению их положений в соответствии с Федеральным законом «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» [4].

В современном мире право на труд признано одним из основных прав человека. Такое признание оно получило во Всеобщей декларации прав человека, в которой также определено, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения [5, статьи 1, 2]. Многие из зарубежных стран избегают провозглашения в трудовом законодательстве прав декларативного характера. Существует точка зрения, что права, которые закрепляются в актах трудового законодательства, должны иметь конкретный, нормативный характер и не походить на лозунги, отражающие определенные мировоззренческие позиции, и носить в большей степени пропагандистский характер.

Статья 43 Конституции Украины гарантирует каждому право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается [6]. Статья 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профес-

сию [7]. В соответствии со статьей 43 Конституции Республики Молдова, каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы. Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций [8].

Вместе с тем указанные конституционные нормы не гарантируют права работника на защиту своего достоинства во время осуществления трудовой деятельности. Провозглашенное в международных актах как одно из основных трудовых прав, право работника на защиту своего достоинства должно получить нормативное закрепление в национальном трудовом законодательстве.

В системе украинского законодательства категория «достоинство» рассматривается как оценочная категория и не содержит легального определения. Однако в действующем Кодексе законов о труде Украины термин «достоинство» не упоминается. Понятие «достоинство» в основном рассматривается как категория гражданского права. В цивилистике относительно понятия «достоинство» отмечают, что оно включает в себя две стороны: объективную и субъективную. Под объективной (социальной) стороной достоинства понимается то, что как моральная ценность и общественная значимость личности она определяется существующим общественным или классовым отношением и не зависит от человека. То есть, человек, уже только в силу того, что он является биологическим существом, наделен определенным объективным достоинством. В связи с этим иногда объективный аспект достоинства называется человеческим, безотносительно к индивидуальным особенностям человека, социальному статусу, профессиональной принадлежности и т.д. Субъективная (индивидуальная) сторона проявляется в осознании и чувстве собственного достоинства, своего достоинства как человека, личности, как представителя той или иной общности

или определенной группы, что объясняется возможностью человека отражать не только объективный мир, но и себя в этом мире, свою роль и место в нем. Именно субъективная сторона достоинства выполняет мотивировочную функцию в поведении человека, понимается некоторыми авторами как внешняя сторона достоинства, или индивидуальное (личное) достоинство [9].

Следует согласиться с И. Я. Киселевым, который отмечал, что нормы трудового права призваны дополнить и углубить защиту личных неимущественных прав и других нематериальных прав, осуществляемую гражданским правом, применительно к особенностям трудовых отношений, обеспечить права и свободы человека в период трудовой деятельности и таким образом формировать статус «социального гражданина» [10, с. 44].

Трудовой кодекс Республики Молдова, принятый 28 марта 2003 года, содержит такой термин как «профессиональное достоинство», которое рассматривается как комфортная психоэмоциональная обстановка в трудовых отношениях, исключающая любую форму вербального или невербального поведения со стороны работодателя или других работников, которое может отрицательно воздействовать на моральную и психическую целостность работника [11]. КЗоТ Украины не содержит аналогичных положений, поэтому опыт молдавского законодателя представляет интерес для национального законодателя.

Позитивным моментом трудового законодательства Республики Молдова следует считать и то, что в перечне основных принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотрен и принцип обеспечения права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, нормативно закрепленным в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, законодатель отнес и принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Следует отметить, что защита достоин-



ства работника в период его трудовой деятельности обеспечивается путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб работодатель возмещает в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ. В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ, работодатель несет ответственность за любые неправомерные действия или бездействие, причинившие работнику моральный вред, и обязан его возместить [12].

В статье 9 Трудового кодекса Республики Молдова среди основных прав и обязанностей работника закреплена такая обязанность, как обязанность соблюдать право других работников на профессиональное достоинство.

В статье 10 Трудового кодекса Республики Молдова предусмотрена обязанность работодателя обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников.

Заслуживают также внимания положения статьи 199 Трудового кодекса Республики Молдова, которые определяют содержание правил внутреннего распорядка предприятия. Предусмотрено, что правила внутреннего распорядка предприятия должны содержать положения, касающиеся:

- а) охраны здоровья и безопасности труда, а также безопасности производства;
- б) соблюдения принципа недискриминации, недопущения сексуального домогательства и любой формы ущемления профессионального достоинства;
- в) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;
- г) дисциплины труда на предприятии;
- д) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;
- е) дисциплинарной процедуры;
- ж) режима труда и отдыха.

В отличие от Трудового кодекса Республики Молдова, в действующем КЗоТ Украины не закреплены принципы правового регулирования трудовых отношений, поэтому принцип обеспечения права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности не получил нормативного закрепления в основном кодифицированном законодательном акте о труде.

Следует также отметить преимущества Трудового кодекса Республики Молдова перед Трудовым кодексом Российской Федерации в части закрепления указанного выше принципа, который сформулирован более полно: в Трудовом кодексе Российской Федерации речь идет только об обеспечении права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, а в Трудовом кодексе Республики Молдова – о защите чести, достоинства и деловой репутации в период трудовой деятельности.

Основные трудовые права работников закреплены в статье 2 КЗоТ Украины. В части первой указанной статьи провозглашено право на труд, определяются его содержание и гарантии минимального размера, – включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы, которые обеспечиваются государством. Государство создает условия для эффективной занятости населения, содействует трудоустройству, подготовке и повышению трудовой квалификации, а при необходимости обеспечивает переподготовку лиц, высвобождаемых в результате перехода на рыночную экономику.

Среди основных трудовых прав работников, закрепленных в части второй статьи 2 КЗоТ, предусмотрены право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы и на решение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение в порядке социального страхования в старости, а также в случае болезни, полной или частичной потери трудоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения в суд для разрешения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных законодательством, и другие права, установленные законодательством [13]. Таким образом, в статье 2 КЗоТ Украины право работника на защиту его достоинства в период трудовой деятельности не закреплено.

В статье 141 КЗоТ Украины в числе основных обязанностей собственника или уполномоченного им органа не предусмотрена обязанность обеспечивать достоинство работника в период трудовой деятельности.

Участники парламентских слушаний на тему: «О ходе выполнения в Украине Европейской социальной хартии (пересмотренной)», которые состоялись 6 июня 2008 года, отмечали, что присоединение Украины к Европейской социальной хартии (пересмотренной) позволит подтвердить европейский выбор Украины и обеспечит надежные предпосылки реализации прав и свобод граждан во всех их проявлениях [14].

Необходимо отметить, что существенным недостатком современного состояния трудовых отношений в Украине является отсутствие четкого механизма реализации целого ряда принципов, заложенных в национальном законодательстве. К ним следует отнести и принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Пробелы в действующем трудовом законодательстве Украины в части обеспечения права работника на защиту своего достоинства призван устранить новый Трудовой кодекс Украины.

В статье 3 проекта Трудового кодекса Украины предлагается установить в качестве одного из основных принципов осуществления правового регулирования трудовых отношений принцип обеспечения судебной защиты трудовых прав, чести и достоинства участников трудовых отношений.

В статьях 21 и 22, предусматривающих основные права работника и работодателя, предлагается закрепить на законодательном уровне права работника и работодателя на уважение чести и достоинства и их защиту.

Статья 416 проекта Трудового кодекса Украины устанавливает ответственность работодателя за причинение морального вреда, а именно: работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику собственными действиями или бездействием, которые нарушают права работника в соответствии с гражданским законодательством. Работодатель обязан возместить моральный вред в случае невыполнения своей обязанно-



сти уважать честь, достоинство и другие личные права работника. Моральный вред возмещается в соответствии с гражданским законодательством. Обязанность доказывания факта наличия морального вреда возлагается на работника [15]. При таких условиях работник получает право на защиту своих личных неимущественных прав по гражданскому законодательству, то есть право работника на защиту своего достоинства по нормам трудового законодательства проектом Трудового кодекса не предусмотрено.

Изучение трудового законодательства зарубежных стран позволит проанализировать динамику развития трудовых отношений по обеспечению права работников на защиту своего достоинства и учесть зарубежный опыт в реформировании национальной системы трудового законодательства.

Выводы. Анализ действующего трудового законодательства Украины, Российской Федерации и Республики Молдова в части нормативного закрепления права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности позволяет прийти к выводу о том, что в трудовых кодексах Российской Федерации и Республики Молдова указанное право закреплено более полно по сравнению с Кодексом законов о труде Украины. При этом в Трудовом кодексе Республики Молдова и в Трудовом кодексе Российской Федерации обеспечение права работников на защиту достоинства в период трудовой деятельности закреплено еще и как один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, что полностью соответствует международным трудовым стандартам. Преимуществом Трудового кодекса Республики Молдова является закрепление права работника не только на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, а и своей чести и профессиональной репутации. Следует также отметить закрепление соответствующей обязанности работодателя в Трудовом кодексе Республики Молдова. Для национального законодателя полезным также является опыт российского законодателя в части возмещения морального вреда за нарушение указанного права, которое осуществляется по нормам трудового, а не гражданского законодательства.

Проблема утверждения прав и свобод личности – в значительной степени проблема обеспечения единства государственной политики на всех стадиях правового регулирования, начиная с официального закрепления указанных прав и свобод и заканчивая их практической реализацией. Отсюда актуальной задачей является дальнейшее совершенствование механизмов координации правотворческой и правоприменительной деятельности, установление контроля за процессами реализации правовых норм, затрагивающих права и свободы человека и гражданина.

Список использованной литературы:

1. Европейская социальная хартия (пересмотренная) // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. – Ст. 2096.
2. Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії(переглянутої)» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, № 43, ст. 418
3. Закон Молдовы о ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) 2001 г. // Экономическое обозрение. № 41 (441). 09 ноября 2001.
4. 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>
5. Всеобщая декларация прав и свобод человека от 10 декабря 1948 г. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
6. Конституция Украины от 28 июня 1996 г. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
7. Конституция Российской Федерации // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г. № 237.
8. Конституция Республики Молдова // Официальный монитор Республики Молдова, №1, 18 августа 1994 года. – Ст. 1.
9. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України // Электронный ресурс [режим доступа]: <http://radnuk.info/komentar/chky/chky-knuga2/116-kn2-glava22/2017--297-----.html>

10. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.

11. Трудовой кодекс Республики Молдова // Официальный монитор Республики Молдова, № 159-162, 29 июля 2003 года.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

13. Кодекс законів про працю України: Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

14. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: Постанова Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 23. – Ст. 285

15. Проект Трудового кодексу України, реєстраційний номер 2902 від 22.04.2013 // Електронний ресурс [режим доступа]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746#alt_tab