

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЛАКТИОНОВ І. В.,

аспірант кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.1.27>ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ ЗІ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ

У статті розглядаються питання правового регулювання гарантій захисту права працівника на гідне ставлення з боку роботодавця, що є важливим аспектом сучасного трудового права. Дотримання принципів поваги до людської гідності у трудових відносинах сприяє створенню безпечного і здорового робочого середовища, а також зменшує ризик виникнення конфліктів та правопорушень у колективі. У статті досліджуються міжнародні та національні нормативно-правові акти, що регулюють питання гідного ставлення до працівника, зокрема акти Європейського Союзу, Європейської соціальної хартії та рішення Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), які формують стандарти для захисту прав працівників у випадках порушень з боку роботодавця. Зазначається, що суди відіграють вирішальну роль у забезпеченні права на гідність на робочому місці.

Особлива увага приділяється аналізу практики ЄСПЛ, яка розкриває підходи до захисту працівників від принизливого та дискримінаційного ставлення, зокрема у випадках мобінгу, порушення приватності, а також необґрунтованих звільнень. Рішення ЄСПЛ вказують на важливість забезпечення правових гарантій, які оберігають працівників від порушень з боку роботодавців та підкреслюють необхідність ефективного судового захисту. Стандарти ЄСПЛ встановлюють, що право на гідне ставлення є невід'ємною частиною трудових прав та має забезпечуватись на рівні національних законодавств шляхом чітких механізмів захисту.

У підсумку, стаття підкреслює необхідність посилення правових гарантій захисту права на гідне ставлення до працівників, що є ключовим елементом сталого розвитку робочих відносин. Це забезпечить не лише правову стабільність, але й сприятиме формуванню етичної та соціально відповідальної корпоративної культури, де повага до гідності працівника стає пріоритетом для кожного роботодавця.

Ключові слова: гідне ставлення, працівник, роботодавець, дискримінація, мобінг, рівні можливості, судові рішення, трудові відносини, робоче місце, професійна роль.

Laktionov I. V. Some issues of legal regulation of employee protection guarantees for decent treatment by the employer

The article deals with the issues of legal regulation of guarantees of protection of the employee's right to decent treatment by the employer, which is an important aspect of modern labour law. Adherence to the principles of respect for human dignity in labour relations contributes to the creation of a safe and healthy working environment



and reduces the risk of conflicts and offences in the team. The article examines international and national legal acts regulating the issue of decent treatment of employees, in particular, acts of the European Union, the European Social Charter and judgments of the European Court of Human Rights (ECHR), which form the standards for protecting the rights of employees in cases of violations by the employer. It is noted that courts play a crucial role in ensuring the right to dignity in the workplace.

Particular attention is paid to the analysis of the ECHR case law, which reveals approaches to protecting employees from humiliating and discriminatory treatment, in particular in cases of mobbing, violation of privacy, and unjustified dismissals. ECHR judgments point to the importance of ensuring legal safeguards that protect employees from violations by employers and emphasise the need for effective judicial protection. The ECHR standards establish that the right to decent treatment is an integral part of labour rights and should be ensured at the level of national legislation through clear protection mechanisms.

In summary, the article emphasises the need to strengthen legal guarantees for the protection of the right to decent treatment of employees, which is a key element of sustainable development of labour relations. This will ensure not only legal stability, but will also contribute to the formation of an ethical and socially responsible corporate culture, where respect for the dignity of the employee becomes a priority for every employer.

Key words: *decent treatment, employee, employer, discrimination, mobbing, equal opportunities, court decisions, labour relations, workplace, professional role.*

Вступ. Право працівників на гідне та поважне ставлення з боку роботодавця є наріжним каменем сучасних трудових стандартів, що відображає прихильність до дотримання прав людини на робочому місці. У різних правових системах це право поступово набуло визнання, яке ґрунтується на ідеї, що всі люди, незалежно від їхньої професійної ролі, мають право на середовище, вільне від переслідувань, принижень і несправедливого ставлення.

Право на гідність у сфері праці ґрунтується на ширших принципах прав людини, зокрема тих, що викладені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, які наголошують на праві на справедливі умови праці. Національні конституції та трудові кодекси, наприклад, європейських країн, часто закріплюють захист, спрямований на запобігання принизливому поведінню на робочому місці. Ці рамки вимагають законодавчої структури, яка запобігає та реагує на випадки домагань і мобінгу на робочому місці, гарантуючи, що працівники захищені від шкідливої поведінки, яка може вплинути на їхнє психічне та фізичне здоров'я.

Метою статті є дослідити систему правового захисту, доступну працівникам для забезпечення поважного та гідного ставлення до них з боку роботодавців, зосереджуючи увагу на різних національних та міжнародних підходах.

Виклад основного матеріалу. Корисно звернути увагу на досвід Європейського Союзу, який створив розгалужену систему нормативно-правових актів і директив для забезпечення права працівників на гідне поведіння на робочому місці. Трудове законодавство та директиви ЄС наголошують на захисті прав працівників, заохочуючи недискримінацію, рівність та справедливе ставлення до них з боку роботодавців. Ці рамки створюють стандарт для всіх країн-членів ЄС, хоча кожна країна зберігає своє власне трудове законодавство, яке може відображати ці директиви з деякими національними адаптаціями. Охарактеризуємо основні директиви та регламенти ЄС:

Базовим нормативно-правовим документом є Хартія Європейського Союзу про основоположні права [1]. Вона включає в себе конкретний захист відповідно до статті 31, яка гарантує право на чесні та справедливі умови праці. Ця стаття передбачає, що кожен працівник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність. Вона



встановлює базові очікування щодо шанобливого ставлення, яких повинні дотримуватися всі держави-члени.

Далі це Рамкова директива про рівність у сфері зайнятості (2000/78/ЄС) [2]. Ця директива забороняє дискримінацію за такими ознаками, як вік, інвалідність, сексуальна орієнтація та релігія у сфері зайнятості. Встановлюючи антидискримінаційні правила, вона захищає працівників як від прямих, так і від непрямих дискримінаційних практик, які можуть принизити їхню гідність на робочому місці.

Наступна важлива директива ЄС – це Директива про прозорі та передбачувані умови праці (2019/1152) [3]. Ця директива, яка набула чинності у 2022 році, посилює права працівників на прозорість і передбачуваність умов праці. Вона вимагає від роботодавців інформувати працівників про істотні умови праці, мінімізуючи довільні зміни, які можуть негативно вплинути на їхню гідність.

Третя директива, яка може здатися на перший погляд, що немає відношення до змісту порушеного питання, однак якщо аналізувати детермінанти гідного ставлення до працівника зі сторони роботодавця, Директива про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів (2019/1158) [4] має дійсно особливе значення. Оскільки ця директива забезпечує справедливе ставлення до працівників, які мають обов'язки по догляду за дітьми, допомагаючи їм поєднувати роботу та особисте життя без страху перед несправедливим ставленням або негативними наслідками. Така підтримка має важливе значення для підтримки гідності, особливо для працівників, які можуть стикатися з додатковим навантаженням поза роботою.

Ще раз звернемо увагу на те, що хоча директиви ЄС встановлюють мінімальні стандарти, держави-члени мають автономію у впровадженні цих положень у спосіб, що відповідає їхньому власному правовому та культурному контексту, що призводить до унікальної національної адаптації.

Так, трудове законодавство Німеччини забезпечує надійний захист гідності працівників відповідно до Загального закону про рівне ставлення (AGG), який виходить за рамки антидискримінаційних директив ЄС і охоплює знущання та домагання на робочому місці. Свою роль відіграє також німецький Закон про трудову конституцію, який вимагає від роботодавців підтримувати шанобливе робоче середовище і наділяє трудові ради повноваженнями розглядати скарги працівників [6].

А трудовий кодекс Франції містить суворі закони проти домагань, які передбачають захист як від сексуальних домагань, так і від «моральних переслідувань». Французьке трудове законодавство зобов'язує роботодавців вживати превентивних заходів для захисту працівників від будь-яких форм принизливого поводження. У випадках мобінгу французькі суди вимагають від роботодавців довести, що вони забезпечили безпечне і шанобливе робоче середовище [6].

У свою чергу Закон Швеції про дискримінацію містить положення про «несправедливе поводження», яке стосується знущань на робочому місці та психологічних домагань. Шведський орган з питань робочого середовища також зобов'язує роботодавців активно запобігати будь-якій поведінці, що принижує гідність працівників, і створювати структури, що підтримують благополуччя працівників [5].

Можна зробити висновок, що правова база ЄС для захисту гідності працівників є надійною і водночас адаптивною, що дозволяє державам-членам адаптувати захист відповідно до їхнього національного контексту. Ці засоби захисту, засновані на директивах ЄС і підкріплені національним законодавством, мають важливе значення для створення робочих місць, де всі працівники можуть працювати без дискримінації, домагань і неправомірного тиску, і де до них ставляться з повагою [5]. Продовжуючи розробляти стандарти, які поважають психічне і фізичне благополуччя, ЄС і його держави-члени можуть зміцнити свою прихильність до прав людини і сприяти гідності на робочому місці для всіх.

Окремо необхідно вказати на роль суддів щодо порушеного питання. Оскільки у багатьох юрисдикціях суди відіграють вирішальну роль у забезпеченні права на гідність на



робочому місці. Суди тлумачать чинне трудове законодавство і принципи, щоб забезпечити справедливе і шанобливе ставлення до працівників, заповнюючи прогалини там, де законодавство може бути недостатнім або мовчазним щодо конкретних видів домагань і зловживань. Розглядаючи справи про домагання, мобінг і дискримінацію на робочому місці, суди формують правовий ландшафт захисту працівників і створюють важливі прецеденти.

Наприклад, у справах Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) судове втручання часто є необхідним, коли національні законодавчі заходи не забезпечують належного захисту. ЄСПЛ виносив рішення у різних справах, пов'язаних з мобінгом, психологічним насильством та іншими формами переслідування, оцінюючи, чи відповідають дії роботодавців критеріям справедливого поводження, чи становлять вони посягання на гідність працівника. У таких випадках Суд оцінює, чи поважають дії роботодавця права працівників на приватність, гідність і справедливе робоче середовище, чи вони є психологічним насильством або несправедливим поводженням.

Завдяки такому тлумаченню суди не лише захищають окремих працівників, а й сприяють покращенню культури на робочому місці, встановлюючи стандарти, яких мають дотримуватися роботодавці, щоб відповідати очікуванням закону. Таким чином, судова влада виступає як виконавцем чинних законів, так і розробником нових норм щодо гідного поводження на робочому місці, сприяючи створенню більш безпечного та шанобливого середовища для всіх працівників.

У досліджуваному контексті звернемося до справи «Букур і Тома проти Румунії» (Bucur and Toma v. Romania) (2013) [7], яка висвітлює важливі питання, пов'язані із захистом викривачів, свободою вираження поглядів та обов'язком державних роботодавців ставитися до працівників з повагою та гідністю, навіть у контексті національної безпеки. Ця справа є особливо актуальною при вивченні правової бази для захисту працівників, які повідомляють про неправомірні дії, оскільки вона ілюструє, як незахищеність викривачів може поставити під загрозу принципи гідного та справедливого ставлення до них на робочому місці, особливо для тих, хто обіймає відповідальні посади, такі як національна розвідка.

У справі «Букур і Тома проти Румунії» Букур, співробітник румунської розвідувальної служби, розкрив секретну інформацію, яка свідчила про те, що агентство здійснювало незаконне стеження за журналістами, політиками та іншими громадськими діячами. Він стверджував, що його рішення оприлюднити цю інформацію було мотивоване почуттям морального і професійного обов'язку викрити зловживання владою, які, на його думку, порушували права громадян Румунії на недоторканність приватного життя. Однак після розкриття інформації Букур був притягнутий до кримінальної відповідальності і засуджений румунською владою за незаконне розповсюдження «цілком таємної» інформації, що призвело до серйозних професійних і особистих наслідків.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) виніс рішення на користь Букура, визнавши, що Румунія порушила його права за статтею 10 Європейської конвенції з прав людини, яка гарантує свободу вираження поглядів. Суд постановив, що його розкриття слугувало значному суспільному інтересу, оскільки сприяло національній дискусії щодо урядового нагляду та потенційних зловживань державною владою. Хоча дії Букура стосувалися секретної інформації, Суд підкреслив, що таке розкриття може бути виправданим, якщо воно розкриває незаконну діяльність, яка суттєво впливає на демократичні цінності, прозорість та підзвітність.

Ця справа підкреслює позицію ЄСПЛ, що навіть працівники чутливих державних установ, таких як спецслужби, мають право на гідне поводження та захист при викритті зловживань за умови, що їхні дії слугують суспільним інтересам. Рішення Суду підкреслює важливість захисту права на свободу вираження поглядів для співробітників, особливо за обставин, коли їхні викриття свідчать про серйозні правопорушення. ЄСПЛ встановив, що переслідування Букура порушило його права, оскільки держава не змогла належним чином врахувати суспільний інтерес і необхідність забезпечення захисту викривачів у справах, пов'язаних з викриттям перевищення владних повноважень.

У більш широкому контексті захисту прав працівників на гідне поводження з боку роботодавців, справа «Букур і Тома проти Румунії» проливає світло на необхідність надійних



правових гарантій для викривачів. Працівники, навіть в урядових установах або органах безпеки, повинні мати можливість повідомляти про неетичну або незаконну діяльність, не боячись помсти, якщо вони діють добросовісно і з законним суспільним інтересом. Це рішення заохочує розробку конкретних правових засобів захисту, які б гарантували, що працівники не зазнаватимуть помсти або переслідування лише за викриття дій, які можуть бути незаконними або шкідливими для суспільства.

Цей кейс демонструє, як відсутність чітких правових гарантій для викривачів може призвести до карального ставлення, що порушує принципи гідності та справедливості на робочому місці. В умовах, коли працівники можуть зіткнутися з переслідуванням за висловлення проблем, правова система повинна забезпечити наявність механізмів захисту для запобігання несправедливому поводженню, навіть у випадках, коли йдеться про конфіденційну інформацію. Це рішення підтверджує принцип, що гідне поводження з боку роботодавців включає в себе повагу до прав працівників діяти етично, особливо щодо питань, які становлять суспільний інтерес, і закликає до створення захисних механізмів в рамках національних правових систем.

Рішення у справі «Букур і Тома» є нагадуванням про важливий баланс, який повинен бути досягнутий між інтересами національної безпеки та індивідуальними правами. Захищаючи право працівників на гідне поводження, особливо тих, хто розкриває неправомірну поведінку, ЄСПЛ підкреслює, що такий захист є фундаментальним для справедливого і поважного робочого місця. Ця справа підкреслює необхідність проведення правових реформ для встановлення більш чіткого захисту викривачів, що дозволить працівникам повідомляти про неетичні дії без ризику для своєї кар'єри або особистого благополуччя. Розвиваючи культуру, в якій прозорість цінується, а працівники захищені, держави можуть посилити свою прихильність як до гідності на робочому місці, так і до суспільного блага.

Водночас, необхідно зауважити, що незважаючи на ці досягнення, у багатьох країнах відсутнє спеціальне законодавство, яке стосується нетендерно зумовлених домагань чи знущань. Цю прогалину часто заповнюють суди, інтерпретуючи загальні принципи, але відсутність чітких правил залишає працівників вразливими до суб'єктивних суджень і непослідовного правозастосування. Без чітких юридичних визначень порушень гідності на робочому місці роботодавці зберігають значну свободу дій, що може призвести до зловживання владою, особливо в ієрархічних структурах. Працівники можуть відчувати себе змушеними терпіти неналежну поведінку, щоб не поставити під загрозу своє працевлаштування, увічнюючи культуру, в якій права на гідність ігноруються.

Висновки. З огляду на зростаюче визнання гідності на робочому місці як основоположного права, існує переконлива аргументація на користь ухвалення спеціального законодавства, яке кодифікує захист від домагань на робочому місці та гарантує справедливе ставлення. Таке законодавство має визначати такі ключові терміни, як «домагання на робочому місці», «мобінг» і «булінг», уточнюючи межі між законною поведінкою керівника і зловживанням повноваженнями. Крім того, створення протоколів для подання та розслідування скарг дасть змогу працівникам вирішувати проблеми без страху помсти.

Крім того, закон має передбачати превентивні заходи, такі як обов'язкове навчання менеджерів поважній взаємодії на робочому місці та регулярне оцінювання культури на робочому місці. Країни можуть звернути увагу на такі моделі, як Ірландський орган з питань рівності, який розглядає скарги на робочому місці, пов'язані з гідністю, і надає ресурси як роботодавцям, так і працівникам, щоб сприяти створенню атмосфери поваги на робочому місці.

Забезпечення гідного ставлення до працівників вимагає всеосяжної правової бази, яка збалансовує потреби організації з правами окремих осіб. Спираючись на існуючі принципи прав людини та впроваджуючи конкретні засоби захисту від приниження гідності на робочому місці, країни можуть створити більш здорове та продуктивне робоче середовище. Завдяки законодавчій реформі та судовій підтримці можна зміцнити фундаментальне право на гідність на роботі, надаючи працівникам впевненість у тому, що до них ставитимуться справедливо, з повагою та гуманно.



Список використаних джерел:

1. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-uevropejskogo-soyuzu/>
2. Рамкова директива про рівність у сфері зайнятості (2000/78/ЄС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text
3. Директива про прозорі та передбачувані умови праці (2019/1152). URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-20191152>
4. Директива про баланс між роботою та особистим життям для батьків та опікунів (2019/1158) . URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
5. Посібник з європейського антидискримінаційного права. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_case_law_handbook_uk.pdf
6. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія. Харків : Право, 2018. – 472 с.
7. Case Bucur and Toma v. Romania. 2013. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22002-7395%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22002-7395%22]})

