

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-31>

ECHR PRINCIPLES ON ENSURING THE RIGHT OF EMPLOYEES TO BE TREATED WITH DIGNITY BY THEIR EMPLOYERS

ПРИНЦИПИ ЄСПЛ У ПИТАННІ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ ДО НЬОГО З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ

Laktionov I. V.

*Postgraduate Student at the Department
of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law
University
Kharkiv, Ukraine*

Лактіонов І. В.

*аспірант кафедри трудового права
Національний юридичний
університет імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

У сучасних трудових відносинах зростає важливість забезпечення права працівника на гідне ставлення з боку роботодавця. Практика ЄСПЛ засвідчує, що працівники стикаються з ризиком приниження, зловживань та дискримінації, що може суттєво вплинути на їхнє фізичне та психологічне благополуччя. ЄСПЛ встановлює стандарти, які покликані захистити працівників від подібних негативних явищ. Це робить розгляд даного питання актуальним для зміцнення соціального захисту на ринку праці та вдосконалення правової системи в країнах Європи [1].

Європейський суд з прав людини через свою практику забезпечує реалізацію базових принципів гідності в трудових відносинах. Суд акцентує на захисті права працівника на приватність, недопущенні надмірного моніторингу та створенні справедливих умов, що унеможливають експлуатацію з боку роботодавця. Мета ЄСПЛ – забезпечити, щоб роботодавці не зловживали своїми правами та дотримувались етичних норм у ставленні до працівників.

Виділимо основні принципи забезпечення права на гідне ставлення до працівника зі сторони роботодавця:

По-перше, це пропорційність та необхідність. Так, заходи роботодавця, такі як моніторинг або контроль, повинні бути обґрунтованими, пропорційними та використовуватися тільки в тих випадках, коли це дійсно необхідно для захисту інтересів бізнесу. Наприклад, моніторинг має бути обмеженим за часом, охоплювати лише необхідні зони та виконуватися з мінімальним втручанням у приватне життя працівників.

По-друге, прозорість і поінформованість працівників. Працівники мають право бути поінформованими про всі заходи, які можуть

вплинути на їхні права на приватність і гідність. Роботодавець зобов'язаний інформувати про правила моніторингу та інших дій, що можуть обмежити права працівника. Працівники мають право знати про існування цих правил, аби прийняти обґрунтоване рішення щодо власного трудового місця.

Третє, це судовий захист. Практика ЄСПЛ вказує на важливість доступу до судового захисту для працівників, чії права порушено. У разі порушень з боку роботодавця працівники повинні мати змогу подати скаргу та оскаржити дії, що призвели до приниження їхньої гідності або втручання в приватне життя.

Маємо наголосити на тому, що держави зобов'язані забезпечувати належний рівень захисту прав працівників через національні законодавчі акти, що гарантують їхню гідність і захищають від дискримінації. ЄСПЛ підкреслює, що держави повинні створювати правові механізми для швидкого та ефективного розслідування випадків порушення прав працівників та гарантувати, щоб роботодавці не уникали відповідальності.

Важливо, щоб держави забезпечували адекватне правове регулювання, яке б враховувало практику ЄСПЛ у питаннях трудових прав, що включає захист від надмірного моніторингу та насильства на робочому місці.

Інтеграція принципів ЄСПЛ у національні правові системи сприятиме ефективнішому захисту трудових прав працівників. Це передбачає розробку чітких законодавчих норм, що обмежують можливості роботодавців у проведенні надмірного моніторингу та забезпечують прозорість цих процесів [3].

Підвищення стандартів етичного поводження з працівниками, щоб уникнути ситуацій зловживань владою з боку роботодавця. Зокрема, національне законодавство повинно передбачати спеціальні положення щодо захисту працівників від приниження та зловживань у трудових відносинах.

Таким чином, рішення ЄСПЛ створюють важливу практичну базу для формування стандартів у сфері трудових відносин, забезпечуючи захист гідності працівників і підвищення рівня їхніх правових гарантій. Виконання стандартів ЄСПЛ у національних системах права сприятиме створенню умов для гідного ставлення до працівників, що, своєю чергою, сприятиме стабільності й продуктивності трудових відносин.

Практичні напрацювання ЄСПЛ підкреслюють, що роботодавці повинні дотримуватися принципів етики та законності, а держави – забезпечити функціонування правових механізмів для захисту гідності працівників.

Література:

1. Гаращенко Л. П. Право працівників на гідність та її захист в актах ЄС. В кн. *Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції* : монографія / Хуторян Н. М., Сімутіна Я. В., Шумило М. М. та інші. К. : Ніка-Центр, 2017. С. 68–79.
2. Байло О. В. Європейські стандарти права працівника на захист гідності. Сьомі юридичні диспути пам'яті Є. В. Васьковського, 2017. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7ef3d4c1-0192-4a92-bc6f-b740e264e12a/content>
3. Амелічева Л. П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки*. 2020. Том 31 (70). Ч. 1 № 2. URL: https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/part_1/29.pdf

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-32>

ELECTRONIC EVIDENCE IN LABOR RELATIONS

ЕЛЕКТРОННІ ДОКАЗИ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Tykhoniuk O. V.

*Lecturer at the Department
of Information, Economic
and Administrative Law
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute
Kyiv, Ukraine*

Тихонюк О. В.

*викладач кафедри інформаційного,
господарського та
адміністративного права
Національний технічний університет
України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна*

Чинне законодавство про працю України визначає, що *ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі (трудоному контракті) засобів електронного зв'язку; при цьому підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між сторонами трудового договору [1, ч. 3 ст. 29], а на період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про*