

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-526-6-16>

**LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE PROTECTION
GUARANTEES FOR DIGNIFIED TREATMENT:
EUROPEAN DIMENSION**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР**

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*

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 поводженню 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.

Корисно звернути увагу на досвід Європейського Союзу, який створив розгалужену систему нормативно-правових актів і директив для забезпечення права працівників на гідне поводження 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.

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.

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.

Література:

1. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-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. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика : монографія / О. Г. Серета. Харків : Право, 2018. 472 с.