

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

Регулювання відносин виробничого навчання у наймача нормами законодавства об освіті порушує цілісність предмета трудового права, не враховує особливостей приватно-правових відносин галузі, суперечить цілям і завданням трудового права, перешкоджає реалізації виробничої функції галузі, не відповідає напрямкам економічної політики в цілому. Тому вважаємо важливим звернути увагу законодавця на необхідність спеціального правового регулювання відносин виробничого навчання шляхом закріплення навчального договору і його особливостей в ТК Білорусі.

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-2727-5357

Новіков Денис Олександрович

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, кандидат юридичних наук

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Порушення трудових прав працівників може відбуватись не тільки у сфері умов та охорони праці, але й в особистісній площині через нехтування фундаментальним гуманістичним відношенням до трудящого, сприйняття його не як особистості, а як непотрібної речі. Здебільшого психологічні цькування, приниження та залякування спрямовані на примушення звільнитись працівника за «власним бажанням», покладення більшого обсягу роботи та продовження роботи в шкідливих умовах, придушення профспілкової та громадянської активності і т.п. Такі дії у юридичних, соціологічних дослідженнях мають назву мобінг (від англ. mob – юрба та to mob – нападати) та посягають передусім на честь та гідність людини і обмежують реалізацію інших трудових прав працівників.

Приниження честі та гідності людини заборонено провідними міжнародними актами. Вже у преамбулі Загальної декларації прав людини

йдеться про «визнання гідності властивої всім членам людської сім'ї», «віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи». Ст. 1 Декларації каже, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах», а ст. 5 вказує, що «ніхто не повинен зазнавати поводження, що принижує його гідність» (аналогічне проголошується у ст. 3 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод). Ст. 26 частини 2 Європейської соціальної хартії закріплює право на гідне ставлення на роботі та юридичний захист від сексуальних домагань на робочому місці, систематичних непорядних або явно негативних та образливих дій щодо окремих працівників. Усі наведені положення міжнародних актів ратифіковані Україною і визнані державою як обов'язкові для виконання.

Положення Конституції України містять низку положень, спрямованих на захист честі та гідності людини: «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21); «ніхто не може бути підданий катуванню, жорсткому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню» (ст. 28); «використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні якості землі» (ст. 41); «кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей» (ст. 68).

У Кодексі Законів про працю України відсутні положення про обов'язок роботодавця не посягати на честь та гідність працівника. Однак чинне законодавство про працю захищає людину від проявів дискримінації у трудових відносинах, що є однією з основних форм посягання на честь та гідність трудящих. Згідно ст. 21 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від причин не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Згідно п. «н» ст. 12 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих та службовців підприємств, установ і організацій від 20 липня 1984 року (на їх основі мають розроблятися Правила внутрішнього розпорядку) адміністрація «повинна сприяти створенню у трудовому колективі ділової, творчої обстановки». У цю імперативну норму закладена відсутність будь-яких проявів посягання на честь та гідність працівника, адже не може бути ділової та творчої обстановки у тому колективі, де систематично відбувається гноблення людини.

Механізм правового захисту від мобінгу, який передбачено українським законодавством, може охоплювати наступні випадки.

1. Випадки приниження честі та гідності трудящих знаходяться у сфері діяльності професійних спілок та громадських організацій, які можуть представляти інтереси працівників у справах про захист честі та гідності, здійснювати громадський незалежний контроль за поведінкою роботодавця. Профспілки мають право ініціювати звільнення керівників за порушення законодавства про працю (ч. 1 ст. 45 КЗпП України). До законодавства про працю цілком відносяться ратифіковані положення міжнародних актів про заборону посягання на честь та гідність, а також норми Типових ПВТР та КЗпП України про заборону дискримінації.

2. Ст. 2371 КЗпП України передбачає механізм відшкодування моральної шкоди у випадках приниження честі та гідності трудящого. Стягнення моральної шкоди здійснюється або у добровільному або у судовому порядку. Згідно ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України у справах про дискримінацію та про створення роботодавцем загрози застосування негативних заходів впливу до працівника у разі наведення фактичних даних, що підтверджують такі дії, тягар доведення їх відсутності покладеться на роботодавця.

Крім того, ЦПК України перекладає тягар доведення на роботодавця у ситуації вчинення ним тиску чи створення загрози застосування негативних заходів впливу (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) у зв'язку з повідомленням ним або членом його сім'ї про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою. А у разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку (ч. 4 ст. 235 КЗпП України).

3. Захист від посягань на честь та гідність у трудовій сфері повинні забезпечувати правоохоронні органи шляхом притягнення до адміністративної відповідальності за поширювання неправдивих чуток (ст. 1731 КУпАП), Уповноважений з прав людини через вчинення подання до вин-

них осіб про припинення порушення честі та гідності, Державна служби з питань праці, яка уповноважена здійснювати державний контроль за дотриманням законодавства про працю та притягати за його порушення до адміністративної відповідальності.

Варто пам'ятати, що посягання на честь та гідність трудящих обов'язково повинні бути зафіксовані належним чином: паперовими або електронними документами (роботодавця, профспілки, державних органів), відкритою відеозйомкою чи аудіозаписом, експертними висновками громадських організацій, відомостями з «гарячої лінії» Уповноваженого з прав людини, Держпраці, правоохоронних органів і т.п.

Слід зазначити, що чинний механізм правового захисту від насильства на роботі не можна назвати ефективним. Він фіксує лише загальні аспекти реагування на посягання на честь та гідність, хоча явище мобінгу є набагато ширшим та небезпечним. Про механізм правової протидії мобінгу українське законодавство взагалі нічого не знає. 4 березня 2019 року до Верховної Ради було подано законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу», який повинен вирішити найбільш проблемні моменти, пов'язані із захистом працівників від насильства на роботі.

УДК 349.2

Orcid 0000-0001-5206-3482

***Панасюк Олег Терентійович**
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського університету імені Тараса Шевченка,
кандидат юридичних наук, доцент*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Розвиток трудового права України це безперервний процес. Зміст цього процесу безпосередньо визначається взаємодією великої кількості суб'єктивних та об'єктивних факторів. Велике значення серед них віді-