

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.25>orcid.org/0000-0001-6394-1834

© Пономаренко О.М., 2025

orcid.org/0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2025

О.М. Пономаренко, О.О. Коваленко**ПРАВО ЛЮДИНИ НА ГІДНІСТЬ ТА ЙОГО
ГАРАНТІЇ У ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ****O. Ponomarenko, O. Kovalenko****THE HUMAN RIGHT TO DIGNITY AND ITS
GUARANTEES IN THE LABOUR
LEGISLATION OF UKRAINE**

Анотація. Метою статті є визначення права працівника на гідність як абсолютного права у сфері трудових відносин для зміни підходів до його регулювання та захисту в оновленому трудовому законодавстві. Право людини на гідність є основою для всіх інших основних прав та свобод людини, що визнається і в міжнародному праві, і в національному праві України. Загальні положення про зміст, особливості здійснення та захист права фізичної особи на гідність містяться у ЦК України, норми якого є загальними щодо всіх сфер приватного права і застосовуються субсидіарне до трудових відносин. Але в трудовому праві існують певні особливості здійснення та захисту права на гідність. На жаль, право на гідність працівника не закріплено в переліку прав працівника у КЗпП. Законодавець обрав інший підхід. Виконуючи свої зобов'язання щодо імплементації Європейської соціальної хартії, в якій передбачене право працівника на гідне ставлення на роботі, у національне законодавство, у трудове законодавство були внесені зміни щодо заборони дискримінації та мобінгу як окремих видів порушень права працівника на гідність. Однак, слід визнати, що крім дискримінації та мобінгу, порушення права працівника на гідність може мати і інші прояви. Саме тому, при реформуванні трудового законодавства необхідно закріпити право працівника на гідність (гідне ставлення на роботі) як абсолютне право, яке передбачає абсолютну заборону щодо його порушення для всіх суб'єктів трудових відносин. Крім того, оскільки при виконанні трудових відносин працівник може взаємодіяти з іншими працівниками, роботодавцем та іншими особами, яким також належить право на гідність, представляється необхідним, крім загального права на гідність працівника, передбачити у ТК загальний обов'язок працівника при виконанні своїх трудових обов'язків не порушувати право на гідність інших осіб. В статті зазначено, що такий обов'язок вже закріплений в окремих законах, щодо спеціальних суб'єктів трудового права (суддів, науково-педагогічних працівників), але він має носити загальний для всіх працівників характер. При цьому

виконання такого обов'язку повинно бути забезпечено відповідними мірами захисту, в тому числі можливістю притягнення особи до юридичної відповідальності.

Ключеві слова: рівність, трудові права, дискримінація, мобінг, право на гендерну ідентичність, право на працю, працівник, роботодавець, гідна праця, трудові відносини, гарантії, суддя.

Abstract. The purpose of the article is to define the employee's right to dignity as an absolute right in the field of labour relations with a view to changing the approaches to its regulation and protection in the updated labour legislation. The study has led to the following conclusions. The human right to dignity is the basis for all other fundamental human rights and freedoms, which is recognised in both international law and national law of Ukraine. General provisions on the content, specifics of the exercise and protection of an individual's right to dignity are contained in the Civil Code of Ukraine, whose norms are general to all areas of private law and are applied subsidiarily. However, labour law has certain peculiarities of exercising and protecting the right to dignity. Unfortunately, the right to dignity of an employee is not enshrined in the list of employee rights in the Labour Code. The legislator chose a different approach. In fulfilment of its obligations to implement the European Social Charter, which provides for the right of employees to be treated with dignity at work, into national legislation, the labour legislation was amended to prohibit discrimination and mobbing as certain types of violations of the employee's right to dignity. However, it should be acknowledged that in addition to discrimination and mobbing, violations of an employee's right to dignity may have other manifestations. That is why, when reforming labour legislation, it is necessary to enshrine the employee's right to dignity (decent treatment at work) as an absolute right, which implies an absolute prohibition on its violation for all subjects of labour relations. In addition, since in the course of labour relations an employee may interact with other employees, the employer and other persons who also have the right to dignity, it seems necessary, in addition to the general right to dignity of an employee, to provide for a general obligation of an employee not to violate the right to dignity of other persons in the performance of his/her labour duties. The article notes that such an obligation is already enshrined in certain laws relating to special subjects of labour law (judges, research and teaching staff), but it should be of a general nature for all employees. At the same time, the fulfilment of such an obligation should be ensured by appropriate protection measures, including liability.

Keywords: equality, labour rights, discrimination, mobbing, right to gender identity, right to work, employee, employer, decent work, labour relations, guarantees, judge

Постановка проблеми. Категорія «гідність» є однією з ключових у правовому регулюванні суспільних відносин. Вона є визначальною у правовому статусі людини, що відображається в основних міжнародних документах, які закріплюють права і свободи людини. Так, преамбули Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про громадянські та політичні права починаються зі слів про визнання гідності, притаманної усім членам людської сім'ї.

Цінність гідності людини закріплюється і в Конституції України. Так, відповідно до ч. 1. ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку визнається найвищою соціальною цінністю в Україні. Ст. 21 Конституції закріплює рівність усіх людей у їх гідності

та правах, а ст. 28 - право кожного на повагу до його гідності та забороняє застосовувати покарання або поведження, що принижує гідність людини.

Важливу роль у розумінні гідності відіграє практика Конституційного Суду України. Так, Конституційний Суд зазначає, що «абсолютна цінність людської гідності – це передусім однаково гуманне ставлення до кожного та повага до сутності людської природи безвідносно до особистого, соціального чи іншого статусу»[9]. В іншому рішенні Конституційний Суд акцентує увагу на тому, що саме гідність є основою для всіх інших прав і свобод людини. В рішенні Конституційного Суду України від 20 грудня 2023 року № 11-р(П)/2023 зазначено, що «людина є скарбом Природи, звідки й походять притаманні людині за народженням права і свободи, тобто ті, що природні. Людська гідність як джерело всіх прав і свобод людини та їх основа є однією із засадничих цінностей українського конституційного ладу». При цьому Конституційний суд зазначає, що саме на державі лежить обов'язок забезпечувати охорону та захист людської гідності, тобто такий обов'язок покладено на всіх суб'єктів публічної влади. І далі, Конституційний Суд конкретизує, що Верховна Рада України, ухвалюючи закони, має гарантувати належний захист та реалізацію прав і свобод людини, що є однією з умов забезпечення людської гідності як природної цінності. А суди мають тлумачити юридичні норми так, щоб під час їх застосування це не завдавало шкоди людській гідності [10].

Таким чином, в основі Конституції України лежить принцип антропоцентризму, відповідно до якого людина, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпека визнаються найвищими соціальними цінностями. Це накладає певні зобов'язання держави у сфері формування галузевого законодавства, особливо у сфері приватного права, що визнають авторитетні вітчизняні науковці. Так, наприклад, Р. О. Стефанчук, будучи одним із членів робочої групи з рекодифікації цивільного законодавства, підкреслює, що «такий підхід, започаткований в Основному Законі, вочевидь означає, що національне галузеве законодавство повинно змінити загальний вектор свого спрямування відповідно до визначеної ієрархії соціальних цінностей, у вершині якого повинна зайняти чільне місце людина та визначені внутрішні (духовні) блага» [8, с. 121]. Такий самий підхід має бути взятий за основу і при реформі трудового законодавства. Саме тому дослідження права на гідність та його гарантії в галузевому законодавстві є як ніколи актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Право на гідність та його гарантії здебільшого досліджуються в науці цивільного права. Це пояснюється тим, що особисті немайнові права, до яких належить також і право на гідність, є предметом цивільного права. Ба більше, сучасна концепція правового регулювання цивільних відносин саме особисті немайнові права визнає пріоритетними та першорядними щодо майнових прав. Саме тому цивілісти велику увагу

приділяють дослідженню цих прав. До науковців, наукові інтереси яких включають вивчення особистих немайнових прав належать такі вітчизняні цивілісти як: І. В. Жилінкова, О. В. Кохановська, Н. С. Кузнєцова, Р. О. Стефанчук та інші.

Слід зазначити, що в цих дослідженнях практично не зачіпаються особисті немайнові права особи у сфері трудового права, що обумовлюється особливою специфікою трудових відносин. Навіть О. О. Посикалюк, який пропонує у своїй дисертації систему особистих немайнових прав фізичних осіб, що визнана в цивільному праві, розширити особистими немайними правами, що виникають у сфері трудових відносин, визнає їхню специфіку [7, с. 16].

У трудовому праві особисті немайнові права, зокрема і право на гідність, на жаль, не настільки широко досліджуються як у цивільному праві. Водночас, сказати про те, що дослідження цих прав фахівці в галузі трудового права зовсім обійшли увагою, також не можна. Одним із перших вітчизняних науковців, який звернув увагу на особисті немайнові права працівника ще в 60-х роках ХХ століття є харківський професор М. І. Бару [1]. У сучасній науці особисті немайнові права працівника досліджуються такими вченими як Л. П. Амелічевої, В. В. Жернаков, О. І. Процевський, О. М. Ярошенко та іншими.

Однак, ці дослідження, як правило, стосуються всієї системи особистих немайнових прав працівника, право ж на гідність, як основи всіх інших прав особистого немайнового та майнового характеру у сфері трудового права, практично не досліджується, хоча в ситуації, коли правова система України переживає етап реформування трудового законодавства, ці проблеми є як ніколи актуальними.

Метою статті є визначення права працівника на гідність як абсолютного права у сфері трудових відносин з метою зміни підходів до його регулювання та захисту в оновленому трудовому законодавстві.

Виклад основного матеріалу. Легальне визначення поняття «гідність» і «права на гідність» в українському законодавстві відсутнє. У науці питання про те, що розуміється під гідністю, досі є дискусійним. Традиційно склалося два підходи до визначення «гідності» - об'єктивний і суб'єктивний. Згідно з об'єктивним підходом гідність мають усі люди від природи, незалежно від зовнішніх і внутрішніх чинників. Натомість, з точки зору суб'єктивного підходу, гідність виявляється в усвідомленні людиною себе як частини суспільства або окремих соціальних груп, тобто пов'язується із самооцінкою людини.

Слід погодитися з Р. О. Стефанчуком, що «суб'єктивна сторона гідності у формі самооцінки радше є певним внутрішнім психологічним процесом, що не може бути об'єктивованим і тому не досяжним для права. Саме тому розуміння гідності як певної об'єктивної цінності людини, яка до того ж всього носить

характер «вищої соціальної», є найбільш прийнятним для вітчизняного правозастосування [11, с. 405].

Саме такий підхід у розумінні гідності відображено в Постанові Пленуму ВС «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи, в якій зазначено, що під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності.

Видається, що для права акцент необхідно робити не на розумінні гідності як такої, а на визначенні права на гідність, оскільки саме право на гідність людини визнається, гарантується і захищається державою. Р. О. Стефанчук, під правом на особисту гідність пропонує розуміти особисте немайнове право фізичної особи на власну цінність як біопсихосоціальної істоти, на визнання цієї цінності, на вимогу ставлення до себе як вищої соціальної цінності, а також на захист від поводження та покарання, що принижує людську гідність [11, с. 409].

Правове регулювання права на гідність здійснюється статтею 297 ЦК. Слід зазначити, що законодавець сформулював це право як право на повагу до гідності та честі. При цьому закріпив, що гідність і честь є недоторканими і в разі порушення, особа має право звернутися до суду з позовом про захист честі та гідності. Звертає на себе увагу той факт, що право на повагу до гідності та честі розміщене в розділі, присвяченому особистим немайновим правам, які забезпечують соціальне існування фізичної особи (Глава 22 ЦК), що не відповідає соціальній та сутнісній значущості цього права як основи всіх інших особистих немайнових прав людини. Саме тому, в Концепції оновлення Цивільного кодексу України право на особисту гідність пропонується включити до групи особистих немайнових прав, що забезпечують фізіологічне (природне) існування фізичної особи [4, с. 15].

У національному трудовому законодавстві право на гідність прямо не закріплено. У той же час ст. 26 Європейської соціальної хартії, яка ратифікована Україною та є частиною національної правової системи закріплює право працівника на гідне ставлення на роботі. Ратифікація Україною цієї Хартії поклало на державу певні зобов'язання у сфері забезпечення права працівника на гідне ставлення на роботі. Виконуючи взяті на себе зобов'язання, законодавець зробив деякі зміни до КЗпП. У сфері забезпечення права працівника на гідне ставлення на роботі зміни торкнулися ст. 2-1 (Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці) и ст. 2-2 Заборона мобінгу (цькування).

Слід зазначити, що рівність і заборона на дискримінацію безпосередньо залежать від права на гідність. На цю залежність звертають увагу багато вчених. Так, І. Забокрицький зазначає, що «сама гідність є концентрованим

втіленням природно-правових ідей, що допомагають чіткіше їх об'єктивувати як у нормативні приписи, так і в теоретичну концепцію. І саме тому вона виступає основою ще одного принципу рівності, оскільки, якщо ми вважаємо кожну людину носієм гідності, то очевидно, що уся множина людей повинна мати її, оскільки нерівність у праві призвела б до заперечення або звуження гідності окремої категорії осіб [2, с. 523-524]. На нерозривний зв'язок людської гідності та гендерної рівності звертає увагу також О. В. Харитонова [12]. І з цим не можна не погодитися. Відсутність рівності в правах і юридичних можливостях, застосування дискримінації у трудових відносинах є прямим порушенням права працівника на гідність.

Близькою категорією до дискримінації у трудовому праві є мобінг, що визнається низкою науковців. Так, О. Коваленко зазначає, що «з визначенням мобінгу в дефініції вбачається цькування працівника з розрізненням, оцінкою діяльності цього працівника, його якостей чи власне, його самого як менш-вартісного, що виражається у певних систематичних негативних висловленнях чи діях відносно нього. Таким чином, вона робить висновок, що вбачається зв'язок мобінгу та дискримінації [3, с. 32]. Однак, як було справедливо зазначено в літературі, що незважаючи на схожість, ці категорії необхідно розрізняти. Т. В. Михайліна та Л. П. Амелічева пишуть, що мобінг, порівняльно з дискримінаційними проявами, передбачає дещо інші ознаки, які можуть бути як пов'язаними з дискримінацією, так і відбуватися на абсолютно іншому підґрунті [6, с. 228].

Під мобінгом у трудовому законодавстві розуміється систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації. Мобінг може проявлятися у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

При чому у законодавстві закріплена абсолютна заборона мобінгу. Це дало підставу Т. В. Михайліної та Л. П. Амелічевої запропонувати доповнити ст. 14 Закону України «Про охорону праці» обов'язком протидіяти мобінгу «цькуванню».

Як видно, виконуючи свої зобов'язання щодо імплементації Європейської соціальної хартії в національне трудове законодавство, законодавець обрав шлях заборони окремих видів порушень права на гідність у трудових правовідносинах – дискримінації та мобінгу. Вбачається, однак, що такий підхід є лише тимчасовим заходом, способом «затикання дірок» у трудовому законодавстві. У перспективі, крім заборони на окремі прояви порушення права на гідність,

слід прямо закріпити в трудовому законодавстві право працівника на гідність (на гідне ставлення на роботі) в системі прав працівника.

Право працівника на гідність необхідно розглядати як підвид права на гідність людини, закріплене в міжнародних актах, Конституції України та ЦК України. Будучи видом основного права людини на гідність, право працівника на гідне ставлення на роботі також належить до абсолютних прав. А це означає, що всі особи, з якими взаємодіє працівник, зобов'язані не порушувати його право на гідність. Ба більше, оскільки право на гідність належить усім людям, то працівник при виконанні своїх трудових обов'язків також не повинен порушувати право на гідність решти осіб, з якими він взаємодіє при виконанні трудових обов'язків. Саме тому кожен працівник має не тільки право на гідне ставлення на роботі, а й обов'язок при виконанні трудових обов'язків не порушувати право на гідність інших осіб.

Варто зазначити, що в чинному законодавстві України вже є норми, в яких міститься обов'язок спеціальних суб'єктів трудового права при виконанні трудових обов'язків не порушувати (дотримуватися) права на гідність інших осіб.

Так, відповідно до ст. 6 ЦПК суд зобов'язаний поважати честь і гідність усіх учасників судового процесу і здійснювати правосуддя на засадах їх рівності перед законом і судом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Цей обов'язок також міститься у ст. 9 Кодексу суддівської етики.

І попри те, що Кодекс суддівської етики не належить до актів законодавства, порушення його норм може стати підставою для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Як зазначають І. Митрофанов та Л. Васечко, етичним деліктом, за вчинення якого судді можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, слід вважати порушення вимог Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Кодексу суддівської етики та (або) інших загальноприйнятих норм моралі в професійної (в першу чергу судової) діяльності [5, с. 45]».

Подібний обов'язок закріплено і щодо науково-педагогічних працівників. Відповідно до ст. 58 Закону «Про вищу освіту» науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані, в тому числі, поважати гідність осіб, які навчаються у закладах вищої освіти.

Такі норми, які передбачають додаткові обов'язки для спеціальних суб'єктів трудового права, відіграють важливу роль у механізмі захисту права на гідність. Однак, видається, що в оновленому трудовому законодавстві підхід щодо правового регулювання захисту права на гідність у трудових відносинах має бути змінений.

У Загальних положеннях Трудового кодексу необхідно закріпити і загальне для всіх працівників право на гідність (на гідне ставлення до нього на роботі), і такий самий загальний для всіх працівників обов'язок під час виконання трудових обов'язків не порушувати право на гідність інших осіб.

Крім того, для осіб, які порушили абсолютну заборону на порушення права на гідність у сфері трудового права, мають бути передбачені відповідні цьому правопорушенню заходи відповідальності.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Право людини на гідність є основою для всіх інших основних прав та свобод людини, що визнається і в міжнародному праві, і в національному праві України. Загальні положення про зміст, особливості здійснення та захист права фізичної особи на гідність містяться у ЦК України, норми якого є загальними щодо всіх сфер приватного права і застосовуються субсидіарне до трудових відносин.

Але в трудовому праві існують певні особливості здійснення та захисту права на гідність. На жаль, право на гідність працівника не закріплено в переліку прав працівника у КЗпП. Законодавець обрав інший підхід. Виконуючи свої зобов'язання щодо імплементації Європейської соціальної хартії, в якій передбачене право працівника на гідне ставлення на роботі, у національне законодавство, у трудове законодавство були внесені зміни щодо заборони дискримінації та мобінгу як окремих видів порушень права працівника на гідність.

Однак, слід визнати, що крім дискримінації та мобінгу, порушення права працівника на гідність може мати і інші прояви. Саме тому, при реформуванні трудового законодавства необхідно закріпити право працівника на гідність (гідне ставлення на роботі) як абсолютне право, яке передбачає абсолютну заборону щодо його порушення для всіх суб'єктів трудових відносин. Крім того, оскільки при виконанні трудових відносин працівник може взаємодіяти з іншими працівниками, роботодавцем та іншими особами, яким також належить право на гідність, представляється необхідним, крім загального права на гідність працівника, передбачити у ТК загальний обов'язок працівника при виконанні своїх трудових обов'язків не порушувати право на гідність інших осіб.

В статті зазначене, що такий обов'язок вже передбачений в окремих законах, щодо спеціальних суб'єктів трудового права (суддів, науково-педагогічних працівників), але він має носити загальний для всіх працівників характер. При цьому виконання такого обов'язку повинно бути забезпечено відповідними мірами захисту, в тому числі відповідальності.

Література

1. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М. 1966.
2. Забокрицький І. Рівність, гідність та пропорційність як принципи прав людини. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія : Юридичні науки. 2017. № 865. С. 521-530. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=vnulpurn_2017_865_81.
3. Коваленко О. Правова конструкція заборони мобінгу: аргументи «за» щодо її віднесення до інституту охорони праці. Право та економіка України: Матеріали І науково-практичної конференції (11 – 12 грудня 2024 р.). Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024. С. 30-35. URL.: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35144>.
4. Концепція оновлення Цивільного Кодексу України. К. 2020. 127 с. URL.: <https://pravo.ua/wp-content/uploads/2021/01/Projekt-Koncepcii-onovlennja-Civilnogo-kodeksu-Ukraini.pdf>.
5. Митрофанов І., Васечко Л. Етичний делікт як підстава дисциплінарної відповідальності судді. Публічне право. 2023. № 3 (51). С. 37-45.
6. Михайліна Т. В. , Амелічева Л. П. Новели юридичної відповідальності за мобінг у контексті прав людини на особисте життя та належні безпечні і здорові умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Випуск 36. С. 225-233.
7. Посикалюк О. О. Особисті немайнові права фізичних осіб в романській, германській, англо-американській системах приватного права. Дисертація... канд. юрид. наук. 12.00.03. Київ. 2012.
8. Рекодифікація цивільного законодавства України: виклики часу : монографія / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. 690 с.
9. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) від 16 вересня 2021 року № 6-р(П)/2021 у справі за конституційними скаргами Крупка Дмитра Володимировича щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 81, частини першої статті 82 Кримінального кодексу України, Костіна Володимира Володимировича, Мельниченка Олександра Степановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 82 Кримінального кодексу України та за конституційною скаргою Гогіна Віктора Івановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 81 Кримінального кодексу України (справа про перегляд вироку особі, караній на довічне позбавлення волі).
10. Рішення Конституційного Суду України від 20 грудня 2023 року № 11-р(П)/2023 у справі за конституційною скаргою Лужинецького Анатолія Олександровича щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих приписів частини першої статті 111 Кримінально-виконавчого кодексу України (щодо особистого і сімейного життя особи, засудженої до довічного позбавлення волі).
11. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту). Монографія. К. : КНТ. 2008. 626 с.
12. Харитонova О. Людська гідність і гендерна рівність у конституційному просторі. Український часопис конституційного права. 2018. № 4. С. 61-71.