

Осадько О. О.,  
аспірант

Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України

## ДО ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА

**Анотація.** Статтю присвячено дослідженню юридичної природи права працівника на «повагу його честі та гідності» як одного з основних особистих немайнових трудових прав. Проаналізовано наукові погляди вчених-трудовиків з зазначеного питання та надано авторське визначення таким поняттям як «трудова честь працівника» та «трудова гідність працівника».

**Ключові слова:** працівник, трудова честь, трудова гідність, права працівника, ставлення до праці.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах переходу України до ринкових відносин досить актуальною є проблема вдосконалення трудового законодавства, що в свою чергу спрямоване на забезпечення та розширення прав людини у сфері праці. Не останню роль у цьому процесі відіграє забезпечення матеріального та культурного рівня населення, що у подальшому сприятиме його розвитку як соціально захищеної нації.

Питання захисту трудової честі та гідності працівника, так чи інакше, стосуються кожної людини. Однак, у діючому трудовому законодавстві України не передбачено прямих норм, що захищають честь та гідність працівника. Додавши до ст. 21 Проекту Трудового кодексу України п. 3, законодавець гарантує працівникові «право на повагу його гідності і честі», проте, на жаль, відсутнє тлумачення, що саме слід розуміти під «чесною працівника» та «гідністю працівника». Відповідно немає і правового механізму захисту честі та гідності працівника.

Загальнотеоретичні питання щодо честі та гідності були об'єктом дослідження значного кола науковців, серед яких: С. М. Братусь, А.М. Лушников, М.В. Лушнікова, М.Н. Малєй, Н.С. Малєй, В.І. Мархотина, І.І. Припхан, М.Г. Проніна, О.А. Церковна та багато інших. Що стосується трудової честі та гідності працівника, то, незважаючи на загальнотеоретичні підходи самого поняття, в науці так і не розроблено, є лише окремі праці науковців, які займалися дослідженням цього питання, серед них: М.І. Бару А.Б. Жерукова, М.П. Зарубіна, Б.І. Зеленко, Р.З. Лівшиць та ін.

На сьогодні розвиток сучасного трудового законодавства та все більша імплементація норм міжнародного трудового права дозволяє робити висновок про необхідність та доцільність дослідження і захисту немайнових прав працівників. Оскільки це дозволить: по-перше, здійснити розмежування між предметами трудового і цивільного права; по-друге, більш ґрунтовно вивчити юридичну природу особистих немайнових прав працівників; по-третє, розробити правовий механізм захисту цих прав.

**Метою даної статті** є аналіз юридичної природи права працівника на «повагу його честі та гідності» як одного з основних особистих немайнових трудових прав. Дослідження та надання визначення таким поняттям, як «трудова честь працівника» та «трудова гідність працівника» як категоріям трудового права.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перш ніж розпочати дослідження «честі та гідності працівника», слід розглянути основні підходи до тлумачення таких понять, як «честь» та «гідність».

Як зазначає О.Ф. Шишкін, категорії «честь» та «гідність» настільки близькі, що часто застосовуються в одному і тому ж значенні [1, с. 112].

О.Г. Середа наголошує на тому, що ці поняття переплітаються, оскільки входять одне в одне. Також вона відзначає, що загальним елементом є оцінка власної гідності, яка зіставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою [2, с. 58].

Ми вважаємо вірним підхід В.Г. Ротаня, який зазначає, що насамперед терміни та поняття треба тлумачити з урахуванням практики Верховного Суду та іншої усталеної судової практики, крім випадків, коли такому тлумаченню перешкоджає принцип верховенства права або спеціальні норми. Чинне законодавство не містить визначення поняття «честі» та «гідності», оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту [3, с. 75].

Аналізуючи поняття «честь» В.І. Даль зосереджує свою увагу на тому, що це внутрішня гідність людини, звитяга, чесність, благородство і чиста совість. В той же час «гідність» розглядається як вартість, цінність, ступінь гордості, а також відмінна якість або перевага [4, с. 1328, с. 1193].

Уваги заслуговує визначення І.С. Кона, який вважав, що *честь* – поняття моральної свідомості і категорія етики, що тісно пов'язана багато в чому з категорією гідності. Подібно гідності, поняття честі розкриває ставлення до самого себе і ставлення до нього з боку суспільства. Однак, на відміну від поняття гідності, моральна цінність особистості в понятті честі пов'язується з конкретним суспільним становищем людини, родом його діяльності і визнаними за ним моральними заслугами. Якщо уявлення про гідність особистості виходить з принципу рівності всіх людей у моральному відношенні, то поняття честі, навпаки, диференційовано оцінює людей, що знаходить відображення в їх репутації. Відповідно, честь вимагає від людини підтримувати і виправдовувати ту репутацію, якою володіє він сам або колектив, до якого він належить. *Гідність* – поняття моральної свідомості, що виражає уявлення про цінність всякої людини як моральної особистості, а також категорія етики, яка означає моральне ставлення людини до самої себе і ставлення до неї з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості. [5, с. 384–385, с. 82–83].

Враховуючи викладене, слід зауважити, що поняття «честі» І.С. Кона слугуватиме методологічною основою для розробки і вивчення в правовому аспекті такого терміну як «честь працівника».

Деякі автори розглядають «честь» як соціальну оцінку особистості та її поведінку. Вона формується у відповідності з суспільно значущими вчинками, діями людини і визначається сукупністю моральних якостей особи як члена (представника) тієї або іншої соціальної групи людей (суспільства, держава тощо) [6, с. 150].

Інші ж автори, як, наприклад, М.Г. Проніна розглядають «честь» не тільки як моральне поняття, за допомогою якого дається оцінка вчинків людини з точки зору інтересів суспільства, але і як загальну оцінку дій людини, її поведінку в усіх сферах

суспільного життя, в тому числі участь у праці, поведінка в побуті тощо; честь – моральне почуття, що включає в себе і почуття гордості у зв'язку з визнанням суспільством його особистих заслуг, гідності, скромності і простоти, яка, формуючись і закріплюючись під впливом світогляду, ідейних переконань, стає рисою характеру людини, що визначає його вчинки і поведінку [7, с. 7–10].

У свою чергу М.М. Малєїна зазначає, що *честь* – це міра духовних, соціальних якостей громадян [8, с. 58]. Схожа думка і у В.І. Мархотина, який говорить про честь як про моральну репутацію, що виходить із конкретного положення особи в суспільстві, і в якій відбивається рівень виконання індивідом громадянських, професійних, трудових, сімейних та інших обов'язків [9, с. 11–12].

С. М. Братусь під категорією «честь» розуміє певну соціальну оцінку громадянина, об'єктивну суспільну властивість [10, с. 85].

А.А. Церковна розглядає «честь» як найвищу соціальну цінність, яка свідчить, з одного, об'єктивного, боку, про значущість особи для суспільства, визначувану в процесі суспільної життєдіяльності людей у зв'язку з їх приналежністю до тієї чи іншої конкретної групи: соціальної, професійної, національної і т. д.; а з іншого, суб'єктивного, боку – про особисту значущість особи як представника соціальної, професійної, національної та іншої конкретної групи людей, визначувану на основі власного внутрішнього духовного світу, суспільної та індивідуальної свідомості і самосвідомості [11, с. 17].

А.Б. Жерукова у понятті «честь» вбачає об'єктивну оцінку особистості, що визначає ставлення суспільства до громадянина чи юридичної особи, це соціальна оцінка моральних і інших якостей особи [12, с. 35].

Що стосується дослідження такого поняття як «гідність», то здебільшого його розглядають як внутрішню самооцінку особистості, що заснована на її оцінці суспільством [13, с. 13]. Однак, дане поняття не є остаточним, оскільки, наприклад, М.М. Малєїна розглядає «гідність» як самооцінку власних якостей, здібностей, світогляду, власного суспільного значення [8, с. 58] М.С. Малєїн розуміє це ж поняття як усвідомлення свого становища в суспільстві, колективі [6, с. 150].

Аналізуючи зміст поняття «гідність», В.І. Мархотін звертає увагу на те, що: по-перше, воно виражає цінність людини як представника людського роду (родова цінність); по-друге, означає цінність людини як представника певного класу, народу, країни; по-третє, виділяє професійну гідність особи, обумовлену її належністю до певної професії; по-четверте, це цінність людини як представника певної соціальної групи (сім'ї, виробничого колективу тощо); по-п'яте, гідність – це індивідуальна цінність конкретної особистості, в основі якої лежить сукупність її суспільно корисних якостей, трудова і громадська діяльність» [9, с. 10–11].

Ми погоджувемось з точкою зору А.Б. Жерукової, яка зазначає, що «гідність» – це внутрішня самооцінка особистості, усвідомлення нею своїх особистих якостей, здібностей, світогляду, виконаного обов'язку і свого суспільного значення. Самооцінка повинна ґрунтуватися на соціально-значущих критеріях оцінки моральних та інших якостей особистості. Гідність визначає суб'єктивну оцінку особистості [12, с. 35].

Право на честь і гідність є не чим іншим, як правом громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка особи формувалася на основі правильного сприйняття того, що він зробив і чого не зробив [14, с. 60].

Досліджуючи такі поняття як «трудова честь працівника» і «трудова гідність працівника» слід зауважити, що ці поняття

не нові для трудового права, однак у юридичній науці і доіснують відсутнє тлумачення цих понять. Ці поняття є дуже важливими для подальшого дослідження і розвитку, оскільки людина працею прагне здобути не лише матеріальне визнання результатів своєї діяльності, а й визнання цих результатів з боку суспільства, громади, трудового колективу.

Аналізуючи поняття «трудова честь», Н.П. Зарубіна зазначає, що у філософській і правовій науці відсутнє визначення поняття, однак «дійсний сенс дуже близький до загального поняття честі». У зв'язку з цим вона робить наступні висновки: по-перше, «честь» як категорія етики пов'язується з конкретним суспільним становищем особи, а, як відомо, становище людини в суспільстві визначає його суспільно-корисну працю; по-друге, оцінка відображає трудову діяльність особи у відповідності з визначеною професією, спеціальністю, посадою і свідчить про ставлення людини до своєї праці; по-третє, в репутації знаходить втілення думку суспільства, трудового колективу, тому що честь пов'язана з тією спільністю людей, де протікає трудова діяльність; по-четверте, рівень оцінки залежить від тих умов, в яких протікає трудова діяльність, тобто честь – результат взаємодії трудового колективу, суспільства і особистості з приводу його праці [15, с. 97].

Не менш вагомий внесок у розвиток концепції «трудова честь» був внесений М.І. Бару, який доводив, що «у трудових правовідносинах у певній єдності співіснують майнова і немайнова сторони». Трудова честь, як зазначає М.І. Бару, містить у собі як суб'єктивний, так і об'єктивний елемент. Перший елемент – суб'єктивний – автор розглядає як ставлення працівника до праці. Другий елемент – об'єктивний – полягає у повазі до гідності і трудової репутації працівника з боку оточуючих, в оцінці моральних якостей працівника. Відносини, що виникають з приводу трудової честі, регулюються як правовими нормами, так й правилами моралі [16, с. 19, 26–27].

Б.І. Зеленко, дотримуючись схожої точки зору, трудову честь працівника розглядає як трудову репутацію, тобто моральну оцінку трудової діяльності працівника з боку трудового колективу, громадської організації і адміністрації [17, с. 8].

Проте, на нашу думку, точка зору М.І. Бару є найбільш прийнятною, оскільки автор, досліджуючи «трудова честь», робить акцент саме на «ставлення працівника до праці», на юридичні гарантії вільної діяльності самого суб'єкта, тобто для початку потрібно наділити працівника правовими засобами (умовами) для активної діяльності, і, тим самим, мати юридичні факти для суспільної оцінки.

Отже, підсумовуючи викладене, ми вважаємо, що під *трудова честь працівника* слід розглядати ставлення працівника до праці, результатом якого є оцінка його трудової діяльності з боку трудового колективу, адміністрації і т. д.

Що стосується *трудова гідності працівника*, то варто погодитись з думкою М.В. Лушнікової, яка зазначає, що гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи [18, с. 35].

Досліджуючи поняття «гідність», А.Б. Жерукова, наголошує на тому, що зазвичай при аналізі такої категорії мова йде про особистість, тобто про соціальний характер людини. Звідси виникає проблема розмежування поняття «гідність людини» і «гідність особистості». Автор зауважує, що коли мова йде про внутрішню сторону гідності (про ставлення людини до самого себе, а також про ставлення до нього інших людей як до істоти, автономному від суспільства, що володіє самоцінністю і цінністю для суб'єктів його особистого життя), її слід розглядати в

рамках категорії «гідність людини». У сучасному суспільстві «гідність особистості» (включаючи гідність працівника) без «гідності людини» не існує [12, с. 38–39].

Не меншої уваги заслуговує і визначення, надане А.Б. Жеруковою, стосовно «гідності працівника», яке, на її думку, полягає у сукупності врегульованих правил і морально-об'єктивних особистісних якостей, що характеризують його самоповагу і репутацію у даного роботодавця, включаючи моральні якості, рівень знань, володіння професійними навичками [12, с. 40].

**Висновки.** Погоджуючись з точкою зору А.Б. Жерукової, пропонуємо визначити категорію «*трудова гідність працівника*» як сукупність, врегульованих правом моральних, професійних і особистісних якостей працівника, які характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця під час виконання ним трудових обов'язків.

Як бачимо, необхідність дослідження таких категорій як «трудова честь і гідність» є обґрунтованим і загально необхідним, оскільки якісне змістовне наповнення зазначених термінів дозволить розробити та закріпити на якісно новому рівні форми та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність.

### Література:

1. Шишкин А.Ф. О личном достоинстве и чести советского человека // Вопросы философии. – 1962. – № 4. С. 111–120.
2. Серета О.Г. Работодавец как субъект трудового права: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.Г. Серета. – Харьков, 2004. – 210 с.
3. Новітнє вчення про тлумачення правових актів: [навч. посіб. з курсу Тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації, і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку] / В.Г. Ротань, І. Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін. – Х. : Право, 2013. – 752 с.
4. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / Репринтное воспроизв. изд. 1903–1909 гг. в четырех томах. – Т. 4. – М. : издат. Группа «Прогресс». «УНИВЕРС», 1994. – С. 1328. // Т. 1. – С. 1193.
5. Словарь по этике / Под ред. И.С. Кона. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1981. – 430 с.
6. Малейн Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР. – М. : Юрид. лит., 1981. – 216 с.
7. Пронина М.Г., Романович А.И. Защита чести и достоинства гражданина. (Гражданско-правовые средства) Минск : Беларусь, 1976. – 72 с.
8. Малейна М.Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан: [Пособие для слушателей народных университетов] / М.Н. Малейна. – М. : Знание, 1991. – 127 с.
9. Мархотина В.И. Честь и достоинство гражданина / В.И. Мархотина. – Изд-во Ростовского университета, 1978. – 96 с.
10. Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права / С. Н. Братусь. – М., 1963. – 196 с.
11. Церковна А.О. Гідність і честь у цивільному праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А.О. Церковна ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2003. – 20 с.
12. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / А.Б. Жерукова; науч. рук. С. И. Кобзева; Моск. гос. юрид. акад. Им. О.Е. Кутафина. – М., 2011. – 180 с.
13. Иваненко Ю.Г. Актуальные вопросы защиты чести, достоинства, деловой репутации граждан и деловой репутации юридических лиц [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. – М., 1998. – 224 с.
14. Иоффе О.С. Новая кодификация советского гражданского законодательства и охрана чести и достоинства граждан / О.С. Иоффе // Советское государство и право. – 1962. – № 7. – С. 59–71.
15. Зарубина Н.П. Роль советского трудового права в формировании личности и охране чести и достоинства рабочих и служащих [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук / Н.П. Зарубина. – Л., 1983. – 214 с.
16. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М.И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – 103 с.
17. Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук. (12.00.05). – М., 1980. – 25с.
18. Лушников А.М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.

### Осадко А. А. К вопросу трудовой чести и достоинства работника

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию юридической природы права работника на «уважение его чести и достоинства» как одного из основных личных неимущественных трудовых прав. Проанализированы научные взгляды ученых-трудовиков по указанному вопросу и приведено авторское определение таким понятиям как «трудова честь работника» и «трудова достоинство работника».

**Ключевые слова:** работник, трудовая честь, трудовая достоинство, права работника, отношение к труду.

### Osadko A. Regarding Labour Honour and Dignity of Employee

**Summary.** The article is devoted to investigation of the legal nature of a worker's right to respect for his honour and dignity as one of the main moral of labour rights.

**Key words:** employee, labour honor, labour dignity, worker rights, attitude to labor.