

КОЛЕСНИК Тетяна,
*завідувач кафедри цивільного, трудового права та права соціального
забезпечення
Донецького державного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор*

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина закріплені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (далі – Закон України). У загальному визначенні поняття «дискримінації» закріплене у п. 2 ч. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановлений цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [1]. Принагідно відзначити, що законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- повагу до гідності кожної людини;
- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Запобігання та протидія дискримінації передбачає сукупність передбачених законодавством спеціальних правових засобів і заходів, спрямованих на реалізацію державної політики України щодо недопущення дискримінації, створення умов для своєчасного виявлення її фактів, забезпечення дієвого та ефективного захисту і відновлення порушених прав осіб, які постраждали від дискримінації, а також притягнення винних фізичних і юридичних осіб до відповідальності за порушення принципу недискримінації з одночасним відшкодування матеріальної й моральної шкоди, завданих унаслідок вчинення відповідних протиправних дій [2, с. 174].

Інститут відповідальності в праві виявляється у здатності держави впливати на суспільство за допомогою певних заходів юридичного характеру

з метою встановлення в ньому загального порядку, чіткого регулювання суспільних відносин, усунення конфліктів, втілення принципу соціальної справедливості та рівності всіх перед законом [3, с.27]. Юридична відповідальність – це передбачені законом вид і міра державно-владного (примусового) визнання особою втрат благ особистого, організаційного і майнового характеру за вчинене правопорушення [4].

Варто зазначити, що, розглядаючи питання інституту юридичної відповідальності слід акцентувати увагу на видах відповідальності. Зокрема, стаття 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» регламентує, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть адміністративну, кримінальну та цивільну відповідальність [1]. Таким чином, при будь-яких проявах дискримінації до працівника роботодавець буде нести юридичну відповідальність. Сутність юридичної відповідальності дозволяє розглядати її в якості комплексного явища, яке має місце у правовій дійсності та зобов'язує особу до свідомого вибору щодо вчинення (чи невчинення) певних дій, що обов'язково обумовлюють відповідні наслідки, встановлені законодавством [3]. Отже, більш детально охарактеризуємо види відповідальності, що передбачені нормами чинного законодавства.

У разі порушення роботодавцем принципу рівності роботодавець може бути притягнений до адміністративної відповідальності, однак в Кодексі України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), такі правопорушення не зазначено і не встановлено в яких випадках винна особа буде притягнена до адміністративної відповідальності за дискримінацію та порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Але принагідно відзначити, що адміністративна відповідальність передбачена за один із найпоширеніших видів правопорушень в трудових правовідносинах – мобінг (цькування) працівника. **Мобінг за своєю суттю є значно ширшим, аніж форма дискримінації, оскільки, не завжди супроводжується саме дискримінаційним утиском працівника, і може проявлятися в одній із видів психологічного насилля.** У разі вчинення дискримінаційних утисків роботодавець буде нести адміністративну відповідальність за протиправні діяння відповідно до ч.2 ст.173⁵ КУпАП – вчинення мобінгу (цькування) працівника – тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин [5].

Відповідно до ч.1 ст.11 Закону України «Про зайнятість населення» [6] держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від дискримінаційних

ознак, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Зазначена норма регламентується й ст. 5¹ КЗпП України, яка передбачає гарантування працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України з боку держави правового захисту від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захисту честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності [7]. Працівник, який зазнав певний психологічний тиск в наслідок дій керівника чи колег має право на певні види компенсації. Відповідно до ч.2 ст. 237 КЗпП України – у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

Аналіз норм чинного законодавства свідчить, що наприклад норми Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), регламентують відповідальність за дискримінацію незалежно від дискримінаційної ознаки. Зокрема ч.1 ст. 26 ЦК України зазначено, що усі фізичні особи є рівними у здатності мати цивільні права та обов'язки і відповідно до ч.1 ст. 297 ЦК України кожен має право на повагу до його гідності та честі [8].

В свою чергу у ст. 161 Кримінального кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або релігійних переконань» [9] передбачена кримінальна відповідальність у вигляді штрафу або навіть позбавлення волі на строк від 5 до 8 років за вчинення умисних дій дискримінаційного змісту. Утім, кримінальна відповідальність за дискримінацію у сфері праці свідчить про узгодженість наведених норм Кримінального кодексу України із ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в частині закріплення зазначеного виду відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Резюмуючи викладене слід зазначити, що з метою захисту працівників від будь-яких проявів дискримінаційних утисків необхідно внести зміни до норм чинного законодавства. Адже війна в нашій країні продовжується, і для прискорення перемоги потрібно забезпечити економічну стабільність, а відповідно ринок праці має функціонувати і роботодавці повинні створювати нові пропозиції, розробляти нові програми щодо квотування робочих місць для осіб з вадами здоров'я та учасників бойових дій. Це потребує уникнення антидискримінаційних проявів з боку роботодавця та мінімізації негативних наслідків неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

По-перше, необхідно доповнити Цивільний кодекс України та Кодекс України про адміністративні правопорушення окремими статтями які б передбачали відповідальність за порушення законодавства про забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також дискримінацію. Оскільки, забезпечення справедливих умов для всіх громадян незалежно від їх статі та гендерної ролі в суспільстві є головним пріоритетом демократичної, соціальної, правової держави.

По-друге, внесення відповідних змін свідчатиме про їх узгодженість із ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Окреслені питання є нагальними і потребують дієвих рішень та законодавчої регламентації, щоб змінити усталені погляди сучасного суспільства у визначених аспектах.

Список використаних джерел:

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 05.05.2024).
2. Башук О. Р. Адміністративно-правові засади протидії проявів дискримінації дільничними офіцерами поліції в Україні: дис. ... доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право». Київ, 2021. 220 с.
3. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України. автореф. дис. ... д-р. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 43 с. URL: https://scc.knu.ua/upload/iblock/31a/aref_Korotkykh%20A.Yu..pdf
4. Новіков Д.О. Місце правової герменевтики в методології юридичних досліджень та юридичній аргументації. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7. 2021. С. 15-18.
5. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 01.12.2022. № 2806-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2806-20> (дата звернення: 05.05.2024).
6. Про зайнятість населення: Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (дата звернення 05.05.2024).
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 05.05.2024).
8. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
9. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5.04.2001 № 2341 III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>