

Іванна Ланова

студентка 2 курсу Комунального закладу вищої освіти
«Барський гуманітарно-педагогічний коледж
імені Михайла Грушевського»

Дискримінація на робочому місці: юридичні аспекти та механізми захисту*

Дискримінація на робочому місці є серйозною соціальною та правовою проблемою, що впливає на професійне середовище, добробут працівників і загальний стан економіки. Вона може проявлятися у різних

* Наукова керівниця – *Наталія Бурятинська* викладач кафедри соціально-економічних дисциплін Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського»

формах, включаючи дискримінацію за ознаками статі, віку, раси, релігії, інвалідності та сексуальної орієнтації. У сучасному світі, де принципи рівності та справедливості стають дедалі важливішими, розуміння юридичних аспектів дискримінації та механізмів захисту прав працівників є надзвичайно актуальним.

Науковці які досліджували цю тему: Поліщук В., Пахомова І., Валько К., Банкова О. та інші.

Відсутність дискримінації на робочому місці є важливою умовою продуктивної праці, психічного та фізичного здоров'я працівників, збереження відчуття людської гідності та розвитку особистості, здорового морального клімату в колективі, ефективної комунікації на виробництві у вертикальній та горизонтальній площинах та інших необхідних процесів у сфері праці, оскільки будь-який трудовий колектив є не лише виробничим, але й соціальним середовищем. Негативний вплив дискримінації відчутний далеко поза межами конкретного робочого місця, оскільки негативні емоції відбиваються на сімейних, дружніх та інших суспільних відносинах особи.[2]

Юридичними аспектами боротьби з дискримінацією на робочому місці визначені національним законодавством і міжнародними нормативними актами. В Україні дискримінація заборонена Конституцією (ст. 24), а також Кодексом законів про працю та іншими законами, зокрема "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". Також до цієї проблеми відносяться міжнародні правові акти, такі як Європейська конвенція з прав людини та Конвенції Міжнародної організації праці.

Відповідно до п.12 ч.1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, вчинення працівником мобінгу є підставою для звільнення з ініціативи роботодавця, у випадку встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.[1]

Крім цього, відповідно до ст. 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення вчинення мобінгу 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.[1]

Більше того, цькування вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин".[1]

Відповідно до Європейської соціальної хартії, з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає. Європейська соціальна хартія забезпечує ефективне здійснення права на працю і стосується питань: заборони всіх форм

дискримінації у сфері зайнятості (що частково збігається з правом на рівні можливості без дискримінації за ознакою статі); заборони будь-якої практики, яка може перешкоджати здійсненню права працівників заробляти собі на життя працею за вільно обраною спеціальністю. [4]

Дискримінація та мобінг мають бути виключені із трудових відносин як такі, що знижують якість життя, перешкоджають гідній праці та людському розвитку, отже наявність чітко визначених норм, що встановлюють відповідальність за такі діяння дуже важлива. Антидискримінаційним законодавством передбачені дисциплінарна, матеріальна, фінансова, адміністративна та кримінальна відповідальності за відповідні правопорушення. В адміністративне законодавство були внесені зміни стосовно встановлення відповідальності за мобінг (цькування) на робочому місці, натомість немає чітко визначених норм стосовно відповідальності за порушення заборони дискримінації, як і відсутнє визначення самого діяння.[2]

Механізми вирішення дискримінації передбачають звернення до різних державних органів, таких як суди, Державна служба України з питань праці та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Працівник може подати позов до суду на роботодавця за фактом дискримінації, вимагати відшкодування матеріальних і моральних збитків або поновлення на роботі. Крім судового захисту, можливим є звернення до профспілок чи спеціалізованих громадських організацій, що займаються захистом прав працівників.

Захист прав при дискримінації на робочому місці – це складний процес, який вимагає юридичної підтримки і ретельного підходу. консультація адвоката, правовий аналіз ситуації і юридичний висновок допоможуть вам зрозуміти всі правові аспекти вашої справи і забезпечити ефективний захист ваших прав. Якщо ви зіткнулися з дискримінацією на робочому місці, звертайтеся до фахівців для отримання кваліфікованої допомоги.[3]

Отже, дискримінація на робочому місці є серйозним порушенням прав людини та принципу рівності, закріпленого як національним, так і міжнародним правом. Ефективна боротьба з дискримінацією потребує чіткого розуміння працівниками своїх прав і наявності доступних правових механізмів захисту. Національне законодавство України та міжнародні акти забезпечують належну правову базу для захисту від дискримінації, але її реалізація залежить від активного використання цих інструментів. Важливим є не тільки судовий захист, але й запобігання дискримінації через формування належної корпоративної культури та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників.

Література

1. Мобінг – дискримінація чи просто непорозуміння на робочому місці- <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/mobinq-dvskryminacziva-chy-prosto-neporozuminnya-na-robochomu-misczi/>

2. Правове регулювання протидії дискримінації та мобінгу в сфері праці - <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/21820>

3. Особливості захисту прав при дискримінації на робочому місці - <https://consultant.net.ua/consultant-article/8268>

4. Дискримінація на робочому місці: чи дійсно в Україні дотримуються правил запобігання дискримінації? - <https://www.hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/diskriminaciia-na-robocomu-misci-ci-diisno-v-ukrayini-dotrimuiutsia-pravil-zapobigannia-diskriminaciyi>

Юридичний факультет Національного університету
біоресурсів і природокористування України
Інститут права Львівського державного університету
внутрішніх справ
Юридичний факультет Запорізького національного
університету
Юридичний факультет Сумського Національного
аграрного університету
Студентський науковий гурток «Клуб юних теоретиків»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

ХVІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

17 жовтня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

П.78

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVIII Всеукр.
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,
2024. 420 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**