

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.5>

**Уварова Наталія Володимирівна,**

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ORCID ID: 0000-0001-5940-1878

## ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЯВИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ПРАЦІВНИКА

### LEGAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR DISCRIMINATION AGAINST EMPLOYEES

*Статтю присвячено проблемі юридичної відповідальності роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника. Встановлено, що ефективні правові механізми є надзвичайно важливими у трудовій сфері, про що свідчить низка обставин: а) моральна застарілість Кодексу законів про працю, незважаючи на численні зміни та доповнення; б) поширена трудова міграція частини населення України, зокрема, для роботи в Європейському Союзі; в) залежність економічної стабільності від рівня працездатності населення; г) динамічний характер трудового законодавства, розвиток якого спрямований на більш ефективний захист трудових прав людини. Наголошено, що, попри те, що Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлено відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, як окрему підставу настання відповідальності роботодавця її не виокремлено, що не можна вважати прийнятним. До найбільш характерних проявів роботодавцем дискримінації щодо працівника нами віднесені такі: а) за ознакою статі (гендерна); б) за віком (ейджизм); в) за ознакою інвалідності; г) мобінг; д) за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.*

*Акцентовано увагу на тому, що у сучасній трудовій сфері наявна велика кількість дискримінаційних проявів. Разом із тим національне законодавство містить доволі абстрактні визначення сутності дискримінації. Це ускладнює, а подекуди й унеможливує притягнення винних осіб до відповідальності, зокрема, у випадках вчинення роботодавцем протиправних дій щодо працівника.*

*Зроблено висновок, що Кодекс України про адміністративні правопорушення має бути доповнений низкою положень, у яких необхідно врахувати всі найбільш поширені прояви дискримінації. Наголошено, що конкретизація протиправних дій має поліпшити ефективність правозастосування у трудовій сфері, що у сукупності з адекватним розміром штрафних санкцій дозволить створити дієвий правозахисний механізм.*

**Ключові слова:** роботодавець, працівник, трудова сфера, утиск, дискримінація, рівність, юридична відповідальність.

*The article is devoted to the problem of legal responsibility of the employer for discrimination against the employee. It is established that effective legal mechanisms are extremely important in the labor sphere, as evidenced by a number of circumstances: a) the obsolescence of the Labor Code, despite numerous changes and additions; b) widespread labor migration of part of the population of Ukraine, in particular, for work in the European Union; c) the dependence of economic stability on the level of working capacity of the population; d) the dynamic nature of labor legislation, the development of which is aimed at more effective protection of human rights. It is emphasized that despite the fact that the Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine" establishes liability for violation of legislation on prevention and counteraction of discrimination as a separate ground for employer liability, it is not isolated, which cannot be considered acceptable. Among the most characteristic manifestations of discrimination against an employee by employer are the following: a) on the grounds of sex (gender); b) by age (ageism); c) on the grounds of disability; d) mobbing; e) on the grounds of sexual orientation and gender identity. Emphasis is placed on the fact that in the modern labor sphere there is a large number of discriminatory manifestations. At the same time, national legislation contains rather abstract definitions of the nature of discrimination. This complicates and sometimes makes it impossible to bring the perpetrators to justice, in particular, in cases where the employer has committed illegal acts against the employee. It is concluded that the Code of Ukraine on Administrative Offenses should be supplemented by a number of provisions that should take into account all the most common forms of discrimination. It was emphasized that the specification of illegal actions should improve the effectiveness of law enforcement in the labor sphere, which in combination with an adequate amount of penalties will create an effective human rights mechanism.*

**Key words:** employer, employee, labor sphere, oppression, discrimination, equality, legal liability.

Сучасний вектор розвитку України спрямований на її інтеграцію до Європейського Союзу (далі – ЄС) на правах держави-учасниці. Європейська інтеграція передбачає виконання Україною низки домовленостей, що полягають, зокрема, в оновленні національного законодавства. Значною мірою це стосується досягнення нових стандартів забезпечення прав і свобод людини. Ефективні правові механізми є надзвичайно важливими у трудовій сфері, про що свідчить низка обставин. До них слід віднести такі як: а) моральна застарілість Кодексу законів про працю, незважаючи на численні зміни та доповнення; б) поширена трудова міграція частини населення України, зокрема, для роботи в ЄС; в) залежність економічної стабільності від рівня працездатності населення; г) динамічний характер трудового законодавства, розвиток якого спрямований на більш ефективний захист трудових прав людини [1, с. 117].

В аспекті викладеного важливим напрямом видається удосконалення відносин між роботодавцем та працівником, що також пов'язане із нагальною необхідністю осучаснення законодавства про працю в Україні. Особливо гостро такі конфліктні ситуації проявляються у періоди економічної нестабільності. Прикладом цього може слугувати запровадження карантинних обмежень у зв'язку з організацією протидії поширенню пандемії COVID-19 в Україні.

Розв'язання питань трудової правосуб'єктності загалом та правової природи відповідальності роботодавця зокрема присвячені праці В.С. Венедиктова, Ю.С. Годованець, Ю.П. Дмитренка, М.М. Клемпарського, Л.В. Могілевського, І.В. Новосельської, Є.Ю. Подорожнього, І.А. Римар, В.А. Січевлюка, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян та багатьох інших фахівців.

Водночас проблема неупередженого ставлення роботодавця до працівників та недопущення щодо них дискримінаційних проявів лишається актуальною і потребує свого вирішення.

**Метою статті** є визначення поняття та особливостей юридичної відповідальності роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника.

Переходячи до висвітлення основних положень, слід зауважити, що заборона дискримінації стала предметом уваги багатьох міжнародних документів. У міжнародному праві поняття дискримінації було викладене у Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти та Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, що пізніше було уточнене в Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації

та у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [2, с. 260].

Приміром, статтею 14 «Заборона дискримінації» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод встановлено, що «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою» [3].

У статті 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права визначено: «Всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [4].

Також у пп. (і) п. е) статті 5 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації закріплено обов'язок Держави-учасниці «заборонити і ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом без розрізнення раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, особливо щодо здійснення прав в економічній, соціальній і культурній галузях, зокрема права на працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці, захист від безробіття, рівну плату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду» [5].

На національному рівні питанню недопущення і протидії дискримінації також приділено належну увагу. У статті 24 Конституції України закріплена недопустимість привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [6].

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» від 06.09.2012. Зокрема, статтею 16 «Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації» Закону закріплено, що особи, винні

в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність [7].

Слушною є позиція Г.О. Хрислової, що недискримінацію слід розглядати як принцип, який має «наскрізний» характер та підлягає застосуванню у випадках обмежень у визнанні, реалізації або користуванні будь-якими правами і свободами в будь-якій формі, якщо такі обмеження ґрунтуються на дискримінаційній підставі (певних ознаках) [8, с. 13]. Очевидно, що відображення вказаного принципу спостерігається і у спеціальному законодавстві України, яким врегульовано відносини у окремих сферах суспільного життя.

Беручи до уваги сферу трудових правовідносин, потрібно вказати на Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), прийнятий 10.12.1971 [9]. Статтею 2-1 «Рівність трудових прав громадян України» КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, 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 [9].

Попри те, що Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановлена відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, як окрему підставу настання відповідальності роботодавця її не виокремлено. Це стосується як трудового (стаття 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» КЗпП) [9], так і адміністративного законодавства (глава 5 «Адміністративні правопорушення в галузі охорони праці і здоров'я населення» Кодексу України про адміністративні правопорушення) [10], що не можна вважати прийнятним. Разом із тим статтею 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або релігійних переконань» Кримінального кодексу України від 05.04.2001 передбачена кримінальна відповідаль-

ність у вигляді штрафу або навіть позбавлення волі на строк від 5 до 8 років за вчинення умисних дій дискримінаційного змісту [11].

Поряд із кримінально-правовою охороною рівноправності громадян приймалися спроби для закріплення протидії дискримінації у національному адміністративному законодавстві, які допоки не виявилися успішними. Наприклад, проєкт Закону України від 24.06.2014 № 2427 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці)» було відхилено [12]. Не був підтриманий і проєкт закону щодо внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу щодо боротьби з проявами дискримінації, розроблений відповідно до урядового Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, яким було передбачено декриміналізацію відповідальності за дискримінацію [13]. З одного боку, декриміналізацію варто сприймати позитивно, адже механізм застосування заходів адміністративної відповідальності є більш простим, але з іншого боку, ефективність останнього залишає бажати кращого.

До найбільш характерних проявів роботодавцем дискримінації щодо працівника нами віднесені такі: а) за ознакою статі (гендерна); б) за віком (ейджизм); в) за ознакою інвалідності; г) мобінг; ґ) за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності.

Що ж являють собою прояви дискримінації за наведеними ознаками? Розглянемо це більш детально, коротко зупиняючись на кожному із цих проявів.

Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація). Варто погодитись із думкою про те, що гендерна рівність є складовою частиною поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинне надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя [14, с. 5]. Не є винятком і трудова сфера праці, але про рівність жінок і чоловіків на ринку праці складно вести мову. Б.А. Римар акцентує увагу на тому, що закріплення дискримінації за ознакою статі у трудовому законодавстві дозволить створити законодавчі передумови для захисту від її проявів та дасть можливість застосовувати відповідальність за порушення цих норм [15, с. 46]. Разом із тим А.В. Войтенко та А.М. Юшко наголошують, що роботодавець частіше відмовить у прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш імовірно, претенду-

ватимуть, наприклад, на відпустку для догляду за дитиною. Окрім цього, жінкам на співбесідах усе ще ставлять особисті питання щодо наявності малолітніх дітей, планів на одруження й народження дітей тощо, тобто питання, які не стосуються їхньої професійної кваліфікації, практичних навичок [16, с. 157].

Дискримінація за віком (ейджизм). Поняття «ейджизм» було запропоноване директором Національного інституту старіння США Р. Батлером у 1969 році. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає ейджизм як стереотип, упередження і дискримінацію людей за віковою ознакою [17]. Примітно, що згідно з КЗпП обмежень для роботи за віком не існує, проте реальний стан справ свідчить про численні прояви ейджизму у відносинах між роботодавцем і працівником. На багатьох Інтернет-ресурсах міститься інформація про те, що відмова в прийнятті на роботу за ознаками віку – це дискримінація особи в трудовій сфері, за яку передбачена юридична відповідальність (цивільна, адміністративна та кримінальна) [18]. Насправді, відсутність конкретизації відповідних протиправних дій ускладнює фактичну можливість притягнення роботодавця до відповідальності.

Дискримінація за ознакою інвалідності. Зазначений вид дискримінації також є доволі поширеним в Україні, адже, не бажаючи приймати особу з інвалідністю на роботу, роботодавець може вдаватися до створення штучних обмежень та додаткових критеріїв для прийняття такого працівника. Працівники з інвалідністю можуть зазнати проявів дискримінації з боку роботодавця під час просування по службі, а точніше відсутності кар'єрного зростання внаслідок інвалідності. Безпечні умови праці також можуть містити дискримінацію, створюючи для працівника з інвалідністю небезпечні умови, або внаслідок відмови їх забезпечити. Також для працівників з інвалідністю передбачений особливий порядок звільнення [19].

Мобінг. Н.Ю. Йолкіна та К.С. Швець відзначають, що в Україні нині відсутні юридичні механізми регулювання та відповідальності за мобінг, внаслідок чого страждають працівники, які навіть звільняються, щоб не терпіти образи на робочому місці. Мобінг (“mobbing” від англ. mob – атакувати, оточувати) полягає у застосуванні різноманітних видів утисків на робочому місці. Найтипівіші приклади мобінгу на робочому місці знаходять прояв у примушуванні до звільнення; необґрунтованому

зменшенні розміру премії чи її позбавленні; створенні незручного графіка роботи; колективному приниженні людської гідності шляхом створення максимально ворожої атмосфери; здійсненні грубого, несправедливого та безпідставного відношення з боку роботодавця, яке може проявлятися у словесних образах, моральному тиску тощо [20]. Певною мірою мобінг нагадує собою цькування, булінг, що має місце серед учасників освітнього процесу. Водночас мобінг здійснюється зазвичай повнолітніми особами та стосується робочого середовища, трудових відносин.

Дискримінація за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Поряд з іншими галузями права в нормах трудового законодавства (стаття 2-1 КЗпП) прямо передбачена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності та/або сексуальної орієнтації [9]. Втім, за інформацією правозахисного ЛГБТ центру «Наш світ», попри нормативну заборону такої дискримінації, її поширеними проявами у трудовій сфері є: відмова в прийомі на роботу; психологічний тиск і цькування з боку колег; відмова керівництва відреагувати належним чином на цькування ЛГБТ-робітника з боку колег; менша заробітна платня порівняно з рівними за посадою співробітниками; відмова у просуванні ЛГБТ-робітника по службі без об'єктивних причин; доведення до звільнення за особистим бажанням; незаконне звільнення або відмова у прийомі на роботу через ознаки сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності [21].

З викладеного випливає, що у сучасній трудовій сфері наявна велика кількість дискримінаційних проявів. Разом із тим національне законодавство містить доволі абстрактні визначення сутності дискримінації. Це ускладнює, а подекуди й унеможлиблює притягнення винних осіб до відповідальності, зокрема, у випадках вчинення роботодавцем протиправних дій щодо працівника.

Підбиваючи підсумок, варто наголосити, що Кодекс України про адміністративні правопорушення має бути доповнений низкою положень, у яких необхідно врахувати всі найбільш поширені прояви дискримінації. Причому конкретизація протиправних дій має поліпшити ефективність правозастосування у цій сфері, що у сукупності з адекватним розміром штрафних санкцій дозволить створити дієвий правозахисний механізм.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Уварова Н.В. Адаптація Україною стандартів Європейського Союзу у сфері праці: в очікуванні змін. *Актуальні питання реформування правової системи* : зб. матеріалів XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (Луцьк, 29 травня 2020 р.) / уклад. Л.М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 116–118.
2. Ковбасюк С. Напрями інституціоналізації недискримінації в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 259–265.
3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Міжнародний документ від 04.11.1950. Рада Європи. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 05.11.2021).
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : Міжнародний документ від 16.12.1966. ООН. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення: 05.11.2021).
5. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації : Міжнародний документ від 21.12.1965. ООН. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text) (дата звернення: 05.11.2021).
6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України* від 09.08.2013. 2013. № 32, с. 1720, ст. 412.
8. Питання заборони та протидії дискримінації : методичні рекомендації для юристів. / Упорядник: Христова Ганна, к.ю.н., доц. Київ. 2015. 112 с. URL: <https://rm.coe.int/16803040d8> (дата звернення: 05.11.2021).
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.06.2021).
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 05.11.2021).
11. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5.04.2001 № 2341 III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.
12. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/jg1vf00i?an=&ed=&dtm=&le=> (дата звернення: 05.11.2021).
13. Уряд схвалив зміни до законодавства щодо боротьби з дискримінацією. 12.05.2021. *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3244147-urad-shvaliv-zmini-do-zakonodavstva-sodo-borotbi-z-diskriminacieu.html> (дата звернення: 05.11.2021).
14. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація : посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. 65 с.
15. Римар Б.А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2016. № 4 (54). С. 42–46.
16. Войтенко А.В. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? / А.В. Войтенко, А.М. Юшко. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : матеріали II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). Харків, 2019. С. 153–159.
17. Матвейчук М. Мене дискримінували за віком при прийомі на роботу. Як із цим боротися? *Хмарочос*. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2020/05/19/mene-dyskriminiuvaly-za-vikom-pry-priyomi-na-robotu-yak-iz-tsym-borotysya/> (дата звернення: 05.11.2021).
18. Відмова в прийнятті на роботу за ознаками віку – це дискримінація особи в трудовій сфері. *Дебет-Кредит*. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/59064> (дата звернення: 05.11.2021).
19. Пам'ятка роботодавцям щодо заборони дискримінації працівників з інвалідністю. *Громадська синергія*. URL: <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/pam-yatka-robotodavtsyam-shhodo-zaborony-dyskriminatsiyi-pratsivnykiv-z-invalidnistyu/> (дата звернення 05.11.2021).
20. Йолкіна Н., Швець К. Мобінг на робочому місці: що потрібно знати. *Трудові ініціативи*. URL: <https://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/mobbing> (дата звернення: 05.11.2021).
21. Чи можна захистити себе від дискримінації в трудовій сфері? *Наш світ*. URL: <https://gay.org.ua/blog/2019/02/15/chy-mozhna-zakhystyty-sebe-vid-dyskriminatsii-v-trudovii-sferi/> (дата звернення: 05.11.2021).