

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ защиты чести и достоинства работников в нормах национального и международного законодательства на примере ХАРАССМЕНТА

Научный руководитель – Шестерякова Ирина Владимировна

Митренко Алена Витальевна

Студент (бакалавр)

Саратовская государственная юридическая академия, Саратов, Россия

E-mail: mitrenko.alena@mail.ru

Концепция достойного труда, разработанная на уровне МОТ, включает четыре компонента: социальная защита, занятость, социальный диалог и права работников. В последний компонент входит также обеспечение защиты достоинства работника в период его трудовой деятельности[3]. Однако, в современное время участились случаи нарушения чести и достоинства в форме домогательства в отношении женского пола в трудовых отношениях.

По данным Международной организации труда (МОТ), от 15 до 20% женщин в индустриальных странах являются жертвами сексуального домогательства. За последние десять лет количество зарегистрированных случаев харассмента в России возросло на 38%[5].

Он считается нарушением прав человека, формой дискриминации и угрозой безопасности и здоровью. Как отмечается в докладе МОТ, для более эффективной борьбы с харассментом на работе необходима не только законодательная инициатива, но и правоприменительная практика[7].

Стоит отметить, что ответственность за харассмент, в каждой стране имеет свои особенности. Так, в Германии сексуальное домогательство приравнивается к изнасилованию, и по параграфу 177 УК Германии предусматривается уголовная ответственность сроком до 5 лет лишения свободы.

В России одним из принципов трудового законодательства является обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, который закреплен в статье 2 Трудового кодекса РФ. Как отмечает, А.М. Куренной - состояние законодательства и реального положения дел в области реализации права на труд не только является показателем цивилизованности, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики[2].

На сегодняшний день в российском законодательстве отсутствует понятия «домогательство». Верховный суд России в своем Пленуме от 13.04.2016 N 1, дает свое определение и говорит о том, что действия сексуального характера могут быть унижительными для работника и создают угрозу его здоровью и безопасности[4].

Поскольку Россия является членом МОТ и в соответствии со статьей 15 Конституции РФ и статьей 10 ТК РФ, она имеет право использовать определения, изложенные в документах международной организации труда (МОТ). Исследование международных стандартов может помочь улучшить правовое положение работников по отношению к работодателям и к государству[1].

Причиной малочисленного обращения в суд связи с домогательством обусловлено двумя особенностями, во-первых с малым процентом того что жертва выиграет дело в суде, во-вторых, в случае победы компенсация будет выплачена в маленьком размере, презрения со стороны коллег и знакомых. В связи с этим, многие жертвы сексуального домогательства предпочитают уйти в тень, чем дело доводить до суда. А если нет громких судебных разбирательств, то вроде как нет и самой проблемы[6].

Принимая во внимание международное законодательство в сфере защиты трудовых прав работника, считаем что, ответственность должен нести руководитель организации, а не работник. Жертва судится с работодателем по поводу того, что ей не созданы такие же условия труда, как другим коллегам, которым не помогают, связи с этим считаем целесообразным внести изменения в Трудовой кодекс, дополнив новыми нормами права:

Статья 21.1. ТК РФ «Право работника на защиту чести и достоинства»

1. Работодатель должен принимать меры, направленные на предотвращение действий составляющие нарушение чести и достоинства своего работника. При этом под дискриминацией следует понимать сексуальные домогательства, выражающиеся в действиях непосредственно сексуального характера, поведения (включая жесты, выражения и физический контакт), что является угрожающим, оскорбительным, таким, что подвергает эксплуатации или заставляет к сексуальным отношениям.

2. Работодатель создает условия обеспечивающие защиту чести и достоинства и психического состояния своего работника. В понятие достоинства работника следует понимать личные, нравственные и профессиональные качества работника, его репутация.

3. Работодатель возмещает вред, причиненный его работником вследствие нарушения норм трудового законодательства об охране защиты и достоинства работника.

4. Добросовестный работник, подвергшийся нарушению чести и достоинства путем домогательства (или противостоял домогательству), не может быть уволен или дискриминирован со стороны работодателя.

Дополнив Статью 22. ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя»

Работодатель обязан:

- защищать и предотвращать нарушения чести и достоинства в отношении своего работника.

Вводя данное изменение в нормы ТК РФ, необходимо уделить внимание на определение грани между дружескими отношениями, добродушным подтруниванием, флиртом и собственно домогательством. Кроме этого необходимо также принять следующие правила и процедуры по устранению сексуальных домогательств должны включать: программное заявление; процедуру рассмотрения заявлений, адаптированную для случаев сексуальных домогательств, которая должна быть конфиденциальной и обеспечивающей защиту от мести; прогрессивные дисциплинарные правила; профессиональную подготовку, повышение информированности и стратегию общения.

Улучшение доступа к достойной занятости, образования и принятия решений органы остаются ключевыми задачами для женщин в регионе.

Источники и литература

- 1) Лютов Н.Л. Международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров: По актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Москва, 2001.
- 2) Куренной А. М. Правовое регулирование трудовых отношений на современном этапе: некоторые проблемы и возможные решения //Трудовое и социальное право. 2012. № 3.
- 3) Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов, 2011.
- 4) «Право.ру» [Электронный ресурс]: Обзор судебной практики. Президиум ВС РФ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2016) III. Процессуальные вопросы. – Режим доступа: URL: http://docs.pravo.ru/search/list/?search_query (Дата обращения: 19.10.2016г.)

- 5) «Совершенно секретно» [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <http://www.ovsekretno.ru/articles/id/1972> (Дата обращения: 19.10.2016г.)
- 6) «Центр социально-трудовых прав» [Электронный ресурс]: Все о трудовых правах - Режим доступа: URL: <http://trudprava.ru/news/discriminnews/1562> (Дата обращения: 19.10.2016г.)
- 7) International Labour Organization [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/lang-en/index.htm> (Дата обращения: 19.10.2016г.)