

УДК 349.2:331.109

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.3-1.17>**О. Г. Серета**

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

М. Т. Канюк

студент III курсу
Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ЧЕСТІ Й ГІДНОСТІ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті досліджено питання захисту честі й гідності працівника як одного з основних суб'єктів трудових правовідносин. Проаналізовано історичний аспект та підходи вчених у галузі трудового права щодо визначення понять «честь» та «гідність»; надається власна дефініція цих категорій в аспекті гарантованості прав працівника. Доводиться, що поняття «честь» та «гідність» переплітаються лише частково, загальним елементом аналізованих категорій є оцінка власної гідності, яка співставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. Досліджено право на судовий захист у матеріально-правовому аспекті як самостійне суб'єктивне право працівника, визначено його елементи, наведено аргументи щодо недосконалості захисту права на повагу до честі і гідності працівника лише в межах цивільного права.

Звертається увага на актуальність питання захисту прав працівника, як більш слабкої сторони трудового договору, в умовах інтеграції України до Європейського Союзу та прийняття нового Трудового кодексу, наголошується на недосконалості сучасного правового регулювання захисту честі й гідності у рамках чинного трудового законодавства. На підставі аналізу ключових позицій Європейського суду з прав людини у справах щодо захисту честі й гідності працівника у межах трудових правовідносин аргументовано доцільність імплементації норм міжнародного права у внутрішнє національне законодавство з метою збільшення гарантій для працівника під час укладання трудового договору та в процесі виконання трудових обов'язків. Запропоновано зміни до законодавства щодо визначення обов'язку роботодавця шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.

Знайшли подальший розвиток питання щодо необхідності визначення у вітчизняному законодавстві категорії «моббінг» та встановлення механізмів врегулювання конфліктів, пов'язаних з психологічним тиском на працівника в процесі трудової діяльності, з метою реалізації його права на повагу до честі та гідності. Запропоновано визначити обов'язок роботодавця щодо запобігання моббінгу та передбачити альтернативні способи врегулювання такого конфлікту в межах процедури медіації.

Ключові слова: працівник, роботодавець, немайнові права працівника, відповідальність, мораль, переговори, відшкодування шкоди, психологічний тиск.

Постановка проблеми. Повага до честі й гідності є невід'ємним правом кожної особи. Це право поширюється і на працівника як суб'єкта трудового права. Розкривається воно у неприпустимості приниження честі й гідності пра-

цівника як з боку самого роботодавця, так і з боку будь-якої іншої особи. Проте трапляються випадки, коли, перебуваючи у трудових правовідносинах з працівником, роботодавець не виконує один із основних обов'язків – шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. З цього постає актуальне питання

захисту честі й гідності працівника у трудових правовідносинах.

Одним із ключових аспектів дослідження є недосконалість правового регулювання захисту честі й гідності працівника, а також відсутність чіткого, послідовного та логічного механізму вирішення трудових спорів, що виникають внаслідок порушення права працівника на повагу до його честі та гідності.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблемою захисту честі й гідності працівника займалися вчені в галузі трудового права, зокрема: М.Й. Бару, В.В. Жернаков, О.Г. Середя, Н.Б. Болотіна, А.М. Лушніков, Г.С. Гончарова, Г.І. Чанишева, М.П. Стадник, В.Я. Буряк, В.С. Бенедіктов, В.В. Лазор, Н.М. Хуторян, І.В. Лагутіна, Н.А. Циганчук, П.Д. Пилипенко, Т.Г. Маркіна, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, О.В. Байло, І.І. Припхан, О.О. Осадько, А.Б. Жерукова та інші. Разом із тим низка проблемних питань залишилась поза їхньою увагою і вимагає вирішення в умовах євроінтеграції України.

Мета статті – на основі аналізу чинного законодавства, теоретичних досліджень у сфері трудового права та міжнародного досвіду щодо права працівника на повагу до честі та гідності, як одного з особистих немайнових прав, визначити механізми його реалізації та захисту в умовах реформування трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Питання визначення правового статусу працівника як основного суб'єкта трудового права є актуальним особливо зараз, позаяк перспектива інтеграції України до європейського простору вимагає приведення вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів. Особливу увагу світова спільнота приділяє визначенню прав і гарантій для працівника як менш захищеної сторони трудового договору. Актуальним питанням у цьому аспекті є захист права працівника на повагу до честі та гідності.

Чинне трудове законодавство не містить визначення понять «честь» та «гідність», оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту. Зокрема, під гідністю слід розуміти

визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло [1].

Думки науковців щодо понять «честь» та «гідність» також не є однозначними. Так, О.О. Осадько під правом на честь працівника вбачає такі його можливості, як право: 1) на заслужену репутацію залежно від його ставлення до праці; 2) отримувати моральну оцінку своєї трудової діяльності; 3) захищати честь у разі порушення роботодавцем своїх юридичних обов'язків. Право на гідність працівника, на думку вченого, має комплексний характер, яке складається з: 1) поваги до особистості працюючого як трудівника й людини (до його моральних, інтелектуальних, ділових якостей) насамперед з боку оточуючих його роботодавця і трудового колективу, 2) заборони психологічного та фізичного впливу на нього всупереч його волі, 3) захисту від приниження гідності від зазначеного оточення [2, с. 9]. На думку І.І. Припхан, категорія «трудова честь» має два аспекти. По-перше, працівники усвідомлюють сформовану в колективі, власну моральну, трудову репутацію. Практично всім працівникам притаманне прагнення до визнання доброго імені і страх суспільного осуду чи осуду з боку роботодавця. Працівник відчуває гордість у випадках доброї оцінки виконаної ним роботи, його ділових якостей і розчарування, смутку – у разі осуду. Відчуття честі спонукає працівника чинити відповідно до правил, що існують у суспільстві, у трудовому колективі. По-друге, суспільство дає оцінку особистим та професійним якостям людини. Ці погляди на гідність працівника, моральну відповідальність за якісне виконання трудових обов'язків і становлять поняття честі. Почуття честі і гідності виховуються у людини і формуються в процесі становлення її як особистості [3, с. 176].

Точка зору О.В. Байло полягає у тому, що гідність – це фундамент правового статусу особистості, джерело формування та наповнення моральної компоненти прав

людини. Воно визначає морально-правову межу поведінки суб'єктів, вносить у життя суспільства організованість і порядок, не допускає свавілля і беззаконня [4, с. 78]. Н.В. Мельничук вбачає честь поняттям моральної свідомості людини та категорією етики; воно включає моменти усвідомлення індивідом свого громадського значення й визнання цього значення товариством. Честь – це позитивна соціально-моральна оцінка людини чи установи, авторитет, репутація; це одна з головних моральних чеснот, найвищий рівень чесності, порядності, шляхетності [5, с. 41]. Вважаємо, що поняття «честь» та «гідність» переплітаються, частково входять одне в одне. Загальним елементом є оцінка власної гідності, яка співставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. «Честь» – це усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства; «гідність» – це моральне усвідомлення, яке відображає моральне відношення людини до самої себе.

Досить вагомий внесок у розвиток концепції «трудої честі» був зроблений 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 елементи. 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 [6, с. 19; 6, с. 26-27].

Панівною думкою серед науковців є те, що норми, які забезпечують охорону честі, гідності та ділової репутації, слід відносити до інституту дисципліни праці, а не її охорони. Зокрема, О.О. Осадько зазначає, що нечисленні, але майже всі статті КЗпП України, передбачені у главі X «Трудова дисципліна», регулюють відносини у сфері права працівника на ділову репутацію, честь та гідність [2, с. 8]. Відповідно до ст. 139 КЗпП працівники зобов'язані

працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. А у ст. 140 КЗпП вказується, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [7]. На наш погляд, така точка зору є частково виправданою та логічною, оскільки, порушуючи трудову дисципліну, роботодавець часто поряд із накладенням дисциплінарного стягнення на працівника вживає заходів морального тиску, нецензурного висловлювання, погроз звільнення, чим і порушує право працівника на повагу до його честі та гідності. З цього і постає питання захисту такого права.

Натепер захист честі та гідності як нематеріального блага здійснюється в порядку цивільного судочинства. Згідно із цивільним законодавством України, у разі посягань на названі нематеріальні блага особа має право за судом вимагати спростування відомостей, що порочать честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди [8].

Розбіжності між сторонами трудового договору можуть вирішуватися в рамках переговорів, але можуть потребувати застосування засобів захисту трудових прав, серед форм якого окремо слід виділити судовий захист. Ця форма захисту трудових прав має переваги порівняно з іншими. Насамперед захист у такому разі здійснюється спеціально уповноваженим державним органом, виконання рішень якого гарантується можливістю застосування державного примусу. Тому саме ця форма захисту трудових прав є найбільш використовуваною в умовах численних порушень трудових прав у перехідний період від соціалістичної моделі господарювання й адміністративної моделі відносин між працівниками і роботодавцями до нових ринкових умов [9, с. 348].

Право на судовий захист трудових прав є самостійним охоронним суб'єктивним правом суб'єкта трудових правовідносин. При цьому аналіз чинного законодавства свідчить, що в матеріально-правовому аспекті право на захист взагалі включає в себе такі елементи:

- можливість особи, право якої порушене, використати не заборонені законом засоби примусу на порушника, у тому числі і за допомогою самозахисту;

- можливість особи, права якої порушені, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права [10, с. 770].

Так, ст. 221 КЗпП України визначає органи, які розглядають трудові спори. Під останніми слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем, не врегульовані шляхом взаємних переговорів. Сама можливість врегулювання розбіжностей за допомогою взаємних переговорів є складником права на захист. На жаль, процедура проведення таких переговорів з метою самостійного вирішення спірних питань, що становлять зміст конфлікту (розбіжностей) між працівником та роботодавцем, законодавством не регламентована. Тому реалізації такої можливості стоїть на заваді відсутність закріплення у позитивному праві можливих та необхідних дій працівника та роботодавця, здійснюваних з метою самостійного вирішення спірних питань. Органами, що розглядають трудові спори, є комісія по трудових спрах та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. КЗпП України визначає і категорії справ, розгляд яких відбувається безпосередньо у судах. Отже, працівник має право звернутися до суду чи КТС для розгляду спору, що виник між ним та роботодавцем, який вони не змогли врегулювати шляхом взаємних переговорів [11, с. 285].

Питання захисту честі й гідності працівника опосередковано передбачено у ст. 237-1 КЗпП, де зазначається, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життє-

вих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [7].

Якщо раніше ця норма знаходилась у главі XI Кодексу, присвяченій охороні праці, то зараз вона цілком логічно розташована серед норм, що регулюють порядок розгляду трудових спорів. Відшкодуванню моральної шкоди «тісно» в інституті охорони праці, бо підставою для моральних страждань може бути не лише фізичне каліцтво, але й порушення права працівника на трудову честь, ділову репутацію, що також призводить до моральних переживань і втрати ділових (життєвих) зв'язків [12, с. 14-18].

У положеннях проекту Трудового кодексу України передбачено право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист (ст. 20) та обов'язок роботодавця поважати честь, гідність та інші особисті права працівника (ст. 24). Відповідно до ст. 348 проекту роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника; моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства [13].

Недосконалість цієї норми у проекті нового Трудового кодексу України ще раз підкреслює, що чіткий, послідовний та логічний механізм захисту права працівника на повагу до його честі, гідності та інших немайнових прав у межах трудового законодавства відсутній.

Якщо звернутись до міжнародної судової практики, то, на думку А.М. Лушникова і М.В. Лушникової, міжнародна практика та зарубіжний досвід свідчать про необхідність легалізації таких способів, оскільки цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення повною мірою [14, с. 44].

Як свідчить практика ЄСПЛ, у справі «Копленд проти Сполученого Королівства» Суд постановив, що Сполучене Королівство втрутилося у приватне життя заявниці через те, що вона не була попереджена про можливість контролю її дзвінків та переписок роботодавцем. Також під час перевірки не було чіткого законодавства чи внутрішнього регулювання коледжу (працівником якого вона була),

яке б регулювало перевірку використання на робочому місці телефону, електронної пошти чи мережі Інтернет працівником. У цій справі Суд дійшов висновку, що збирання та збереження особистої інформації щодо телефонних контактів заявниці, а також щодо її електронної пошти та користування мережею Інтернет без її відома становлять втручання у право на повагу до приватного життя та кореспонденції у розумінні ст. 8 Конвенції [15].

Якщо брати до уваги справу «Барбулеску проти Румунії», то у ній Суд визначив критерії, які мають враховувати внутрішньодержавні інстанції в оцінці пропорційності заходів, які вживаються для контролю за перепискою працівників, меті, яка переслідується, та чи досить захищені працівники від можливого свавілля роботодавців, а саме:

а) чи був працівник попереджений про можливу перевірку роботодавцем кореспонденції чи іншого листування працівника та про введення такої перевірки. При цьому попередження має бути завчасним та чітким відносно характеру такої перевірки;

б) обсяг такої перевірки та ступінь втручання у приватність працівника (перевіряється зміст чи характер листування; все чи лише частина листування; чи обмежена перевірка у часі та за кількістю осіб, які долучені до перевірки);

в) чи наявні у роботодавця законні підстави для обґрунтування необхідності перевірки та доступу до самого змісту листування. При цьому ЄСПЛ відзначає, що, оскільки перевірка змісту листування є за своїм характером більш «втручаючим» видом контролю, вона має бути більш обґрунтованою (*weightier justification*);

г) чи можна було запровадити систему контролю, яка була б заснована на меншому втручанні, ніж прямий доступ до змісту перевірки працівника;

ґ) чи мав працівник належні гарантії, особливо у випадках, коли перевірка роботодавцем мала характер «втручання». Роботодавець не може перевіряти листування працівника за змістом, якщо працівник не був заздалегідь попереджений про це;

д) насамкінець ЄСПЛ зазначив, що працівник мусить мати можливість оскаржити

у судовому порядку дії щодо перевірки роботодавцем листування.

У результаті розгляду справи Велика Палата ЄСПЛ 11 голосами проти 6 встановила, що було порушено ст. 8 Конвенції, оскільки місцеві суди не забезпечили справедливого балансу між правом заявника на приватне життя та таємницю кореспонденції на робочому місці та правом роботодавця здійснювати контроль за роботою заявника [16].

Відповідно до міжнародних стандартів гідність працівника є об'єктом захисту не тільки у повсякденному житті, а також у період трудової діяльності. Норма Європейської Конвенції про захист прав людини і основних свобод зазначає, що нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню. Право працівника на гідне ставлення на роботі передбачено в ст. 26 Європейської Соціальної хартії, де зазначається, що з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

– поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;

– поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [17].

У сучасних умовах розвитку нашої держави постає актуальне питання вирішення трудових спорів не тільки між працівником та роботодавцем, а й між самими працівниками, внаслідок психологічного переслідування одного працівника з боку іншого або кількох працівників. У науці таке явище отримало назву моббінг, воно досить тісно пов'язано із питанням захисту честі, гідності та інших особистих немайнових прав працівника.

Високі досягнення у сфері вирішення конфліктів між працівниками спостерігаються у Франції, США та Німеччині. Зокрема, Трудовий кодекс Франції містить значний обсяг прав працівників і гарантій їх здійснення, що дає змогу говорити про виражену соціальну спрямованість трудового законодавства. Норма статті L1152-6 відповідного кодексу прямо вказує на можливість застосування медіації у конфлікті у зв'язку з психологічним переслідуванням працівника іншим працівником. Також нормами ТК Франції (L4121-1) передбачено прямий обов'язок роботодавця вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівника. У разі конфлікту між двома або більше працівниками роботодавець мусить вжити всіх можливих заходів, щоб не допустити заподіяння шкоди працівникові – об'єкту психологічного тиску [18]. Причому згідно з Постановою Касаційного суду Франції від 17 жовтня 2012 р. № 11-18208, роботодавець зобов'язаний використовувати всі можливості для запобігання професійним ризикам, до яких віднесено і психосоціальні ризики, роботодавець, який залишив конфліктну ситуацію, не використавши кошти з її врегулювання, вважається таким, що не виконав свої обов'язки [19].

Вважаємо, що така позиція стосовно обов'язків роботодавця із забезпечення не лише фізичного, а й психологічного здоров'я працівника, обов'язок роботодавця щодо запобігання мобінгу та альтернативні способи врегулювання такого конфлікту в межах процедури медіації, є актуальними і для України, особливо враховуючи, що з розвитком новітніх технологій професійне вигорання, стрес, психологічне цькування на роботі не тільки завдають шкоди гідності працівника, а й стають на заваді професійному розвитку працівників.

Висновки і пропозиції. Перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи на основі принципів та стандартів, що сформувався на загальносвітовому рівні. Досвід правового регулювання захисту честі та гідності працівника демонструє нагальну потребу впрова-

дження такого інституту до вітчизняного законодавства. Необхідність правового регулювання обов'язку роботодавця шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника і захист згаданих прав шляхом встановлення чіткої процедури розгляду саме трудових спорів, у тому числі за допомогою альтернативних способів розв'язання трудових конфліктів, є одним із пріоритетних завдань для вітчизняного трудового права. Імплементация досвіду зарубіжних країн з урахуванням національних особливостей є шляхом для реалізації конституційного права особи на працю.

Список використаної літератури:

1. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 р. № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09.
2. Осадько О.О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві : автореф. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2017. 19 с.
3. Припхан І.І. Право працівника на повагу його гідності і честі. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. № 3. С. 175-177.
4. Байло О.В. Гідність працівника як категорія трудового права. *Вісник Одеського національного університету. Правознавство*. 2013. № 1. С. 76-82.
5. Мельничук Н.В. Особливості захисту честі та гідності працівника в трудових відносинах: порівняльно-правовий аспект. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції: бюлетень* № 3 (3). Київ, круглий стіл (м. Київ, 13 лип. 2016 р.). Київ. 2016. С. 37-42.
6. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Юрид. лит. Москва. 1966. 101 с.
7. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. № 50. Ст. 375.
8. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356.
9. Любчик О.А. Деякі аспекти судового захисту трудових прав. *Публ. право*. 2012. № 4. С. 348-354.
10. Шевчук З.І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2012. № 2. С. 769-773.

11. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія / Г.П. Клімова та ін.; за ред. Ю.Є. Атаманової, Г.П. Клімової. Харків : Право, 2015. 452 с.
12. Бару М.Й. Правова охорона трудової честі. *Радянське право*. 1963. № 3. С. 14-18.
13. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
14. Лушников А.М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод. *Трудовое право*. 2008. № 7. С. 43-52.
15. Judgment of the Court of 7 April 2007 Case of Copland v. United Kingdom. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%5D%7D>.
16. Judgment of the Court of 12 January 2016 Case of Barbulescu v. Romania. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>.
17. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
18. Code du travail. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>.
19. L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 No 11-18208. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274>.

Sereda O., Kaniuk M. Topical issues of protection of honor and dignity in labor relations in context of Ukraine's integration into the European Union

The article investigates the issues of protection of honor and dignity of the employee as one of the main subjects of labor relations. The historical aspect and approaches of scientists in the field of labor law on the definition of the concepts of "honor" and "dignity" are analyzed, their own definition of these categories in the aspect of the employee's rights is provided. We proved that the concept of "honor" and "dignity" are intertwined only partially, a common element of the analyzed categories is the assessment of self-esteem, which is compared in the individual consciousness with the public assessment. The right to judicial protection in the material and legal aspect as an independent subjective right of the worker is investigated, its elements are defined, arguments about imperfection of protection of the right to respect of honor and dignity of the worker only within the civil law are given.

Attention is drawn to the relevance of the issue of protecting the rights of employees as a weaker party of the employment contract, in the context of Ukraine's integration into the European Union and the adoption of the new Labor code, the imperfection of modern legal regulation of honor and dignity in the framework of the current labor legislation. Based on the analysis of key positions of the European court of human rights in cases on protection of honor and dignity of the employee within the employment relationship, convincingly the feasibility of the implementation of international law into national legislation to increase safeguards for the employee at the conclusion of the employment contract and during the execution of job duties. We have proposed changes to the legislation regarding the definition of the employer's obligation to respect the honor, dignity and other personal rights of the employee.

We have found a way to further develop the issue of the need to define in the domestic legislation the category of "mobbing" and establish mechanisms for resolving conflicts related to psychological pressure on the employee in the course of work, in order to realize his right to respect for honor and dignity. It is proposed to determine the obligation of the employer to prevent mobbing and provide alternative ways to resolve such a conflict in the mediation procedure.

Key words: *employee, employer, non-property rights of the employee responsibility, morality, negotiation, reparation, psychological pressure.*