



**Галина Анатольевна  
РОГАЛЕВА,**

доцент кафедры трудового  
права и права социального  
обеспечения  
Университета имени  
О.Е. Кутафина (МГЮА),  
кандидат юридических  
наук, доцент  
[msal@msal.ru](mailto:msal@msal.ru)  
125993, Россия, г. Москва,  
ул. Садовая-Кудринская, д. 9



**Ирина Юрьевна  
РОГАЛЕВА,**

доцент кафедры  
государственно-правовых  
и уголовно-правовых  
дисциплин  
Российского  
экономического  
университета  
имени Г. В. Плеханова  
[rogaleva.iy@rea.ru](mailto:rogaleva.iy@rea.ru)  
117999, Россия, г. Москва,  
Стремянный пер., д. 36

© Рогалева Г. А.,  
Рогалева И. Ю., 2024

## Защита чести и достоинства в трудовых отношениях

**Аннотация.** В статье рассмотрена одна из актуальных проблем трудового права — защита чести и достоинства работников в период трудовой деятельности. Определенная сложность возникает при применении данного принципа на практике, поскольку работодатели все чаще ограничивают права и свободы работников. Гендерная дискриминация недопустима, так как биологические особенности человека не должны быть определяющим фактором при приеме на работу. Решение проблем гендерного неравенства на российском рынке труда должно проводиться постепенно, начиная с признания на государственном уровне наличия этой проблемы. Считаем, что данная проблема давно существует и присуща каждому коллективу, поэтому крайне необходимо разрабатывать не только на законодательном, но и на локальном уровне эффективные средства защиты, которые смогут учитывать особенности всех сторон трудовых отношений. **Ключевые слова:** работник, работодатель, честь, достоинство, дискриминация, кибербулинг, эйджизм.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.084-090

**Galina A. ROGALEVA,**

Assistant professor of the Department of Labor Law  
and Social Security Law  
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Cand. Sci. (Law)  
[msal@msal.ru](mailto:msal@msal.ru)  
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

**Irina Yu. ROGALEVA,**

Assistant professor of the Department of State-legal  
and Criminal Law Disciplines  
of the Plekhanov Russian University of Economics, Cand. Sci. (Law)  
[rogaleva.iy@rea.ru](mailto:rogaleva.iy@rea.ru)  
36, per. Stremyanny, Moscow, Russia, 117997

### Protection of Honor and Dignity in Labor Relations

**Abstract.** In the article we examined one of the current problems, the problem of protecting the honor and dignity of workers during their working life. A certain difficulty arises in applying this principle in practice; employers are increasingly restricting the rights and freedoms of employees. Gender discrimination is unacceptable, since a person's biological characteristics should not be a determining factor when hiring. The solution to the problems of gender inequality in the Russian labor market should be carried out gradually,

*starting with recognition at the state level of the existence of this problem. We believe that this problem has existed for a long time and is inherent in every team, therefore it is imperative to develop effective means of protection not only at the legislative level, but also at the local level, which can consider the characteristics of all aspects of labor relations.*

**Keywords:** *employee, employer, honor, dignity, discrimination, cyberbullying, ageism.*

Основными причинами, вызывающими отраслевое регулирование условий труда, как нам представляется, являются особенности организации труда, технологического процесса и уровень технической оснащенности организаций отрасли экономики или сферы обслуживания, управления. Это вызывает потребность в установлении специальных норм, регулирующих условия труда работников, занятых на конкретных видах работ<sup>1</sup>. Однако при этом должно соблюдаться равенство прав и обязанностей участников трудовых отношений, основанных на трудовом договоре, независимо от сферы применения труда, а также равенство способов защиты их прав и законных интересов<sup>2</sup>.

Статья 2 Трудового кодекса РФ, устанавливая основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепляет и принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Существующая нормативно-правовая база стала важным шагом в обеспечении защиты чести и достоинства, но является не идеальной. Возникающие проблемы в реализации этих норм не всегда доступны и эффективны для защиты работниками своих прав. Практика применения норм ТК РФ показывает, что данный принцип продолжает оставаться дискуссионным и вызывает различные толкования.

Главная цель нормативно-правового регулирования должна, по нашему мнению, состоять в создании равных условий труда и обеспечении защиты работников от проявлений дискриминации, насилия, оскорблений их чести и достоинства. Трудовые отношения, представляя собой сложное взаимодействие между работником и работодателем, не лишены конфликтов и проблем. Любое нарушение чести и достоинства негативно сказывается на производительности труда и, конечно же, на эмоциональном состоянии работника.

К сожалению, в действующем российском трудовом законодательстве отсутствуют правовые механизмы, гарантирующие неприкосновенность личной жизни работника. Вряд ли можно признать эффективными и адекватными гражданско-правовые способы защиты названных прав. Эта проблема не может быть в полной мере разрешена на коллективно-договорном, локальном или индивидуально-договорном уровнях регулирования трудовых отношений. В общих положениях ТК РФ необходимо определить содержательное наполнение права

<sup>1</sup> Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю. Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. № 10. С. 84—89.

<sup>2</sup> Трудовое право России : практикум / Г. А. Рогалева, И. Ю. Рогалева [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2014. С. 34.



работника на неприкосновенность личной жизни на рабочем месте на основе принципов запрета дискриминации и защиты достоинства работника в период трудовой деятельности<sup>3</sup>.

В реальности совместный труд далек от идеала, работники постоянно сталкиваются с нарушением своих прав и конфликтными ситуациями, хотя, вкладывая усилия и время в профессиональную деятельность, ожидают при этом соблюдения своих прав и уважения. Издевательские, враждебные и оскорбительные действия не рассматриваются судами как отдельные нарушения, нет и механизма защиты прав работников.

К сожалению, в современных трудовых отношениях неизбежны конфликты. Они возникают чаще всего между подчиненными, руководством, а главное — между коллегами и связаны с конкуренцией и нарушением норм и правил поведения. Моббинг, как параллельный, так и вертикальный, представляет собой систематическое и неправомерное преследование, а также ущемление прав работника.

Считаем, что данная проблема давно существует и присуща каждому коллективу, поэтому крайне необходимо разрабатывать не только на законодательном, но и на локальном уровне эффективные средства защиты, которые смогут учитывать особенности всех сторон трудовых отношений. Поскольку данные конфликты имеют эмоциональную природу, примирительные процедуры должны быть достаточно эффективными.

Значительные нарушения прав работников связаны с институтами рабочего времени и охраны труда. Работники выполняют свои обязанности сверх нормальной продолжительности рабочего времени, но представители рабочих профессиях еще могут добиться оплаты сверхурочной работы, а работникам с ненормированным рабочим днем сложно получить компенсацию за такой режим, так как работодатели перестали указывать его в трудовом договоре. Считается, что, если работник выполняет работу за рамками рабочего времени, значит, он плохо выполняет свои обязанности и (или) недостаточно компетентен.

Такая работа может привести к эмоциональному выгоранию и физическому истощению, что также отрицательно скажется на процессе производства. Думаем, что на уровне законодательства субъекта РФ необходимо установить административную ответственность работодателей за пребывание работников на рабочем месте за рамками рабочего времени.

Изменения в институте охраны труда в целом улучшили положение работников, но нарушений их прав очень много. Рабочие места работников часто не отвечают предъявляемым требованиям, грязная спецодежда не совместима с достоинством человека. Работникам следует разъяснять действующее законодательство и установленную государством ответственность работодателей, как уголовную, так и административную.

С нашей точки зрения, большой вред приносят проблемы психологического характера, связанные с угрозой чести и достоинству работников. Шантаж и принуждение на работе — далеко не редкие явления, хотя согласно ст. 19 Конституции РФ каждому гарантируется равенство прав. Но практика говорит об

<sup>3</sup> Лушикова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1.

обратном — встречаются случаи, когда работникам отказывают в приеме на работу или в повышении в должности по мотивам личной неприязни, половой или национальной принадлежности, что практически невозможно доказать на практике, ведь это может нанести удар профессиональной репутации.

Нередко работники испытывают депрессию, тревогу и дискомфорт, что приводит к снижению трудоспособности и мотивации. Думаем, что следует расширить полномочия коллектива работников, предусмотренные ст. 53 ТК РФ по защите достоинства личности в коллективе.

Важно учитывать и различные реакции работников на случаи нарушения их прав и интересов. Некоторые переживают оскорбления в одиночку, опасаясь потерять работу, другие сразу обращаются или в федеральную инспекцию труда или в суд. Но на практике отсутствуют споры по защите таких трудовых прав, прибегают к нормам гражданского права. Хотелось бы видеть и нормы в трудовом праве, которые обеспечили бы защиту работников от произвола работодателей. Можно подчеркнуть роль социального партнерства в регулировании таких споров, но и здесь проявляется боязнь быть уволенным из-за защиты работников.

Экономические причины в большей степени влияют на нарушение прав и достоинства работников, особенно в части оплаты труда. При приеме на работу устанавливают минимальные должностные оклады, а потом выплачивают одним работникам высокие премии, а другим только оклады. Вина в этих случаях лежит на коллективе работников, так как следовало бы в рамках социального партнерства принять локальные акты по вопросам премирования. Хотя статья 22 ТК РФ обязывает работодателей выплачивать равную оплату за труд равной ценности, но бизнес тут же меняет наименование должностей, используя различные «проставки» (старший, ведущий, главный). Только в бюджетных организациях штатное расписание утверждается вышестоящей организацией. Бизнес будет сложно заставить утверждать штатное расписание, ибо это приведет к дисбалансу на рынке труда, так как заработная плата — ключевой элемент рынка.

Социальные причины также влияют на нарушение прав и достоинства работников. Многие из них сталкиваются в коллективе с проблемами прописки в конкретном субъекте РФ, наличия или отсутствия постоянного жилья. Это порождает деление в коллективе на различные группы, зачастую враждующие между собой, что явно не улучшает работу коллектива.

Хотелось бы обратить внимание на кибербулинг — распространение негативной или недостоверной информации о работнике. Развитие информационных технологий и использование социальных сетей приводят к новым формам нарушения чести и достоинства. Часто ложные сведения приводят не только к конфликтам в коллективе, но и к стрессам.

К правовым причинам рассматриваемых проблем, по нашему мнению, следует отнести недостаточный уровень правосознания у многих работников. Страх потери работы заставляет многих закрывать глаза на многочисленные нарушения со стороны работодателей. Осознание значимости чести и достоинства работника поможет предотвратить возникновение многих конфликтов и устранить большинство проблем. Работодателям следует соблюдать принципы равноправия, справедливости и непредвзятости при принятии решений, обеспечивать нормальные условия труда, учитывать интересы работников, осознать, что честь



и достоинство — неотъемлемая часть трудового процесса, залог благополучия деятельности организации.

По нашему мнению, работодателям следует расширить меры поощрения (и не только денежные), чтобы сформировать достаточно сильную команду, способную противостоять различным трудностям и достичь определенных высот.

Необходимо уделить внимание и профсоюзам, ибо защита и представительство — главные их функции. Думаем, что они должны отстаивать свою независимость, помогать работникам бороться за свои права, особенно в случаях в нарушения их чести и достоинства. Профсоюзы должны разрабатывать антидискриминационную политику, создать процедуру по рассмотрению жалоб и предложений работников, чтобы работники не боялись потерять работу, обратившись в профсоюз. Думаем, что эффективно было бы проведение тренингов, обучение основам этики на рабочем месте.

Одной из основных проблем в защите чести и достоинства остается дискриминация. Признавая равенство всех граждан, работодатели продолжают нарушать трудовое законодательство, ограничивая в приеме на работу и при выполнении трудовой функции по признакам пола, возраста и др. Феномен гендерной дискриминации в трудовых отношениях может проявляться в виде дискриминации женщин со стороны работодателя и дискриминации женщин, которая обусловлена структурой рынка труда. На наш взгляд, деловые качества работников-женщин и работников-мужчин должны находиться на одном уровне.

Гендерная дискриминация со стороны работодателя может проявляться в отказе женщинам репродуктивного возраста в приеме на работу из-за необходимости предоставлять определенные трудовым законодательством льготы в случае беременности. По нашему мнению, такого рода дискриминация недопустима, так как биологические особенности человека не должны быть определяющим фактором при приеме на работу.

Значительно влияет на различные факторы гендерной дискриминации в трудовых отношениях и проблема дискриминация женщин, которая обусловленная структурой рынка. Она выражается в том, что на рынке труда преобладают два диаметрально противоположных сектора — отрасли, которые являются преимущественно «мужскими», и «женские» отрасли.

Российская Федерация входит в число экономически развитых государств, закрепляющих на государственном уровне широкий спектр льгот и гарантий, которые предоставляются женщинам, что значительно улучшает их положение в контексте социально-трудовых отношений. Важно указать, что глава 41 ТК РФ закрепляет «особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

Проблемы гендерного неравенства на российском рынке труда должны решаться начиная с признания их наличия на государственном уровне. Российская Федерация активно борется с гендерной дискриминацией, однако принимаемые меры являются недостаточными, поэтому, на наш взгляд, важно приложить максимум усилий для устранения существующего дисбаланса между работниками — мужчинами и женщинами — на рынке труда.

Также необходимо рассмотреть проблемы эйджизма, возникающие при проявлении дискриминации в связи с возрастом. Более подробно можно остановиться

на проявлении трудовой дискриминации относительно работников старшего поколения.

В 2016 г. было принято распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», которое установило следующие основные проблемы в сфере занятости граждан старшего поколения:

- 1) старшее поколение не находит смысла в продолжении трудовой деятельности после выхода на пенсию;
- 2) отсутствует система профессиональной ориентации граждан старшего поколения, желающих продолжить трудиться, например, по новой специальности;
- 3) некоторые работодатели предоставляют возможность работникам предпенсионного и пенсионного возраста выступать в качестве наставников молодых сотрудников, однако данные меры представляются недостаточно эффективными для полного раскрытия потенциала граждан старшего поколения;
- 4) наличие предвзятого отношения со стороны работодателей при трудоустройстве граждан старшего поколения.

Результаты исследования крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter истинного отношения к сотрудникам и соискателям старшего возраста на рынке труда показали, что длительный период поиска (свыше полугодя) больше присущ для возрастных групп старше 45 лет. По их субъективному восприятию причиной отказа в работе является возраст. Можно допустить, что данная причина не является истинной, но так или иначе огромный процент соискателей старшего возраста все чаще сталкиваются с дискриминацией по состоянию здоровья либо по возрасту.

Можно привести пример из судебной практики, так как часто встречаются случаи увольнения работников предпенсионного возраста. Проанализируем апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 10.07.2019 по делу № 33-1590/2019. Фабула дела заключается в том, что формально трудовой договор был расторгнут по обоюдному согласию сторон, однако работница заявила, что она ощущала давление со стороны работодателя в связи с ее возрастом. Суды первой и апелляционной инстанций на основании определенных доказательств — показаний свидетелей и заключения почерковедческой экспертизы — подтвердили факт оказания давления на истицу. Именно поэтому трудовой договор не мог считаться расторгнутым по обоюдному согласию работодателя и работника. В данной ситуации суд встал на сторону истицы, трудовые права которой были нарушены в связи с фактом эйджизма.

Несомненно, для решения существующих проблем нарушения чести и достоинства личности работника необходимо привлечение различных сторон, в том числе государства, представителей бизнес-структур и общественных структур.

В заключение хотелось бы отметить, что, несмотря на активную гендерно сбалансированную и гендерно ориентированную политику в Российской Федерации, определенные проблемы в рассматриваемой сфере остаются, и они напрямую влияют на гендерную дискриминацию в сфере трудового права. Государство должно решать такие проблемы путем принятия соответствующих нормативных правовых актов, а работодатели, в свою очередь, путем локального нормотворчества.



**БИБЛИОГРАФИЯ**

1. *Лушникова М. В.* Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 1.
2. *Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю.* Анализ концептуальных положений о дифференциации в правовом регулировании труда // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2017. — № 10. — С. 84—89.
3. Трудовое право России : практикум / Г. А. Рогалева, И. Ю. Рогалева [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2014. — 272 с.