

ВІДГУК

офіційного опонента про дисертацію Байло Олени Володимирівни на тему: «Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України», подану до спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення

Одним із основних напрямків розвитку національного трудового законодавства є приведення його у відповідність із міжнародними та європейськими стандартами прав людини у сфері праці. Законом від 14 вересня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянута) від 3 травня 1996 року, що містить найбільш повний каталог соціальних, у тому числі трудових, прав. Згідно із зазначеним Законом Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі», в якій йдеться про забезпечення Сторонами ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи. Таким чином, перелік основних трудових прав працівників було доповнено новим правом – правом працівника на захист гідності.

У зв'язку з цим актуальним завданням сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права працівника на захист гідності під час трудової діяльності, а також після її припинення у передбачених законом випадках. Слід дійти висновку, що тема дисертаційного дослідження обрана обґрунтовано, є актуальною і безсумнівно представляє інтерес як у теоретичному, так і прикладному плані. У сучасній науці трудового права теоретичні та практичні проблеми забезпечення права працівника на захист гідності ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова «Майнові та немайнові права особи в умовах побудови правової держави в Україні: проблеми набуття, здійснення та захисту» на 2008-2012 роки (державний реєстраційний номер 0108U003958) та «Приватноправове регулювання суспільних відносин: традиції, сучасність, перспективи» на 2013-2017 роки (державний реєстраційний номер 0113U002740).

У роботі чітко виділені об'єкт і предмет дослідження. Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер і новаційний підхід здобувачки до вирішення проблем забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України.

Структурна побудова дисертації є логічно обгрунтованою, послідовною і повною мірою відповідає поставленій меті дослідження – розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права працівника на захист гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її припинення, та внесенню теоретично обгрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам і складає 174 сторінки основного тексту, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

У дисертації використана належна науково-методична база. Система загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання включає діалектичний метод пізнання правових явищ, історичний, порівняльно-правовий, формально-догматичний, структурно-функціональний, формально-юридичний та інші методи, що у сукупності забезпечило одержання достовірних наукових результатів, обгрунтованість і переконливість висновків і пропозицій автора.

У процесі дослідження здобувачкою був проаналізований значний обсяг нормативного матеріалу, зроблений широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері загальнотеоретичної юриспруденції, конституційного права, трудового права, цивільного права та інших галузей системи національного права. До досягнень дисертаційного дослідження слід віднести глибокий аналіз міжнародних та європейських актів, зокрема актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, позитивного зарубіжного законодавчого досвіду й обґрунтування доцільності його запозичення, а також розробку конкретних шляхів імплементації зазначеного досвіду у національну юридичну практику.

Використання здобувачкою значної наукової, нормативної та емпіричної бази сприяло глибокому, різнобічному висвітленню досліджуваної проблематики, формулюванню численних висновків і пропозицій, що мають ознаки наукової новизни.

У дисертації визначаються поняття та основні ознаки гідності працівника як трудової категорії (підрозділ 1.1). Слід погодитися з висновком дисертантки про те, що гідність працівника є основою усіх інших трудових прав, закріплених у міжнародно-правових актах, Конституції України, актах національного трудового законодавства, актах соціального діалогу, трудовому договорі (контракті). Цей висновок ґрунтується на положеннях актів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, в яких гідність визнається основою прав людини.

Вперше в науці трудового права аналізується зміст ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року та обов'язки Сторін, передбачені зазначеною статтею (підрозділ 1.2).

Заслуговує на увагу дослідження автором юридичного забезпечення права працівника на захист гідності в окремих зарубіжних країнах. При цьому звертається увага на позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн щодо наявності у трудових кодексах спеціальних норм про здійснення і захист трудових прав, у тому числі права на захист гідності працівника.

У дисертації значну увагу приділено дослідженню понятійних категорій, вдосконаленню понятійного інструментарію сучасного трудового права, розвитку теоретичних основ інституту трудових прав.

Так, у роботі пропонується визначення поняття гідності працівника як трудової категорії (с. 23). Заслужують на увагу визначення автором таких понять, як «професійні гідність» (с.63), «мобінг» (с.20), «захист трудових прав» (с. 115), «самозахист трудових прав» (с. 140), «форми захисту гідності працівника» (с.116), «способи захисту гідності працівника» (с.149) та деяких інших.

У міжнародно-правових актах, зокрема, актах ООН, МОП, основоположні принципи одночасно розуміються і як основні права людини. Слід підтримати висновок дисертантки, що проголошений у міжнародно-правових актах принцип забезпечення захисту гідності працівника слід вважати одним із основних принципів правового регулювання трудових відносин. Зазначений принцип слід віднести до принципів правового регулювання трудових відносин, властивих трудовому праву в цілому.

Неповагу до гідності працівника, поведінку, яка створює ворожу, таку, що принижує гідність працівника, або нелюдську, образливу обстановку, слід розглядати як переслідування працівника і дорівнювати до дискримінації у сфері праці (с.64-65).

Можна погодитися з визначенням дисертанткою юридичних ознак права працівника на захист своєї гідності: 1) це право є невідчужуваним і здійснюється працівником особисто; 2) є за своєю природою нематеріальним, тобто не має грошового еквіваленту; 3) йдеться про захист гідності працівника, яка повною мірою не співпадає з гідністю його як особистості. Остання як природне право виникає з народження і припиняється зі смертю фізичної особи. Гідність працівника як правова категорія має часові рамки: вона виникає та існує в рамках трудових правовідносин, коли особа набуває певного правового статусу – статусу найманого працівника; 4) здійснюється під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках – після її

припинення; 5) пов'язане зі специфічним об'єктом захисту – гідністю працівника, приниження якої має місце при укладенні, зміні або припиненні трудового договору (а у передбачених законом випадках – контракту), накладенні дисциплінарного стягнення, видачі необ'єктивної характеристики (у передбачених законодавством випадках), виражається у психологічному тиску, сексуальних домаганнях або мобінгу (с.107-108).

Обґрунтованим є висновок автора про те, що право працівника на захист своєї гідності слід розглядати як самостійне трудове право, а не складову інших трудових прав і не як цивільне особисте немайнове право, незважаючи на те, що Цивільний кодекс України містить окрему Книгу другу «Особисті немайнові права фізичної особи» і тривалий час зазначені права розглядалися тільки як такі, що мають цивільно-правову природу. У дисертації визначено суттєві відмінності права працівника на захист гідності від цивільних особистих немайнових прав.

Заслуговує на підтримку обґрунтування дисертанткою юридичної природи права працівника на захист гідності, яке віднесено нею: за суб'єктним критерієм – до основних індивідуальних трудових прав; за суб'єктним складом трудових правовідносин – до основних трудових прав найманих працівників та працюючих власників; за способом закріплення – до основних трудових прав, проголошених у міжнародно-правових актах, Конституції, інших законах України; за змістовним наповненням – до основних трудових прав, пов'язаних із захисними процедурами; за способом формулювання – до основних трудових прав, пов'язаних із нематеріальним благом – гідністю працівника.

Право працівника на захист своєї гідності, як й інші трудові права, характеризується єдністю приватних і публічних засад. По-перше, зазначене право за своєю природою є невідчужуваним, невід'ємним правом людини, базується на принципах свободи і рівності. У такому аспекті право працівника на захист гідності є природним правом. По-друге, межі здійснення зазначеного права, форми та способи захисту працівником своєї

гідності визначаються державою, в чому проявляються публічні засади (с.108-109).

Можна погодитися з висновком дисертантки про комплексний характер права працівника на захист гідності та з пропозицією вважати право працівника на захист персональних даних складовою зазначеного права (с.91). У роботі визначено структуру права працівника на захист персональних даних, запропоновано, з урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн щодо регламентації захисту персональних даних працівника, доповнити Книгу другу проекту Трудового кодексу України окремою главою «Захист персональних даних працівника».

Переконливими є висновки дисертантки про виокремлення юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту гідності працівника та їх характеристика (підрозділ 3.1).

У дисертації сформульовано низку конкретних пропозицій щодо удосконалення актів чинного законодавства в частині правової регламентації форм і способів захисту гідності працівника (розділ 3). Сформульовані пропозиції про внесення доповнень до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» та інші законодавчі акти. Внесено пропозицію доповнити Книгу першу проекту Трудового кодексу України окремою главою «Здійснення і захисту трудових прав» і запропоновано її зміст.

Дисертація містить низку інших положень, що мають бути оцінені як внесок її автора у вітчизняну науку трудового права.

Змісту роботи свідчить про те, що авторові вдалося вирішити поставлені завдання. Одержані результати свідчать про їх наукову новизну. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 21 публікації, в тому числі 6 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також пройшли переконливу апробацію на 14

наукових і науково-практичних конференціях. Зміст автореферату повною мірою відображає основні положення дисертаційного дослідження. Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне практичне і теоретичне значення.

Водночас щодо змісту дисертаційної роботи слід висловити певні зауваження. Окремі висновки та пропозиції здобувача видаються не достатньою мірою обґрунтованими або є дискусійними і потребують додаткової аргументації.

1. Дисертацію присвячено забезпеченню права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України. У роботі досить докладно досліджуються питання юридичного забезпечення зазначеного права, формуються конкретні пропозиції щодо його удосконалення. Водночас автор не дає визначення механізму забезпечення права працівника на захист гідності, чітко не виокремлює складові зазначеного механізму – механізм утвердження, механізм реалізації та механізм захисту гідності працівника.

Оскільки у роботі неодноразово згадується про відсутність у чинному Кодексі законів про працю України, проекті Трудового кодексу України закріпленого механізму здійснення права працівника на захист гідності, хотілося б почути думку автора про те, що слід розуміти під зазначеним механізмом.

2. У роботі визначається поняття «гідність працівника» як трудовознава категорія, під якою розуміється сукупність моральних, інтелектуальних і професійних якостей працівника, а також його повагу до самого себе і оцінку з боку роботодавця та інших працівників. Автор констатує, що сучасне трудове законодавство не відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам в частині забезпечення права працівника на захист гідності. Зазначається, що у чинному Кодексі законів про працю України термін «гідність» взагалі не вживається. Але при цьому не вносяться конкретні пропозиції щодо законодавчого закріплення зазначеного терміну ані в чинному Кодексі, ані в проекті Трудового кодексу України.

3. У підрозділі 2.3 «Здійснення права працівника на захист своєї гідності» дисертантка стверджує, що стосовно мобінгу до сфери дії трудового законодавства повинні підпадати тільки дії роботодавця з морального переслідування працівника або групи працівників. Цей висновок видається дискусійним, оскільки у підрозділі 3.2 «Способи захисту трудових прав» автор аналізує законодавчий досвід зарубіжних країн, в яких встановлена дисциплінарна відповідальність за такі дії. Тим більше до основних обов'язків працівника автором віднесено обов'язок дотримуватись права інших працівників на честь і гідність.

4. У дисертації зазначається, що юридичне забезпечення права працівника на захист гідності включає і законодавче закріплення правових наслідків невиконання обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника. Це положення потребує конкретизації, адже у роботі належного чіткого висвітлення воно не знайшло.

5. У підрозділі 3.2 «Способи захисту трудових прав» автор пропонує способами захисту працівником своєї гідності вважати призупинення роботи у випадку, коли мають місце неправомірні дії роботодавця, що принижують гідність працівника, відмову від виконання нормативного акту роботодавця, що принижує гідність працівника, спростування відомостей, які принижують його гідність, відшкодування моральної шкоди, відшкодування матеріальної шкоди та ін. Зазначені способи не вповні узгоджуються з способами захисту трудових прав, які далі в цьому ж підрозділі автор пропонує закріпити у проекті Трудового кодексу України.

Зазначені зауваження не зменшують значущості виконаної роботи, носять у своїй основі дискусійний характер і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України, в якому розроблено концептуальні засади галузевого механізму забезпечення зазначеного права. Теоретичні

положення, наукові висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, мають достатнє теоретико-правове обґрунтування, містять ознаки наукової новизни, спрямовані на розвиток понятійно-категоріального апарату трудового права і вдосконалення юридичного забезпечення права працівника на захист гідності.

Дисертаційне дослідження «Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України» виконане на належному науковому рівні, повною мірою відповідає вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, передбаченим п.п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а його автор, Байло Олена Володимирівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення.

Доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка



В.М. Андріїв

