

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

ЛАГУТІНА ІРИНА ВІКТОРІВНА

УДК 349.2:347:15/17(477)

ЮРИДИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Одеса – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національна академія правових наук України,
Головний вчений секретар;

доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

доктор юридичних наук, доцент
ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,
Національний авіаційний університет,
професор кафедри цивільного права і процесу
Юридичного інституту

Захист відбудеться «___» _____ 2015 р. о ____ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «___» _____ 2015 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г. І. Чанишева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Забезпечення прав людини – головна мета правових систем сучасних демократичних держав. За характером і рівнем гарантованості прав можна зробити висновок про реальний стан правової системи держави. Саме за рівнем забезпечення прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади та ступінь демократичності держави в цілому. Створення і функціонування всеохоплюючої системи захисту трудових прав є важливою юридичною гарантією їх забезпечення.

Народження ідеї прав людини нерозривно пов'язане з повагою до гідності людини. У ст. 28 Конституції України передбачено, що кожен має право на повагу до його гідності. Це конституційне право має бути забезпечене ефективним юридичним механізмом у різних сферах, у тому числі у сфері трудових відносин, в яких реалізуються майнові та особисті немайнові трудові права.

Однією з основних тенденцій розвитку трудових прав людини у XXI ст. є зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. У зв'язку з цим особливого значення в сучасних умовах набувають такі особисті немайнові трудові права працівника, як право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на інформацію сторін трудового договору, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя і захист персональних даних, право на захист трудової честі та гідності і захист від мобінга, право на рівноправність та захист від дискримінації у сфері праці.

Необхідність виокремлення та спеціального комплексного наукового дослідження особистих немайнових трудових прав пояснюється тим, що такий підхід, по-перше, дозволяє глибше вивчити юридичну природу особливої групи трудових прав, у змісті яких основною є особиста домінанта. По-друге, дозволяє більш чітко розмежувати предмети трудового і цивільного права, визначити їх точки перетину. Норми трудового права покликані доповнити і розвинути забезпечення особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, що здійснюється нормами цивільного права, з урахуванням особливостей трудових відносин, гарантувати та захищати права і свободи людини та громадянина у сфері праці.

Інститут особистих немайнових трудових прав перебуває на стадії формування, вимагає розширеної, більш чіткої правової регламентації відповідно до міжнародних та європейських стандартів. Потребують детального вивчення питання про перелік особистих немайнових трудових прав, їх місце в системі трудових прав, структуру, юридичні гарантії реалізації, форми та способи захисту у разі порушення.

Теоретичні основи концепції прав людини набули розвитку у працях таких відомих вчених, як С.С. Алексєєв, В.М. Андріїв, М.Й. Бару, У. Батлер, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Н. Вальтикос, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю. Геллаб, Б.М. Генкін, В.М. Гессен, Л.Я. Гінцбург, С.Ю. Головіна, Д. Гомьєн, Ж.Ж. Жевільє, В.В. Жернаков, О.Д. Зайкін, Л. Зваак, С.О. Іванов, О.С. Іоффе, Б. Касале, Б.А. Кістяковський, І.Я. Кисельов, Г. Клейн, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, П. Майер, М.М. Малєїна, М.С. Малєїн, Н.І. Матузов, Ф. Моргенштерн, Р. Мюллерсон, П.І. Новгородцев, В.А. Ойгензіхт, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, Л.І. Петражицький, П.Д. Пилипенко, А.І. Покровський, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, П.М. Рабінович, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, О.В. Смирнов, В.С. Соловійов, Р.О. Стефанчук, Л.С. Таль, О.І. Харитонов, Є.О. Харитонов, Д. Харрис, М. Хаузер, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Б.М. Чічерін, О.М. Ярошенка та ін. Праці зазначених науковців були використані при дослідженні проблематики дисертації, теоретичному обґрунтуванні висновків та пропозицій.

Відсутність у вітчизняній науці трудового права спеціальних комплексних досліджень юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників, необхідність вироблення конкретних пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у цій сфері обумовлюють актуальність теми дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), та плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки, що є складовою плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо юридичної природи особистих немайнових трудових прав та галузевого механізму їх забезпечення, внесення

теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Для досягнення зазначеної мети дослідження у роботі вирішувалися такі основні завдання:

проаналізувати становлення та розвиток законодавства України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав, його відповідність міжнародним та європейським трудовим стандартам;

розглянути наукові підходи до визначення поняття та юридичної природи особистих немайнових прав, сформулювати поняття особистих немайнових трудових прав та дослідити їх юридичну природу;

визначити поняття та складові юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав;

дослідити проблему забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних формах зайнятості;

проаналізувати структуру особистих немайнових трудових прав: права на безпечні та здорові умови праці, права на трудову честь і гідність, включаючи захист від мобінгу, права на професійне навчання, права на рівноправність і недопущення дискримінації, права на захист персональних даних як суб'єктивних трудових прав;

дослідити юрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав працівників;

охарактеризувати неюрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав працівників;

виокремити компенсацію моральної шкоди як один із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників;

сформулювати теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників.

Предметом дослідження є юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність методів і прийомів наукового пізнання, зокрема: логіко-семантичний, історико-правовий, системно-структурний, статистичного і документального аналізу, структурно-логічний, порівняльно-правовий. За допомогою логіко-семантичного методу та методу сходження від абстрактного до конкретного

поглиблено понятійний апарат, визначено природу особистих немайнових трудових прав, досліджено юридичний механізм їх забезпечення (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати розвиток чинного законодавства і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Системно-структурний метод використовувався для визначення та характеристики системи особистих немайнових трудових прав (підрозділ 1.1), юридичних форм і способів захисту особистих немайнових трудових прав (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3). За допомогою методу статистичного і документального аналізу досліджувався стан захисту особистих немайнових трудових прав, з'ясовувалась специфіка правового статусу профспілок, інституту Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у зазначеній сфері (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3). Структурно-логічний та порівняльно-правовий методи використовувались для визначення напрямків удосконалення правового регулювання забезпечення особистих немайнових трудових прав (розділи 1, 2, 3).

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали праці українських та зарубіжних вчених з теорії права, міжнародного права, права Європейського Союзу, конституційного права, трудового права, адміністративного права, цивільного права та інших галузей права.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, актів законодавства зарубіжних країн у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять матеріали судової практики, політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

сформульовано поняття «особисті немайнові трудові права працівників» як суб'єктивних трудових прав, що є їх певними можливостями забезпечувати особисту цілісність, фізичну та психічну недоторканність, індивідуалізацію особистості та автономію у сфері трудових відносин у межах, передбачених чинним законодавством;

обґрунтовано висновок про систему особистих немайнових трудових прав як теоретичної конструкції, що видозмінюється, удосконалюється, розвивається, відображаючи досягнення теорії, законодавства та практики. Система особистих немайнових трудових прав працівників збагачується у міру появи нових прав. Розширення переліку зазначених прав залежить від розвитку національного трудового законодавства під впливом міжнародних та європейських стандартів;

досліджено правову конструкцію «юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників», під яким розуміється система передумов, засобів та умов, за допомогою яких здійснюються визнання, реалізація зазначених прав, їх гарантування, захист уповноваженими органами, працівниками (їх представниками);

звернуто увагу на проблему здійснення особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних, нетипових формах зайнятості, таких, як аутсорсінг, аутстафінг, позикова праця, дистанційна робота, домашня робота і обґрунтовано необхідність правової регламентації особливостей регулювання праці домашніх працівників, дистанційних працівників, інших категорій працівників, які є суб'єктами нестандартних трудових відносин, у проекті Трудового кодексу України з метою забезпечення додержання, сприяння та реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, в тому числі особистих немайнових трудових прав;

досліджено юридичну природу та структуру таких особистих немайнових трудових прав працівників, як право на безпечні та здорові умови праці, права на трудову честь і гідність, включаючи захист від мобінгу, право на професійне навчання, яке включає право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на рівноправність і недопущення дискримінації, право на захист персональних даних;

обґрунтовано висновок про те, що забезпечення особистих немайнових трудових прав є неможливим за так званого мобінгу – психологічного терору щодо окремих працівників чи їх груп як з боку роботодавця, так й інших працівників;

охарактеризовано галузевий механізм захисту особистих немайнових трудових прав працівників, який включає юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту. До юрисдикційних форм віднесено діяльність органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Неюрисдикційними формами захисту особистих немайнових трудових прав визнано самозахист, діяльність профспілок, доюрисдикційне врегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем зусиллями самих сторін;

досліджено способи захисту особистих немайнових трудових прав працівників як сукупності дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою, її представниками з метою захисту особистих немайнових трудових прав шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних особистих немайнових трудових прав і компенсації завданої шкоди;

удосконалено:

розуміння того, що правова категорія особистих прав, яка трансформувалася в категорію особистих немайнових трудових прав, бере свій початок у римському праві, в якому вперше почали виокремлюватися особисті позови та особисті права;

положення про те, що юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав має соціально-правову природу, основним суб'єктом, зацікавленим в ефективному його функціонуванні, є працівник, що дозволяє створити найбільш сприятливі умови для реалізації концепції гідної праці, яка визнається першим кроком на шляху до більшої соціальної інтеграції, всебічного розвитку особистості;

твердження, що визнання державою і закріплення на законодавчому рівні особистих немайнових трудових прав відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів створюють умови для розвитку правової держави, де верховенствує закон, умови для найбільш повного забезпечення трудових прав і законних інтересів, коли протизаконні дії може бути припинено, а завдану шкоду – компенсовано;

тезу про те, що правова категорія «гідність особистості працівника» як суб'єкта трудового права та індивідуальних трудових правовідносин є основою особистих немайнових трудових прав;

висновок про те, що метою Трудового кодексу України має стати дотримання балансу між забезпеченням трудових прав працівників, у тому числі особистих немайнових трудових прав, та економічною ефективністю виробництва;

положення про необхідність створення галузевого механізму захисту персональних даних працівників і закріплення його у Трудовому кодексі України;

дістало подальшого розвитку:

твердження про те, що соціальна цінність особистих немайнових трудових прав полягає в тому, що вони та гарантії їх реального здійснення дозволяють забезпечити всебічний розвиток працівника як особистості, що є однією з основних тенденцій розвитку трудових прав у сучасний період;

положення про те, що трудові правовідносини є комплексними і складаються з двох нерозривно пов'язаних елементів: майнового і

немайнового. Причому не можна говорити про пріоритет одного елемента над іншим, оскільки значення цих елементів є рівнозначним;

висновок про доцільність застосування природно-правового і позитивістського підходів для визначення правової природи особистих немайнових трудових прав;

теза про те, що в умовах нестандартних форм зайнятості не передбачений механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників, і перед національним законодавцем стоїть завдання врегулювати нестандартні форми зайнятості, передбачити механізм забезпечення трудових прав працівників, у тому числі й особистих немайнових трудових прав;

обґрунтування доцільності ратифікації Україною Конвенції МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року, одна з цілей якої полягає в тому, щоб у рамках її положень приватні агентства зайнятості набули можливості діяти у сфері трудових відносин, а працівники, які користуватимуться їхніми послугами, були захищеними, Конвенції МОП №189 про гідну працю домашніх працівників 2011 року для забезпечення гідних умов праці для цієї категорії працівників, також Конвенції МОП №187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 року для забезпечення права на безпечні та здорові умови праці;

положення про пряму та непряму дискримінацію у сфері праці та зайнятості. Пряма дискримінація має місце, якщо законодавство чи застосування правил, практики чи політика відкрито, безпосередньо виключає чи відає перевагу окремим особам лише за тією підставою, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою тощо). Поняття «непряма дискримінація» означає, що однакове ставлення чи рівні вимоги до всіх на практиці можуть спричиняти нерівні результати. Закон або інший нормативно-правовий акт, політика або практика можуть виглядати «нейтральними», не проводячи чіткої різниці між жінками та чоловіками, але фактично можуть призводити до нерівного ставлення до людей із певними характеристиками;

положення про особливості порядку доказування факту дискримінації у сфері праці, моблінгу на робочому місці при реалізації права на судовий захист трудових прав. Для визнання факту дискримінації необхідно встановлення двох обставин: 1) наявність відмінності у ставленні до працівників; 2) ця відмінність має бути заснована на заборонених ознаках;

інституційні механізми забезпечення особистих немайнових трудових прав, які за кордоном включають як уповноважених з прав людини, так і ефективно діючі інспекції (служби) праці, спеціалізовані трудові суди, що забезпечують адекватний захист від переслідувань за допомогою використання ефективних способів та засобів захисту при справедливому розподілі тягара доведення вини, процедури розгляду скарг, що позбавлена багатьох формальностей;

висновок про те, що компенсація моральної шкоди є одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників. Допускається компенсація моральної шкоди як за порушення особистих немайнових трудових прав, так і майнових прав працівника, оскільки правові норми поширюються на всі випадки неправомірних дій (бездіяльності) роботодавця, які порушують у тому числі й майнові трудові права. Компенсація моральної шкоди, завданої працівникові неправомірними діями роботодавця, не залежить від наявності матеріальної шкоди та її відшкодування.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого опрацювання теоретичних проблем юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав;

правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших законів, а також проєкту Трудового кодексу України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав;

правозастосовчій діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав;

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Соціальний діалог в Україні», «Labour Rights Protection in European Union Countries», «Deutsches Arbeitsrecht», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін;

правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників (їх представників), роботодавців (їх представників).

Апробація результатів дослідження. Висновки і пропозиції, отримані за результатами проведеного дослідження, були обговорені на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Основні положення і висновки дисертації знайшли відображення в тезах доповідей і наукових повідомлень на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу

«Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Генезис публічного права: від становлення до сучасності» (м. Миколаїв, 26-27 листопада 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.); Міжнародній науковій Інтернет-конференції «Новітні наукові дослідження держави і права – 2012» (м. Миколаїв, 20 березня 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «ІХ Прибузькі юридичні читання» «Духовні засади сучасного правогенезу» (м. Миколаїв, 29-30 листопада 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Науково-практичній конференції «Правовий світогляд: людина і право» (м. Київ, 22 квітня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції, присвяченій 145-річчю академіка Всеукраїнської академії наук М.І. Палієнка «Поняття та категорії юридичної науки» (м. Київ, 18 листопада 2014 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображено у 59 публікаціях, у тому числі монографії «Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав», 20 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 4 наукових

статтях, опублікованих у зарубіжних періодичних виданнях, а також тезах 21 доповідей і наукових повідомлень на міжнародних та всеукраїнських конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять одинадцять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (525 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 429 сторінки, з яких основний зміст – 374 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, мета і завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, зазначається про апробацію результатів дослідження, структуру дисертації та публікації.

Розділ 1 «Загальнотеоретичні засади механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав» містить три підрозділи, в яких визначаються поняття та юридична природа особистих немайнових трудових прав, досліджуються поняття та структура юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав, проблема забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних формах зайнятості.

У *підрозділі 1.1. «Поняття та юридична природа особистих немайнових трудових прав»* розглядаються історичні аспекти формування правової категорії особистих немайнових трудових прав, виокремлюється система особистих немайнових трудових прав, що належать працівникам і здійснюються у сфері найманої праці, обґрунтовується необхідність їх регулювання та забезпечення засобами саме трудового права.

В основі особистих немайнових прав працівників, закріплених у трудовому законодавстві, лежать конституційні особисті права людини та громадянина. Трудовим законодавством забезпечуються лише ті особисті конституційні права, які прямо або опосередковано пов'язані з виконанням працівником трудової функції, сферою їхньої трудової діяльності.

Немайновий елемент трудових правовідносин, пов'язаний з їх особистісною ознакою, став об'єктом спеціального дослідження вчених-трудовиків на початку 60-х рр. XX ст. Слід відзначити особливий внесок М.Й. Бару у розвиток теорії особистих немайнових прав, який у роботі «Охорона трудової честі за радянським законодавством» обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах немайнового і майнового елементів.

У підрозділі для визначення правової природи особистих прав людини доводиться доцільність застосування природно-правового і позитивістського підходів, які, по-перше, найбільшою мірою відображають закономірності виникнення та законодавчого закріплення особистих прав, по-друге, знаходять своє продовження при розкритті змісту окремих конституційних особистих прав. Із розвитком людських потреб зміст особистих прав наповнюється новими можливостями, які потім можуть бути зафіксованими у праві та гарантованими ним. Цінність природно-правового вчення полягає в опорі на моральні принципи і категорії свободи, справедливості, людської гідності.

Особисті немайнові трудові права є суб'єктивними трудовими правами, які мають відносний характер. Як й інші відносні суб'єктивні трудові права, особисті немайнові трудові права виникають і реалізуються в рамках конкретних індивідуальних трудових правовідносин, і, отже, тут праву одного суб'єкта – працівника кореспондують відповідний обов'язок і поведінка іншого суб'єкта – роботодавця.

Обґрунтовується, що система особистих немайнових трудових прав являє собою складне явище, її зміст і форма не залишаються незмінними. Зазначену систему утворюють такі особисті немайнові трудові права працівника, як: право на інформацію працівників та роботодавців, право на професійне навчання, що включає в себе професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на безпечні та здорові умови праці, право на моральні заохочення, право на захист персональних даних, право на захист трудової честі та гідності, включаючи захист від мобінгу, право на рівність та захист від дискримінації у сфері праці.

У підрозділі 1.2. «Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав: поняття та структура» відзначається, що у науковій літературі мають місце різні підходи до визначення понять «забезпечення прав людини», «механізм забезпечення прав і свобод громадян». Категорія «механізм» використовується для характеристики тих чи інших правових явищ. Усталеними є категорії «механізм держави», «механізм імплементації», «механізм реалізації», «механізм правового регулювання», «механізм забезпечення соціальної цінності права» тощо. Аналіз спеціальної літератури показав, що терміни «забезпечення», «охорона», «захист» і «відновлення» права вживаються часто як тотожні. Однак законодавець вкладає в них далеко не однакоє смислове навантаження.

В юридичній літературі виокремлюється поняття «механізм забезпечення і захисту прав і свобод людини в сучасних умовах», який є складним правовим комплексом, що включає як внутрішньодержавні, так і міжнародні засоби. Це, з одного боку, національні нормативно-правові акти та орієнтовані на їх виконання органи держави, а з іншого – міжнародні договори і створювані на

їх основі органи, покликані забезпечити реалізацію норм, визнаних країнами обов'язковими.

Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав визначено як єдине, цілісне і якісно самостійне явище правової системи, що є комплексом взаємопов'язаних і взаємодіючих передумов, засобів та умов, які створюють належні юридичні і фактичні можливості для повноцінного здійснення кожним працівником своїх особистих немайнових трудових прав. У структурі юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав виокремлюються такі складові, як механізм утвердження, механізм реалізації та механізм захисту зазначених прав.

У підрозділі 1.3. *«Забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних формах зайнятості»* досліджуються питання реалізації особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних, нетипових формах зайнятості. Аутсорсінг, аутстафінг, позикова праця, лізинг персоналу, що разом із деякими іншими формами об'єднуються одним поняттям – нестандартні форми зайнятості – явища, які отримують усе більш практичного поширення, існують як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Проте, далеко не в усіх країнах, у тому числі й в Україні, зазначені нетипові форми зайнятості отримали правову регламентацію нормами трудового права.

У підрозділі звертається увага на те, що діяльність приватних агентств зайнятості протягом усього часу існування МОП викликала і досі викликає дуже багато суперечок. Міжнародно-правове регулювання цього питання в рамках МОП протягом XX ст. зазнало значної еволюції: в 1933 р. Конвенцією № 34 про платні бюро найму було встановлено заборону на діяльність таких агентств; в 1949 р. у Конвенції № 96 діяльність приватних агентств зайнятості було легалізовано у певних і строго обмежених випадках; нарешті, в 1997 р. МОП було прийнято Конвенцію № 181 і Рекомендацію № 188 про приватні агентства зайнятості. У Конвенції № 181 вказується, що одна із цілей Конвенції полягає в тому, щоб в рамках її положень приватні агентства зайнятості отримали можливість діяти, а працівники, які користуються їх послугами, були захищеними. Законодавство України про суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, має містити положення про те, що працівники користуються тими самими індивідуальними та колективними трудовими правами, що й інші категорії працівників, у тому числі особистими немайновими трудовими правами.

Звертається увага на те, що позикова праця є інструментом економії та управління, але не інструментом, що опосередкує трудові відносини з реальною людиною. Слід погодитись із твердженням, що позикова праця

використовується роботодавцями як інструмент придушення профспілкових і трудових прав, що загрожує демократичним засадам суспільства. У зв'язку з тим, що застосування такої форми праці веде до зростання нерівності та соціальної незахищеності, підриває перспективи економічного розвитку країни, викликає неухильне зниження рівня життя працівників, профспілки засуджують будь-які спроби їх легалізації. Право на постійне робоче місце з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати відповідає інтересам найманих працівників. Заяви про необхідність надання «гнучкості» трудовим відносинам ведуть до зниження рівня соціального захисту та соціальних гарантій громадян.

Проведені в теперішній час перетворення у практиці трудових відносин (об'єднані загальним терміном «нестійка зайнятість») спрямовані саме на суттєве обмеження або взагалі зняття з підприємства соціальної відповідальності за своїх працівників. Це дозволяє, по-перше, реалізувати економію витрат, пов'язаних із персоналом, а, по-друге, послабити здатність організацій працівників (профспілок) домагатися поліпшення умов найму для своїх членів, що працюють у даного роботодавця. Водночас, необхідно враховувати, що приватні кадрові агентства надають свої послуги в Україні. При цьому вони зобов'язані дотримуватися чинного трудового законодавства і забезпечувати рівні можливості.

У більшості країн світу, в тому числі й в Україні, відсутня правова регламентація трудових відносин за участю домашніх працівників, працю яких не слід ототожнювати з телероботою (працею дистанційних працівників) як однією з нестандартних форм зайнятості.

Незважаючи на широке використання на ринку праці такої форми роботи як дистанційна зайнятість, терміни «дистанційна робота», «віддалена робота» у проекті Трудового кодексу України є відсутніми.

Правового статусу працівників, які працюють дистанційно, у трудовому законодавстві України не визначено. У зв'язку з цим більшість роботодавців замість трудових договорів укладають з працівниками договори цивільно-правового характеру.

Вирішенню проблеми законодавчого регулювання відносин між роботодавцями і працівниками, які працюють дистанційно, сприятиме впровадження інституту електронних трудових договорів.

Це унеможливило поширення на зазначених працівників галузевого юридичного механізму забезпечення трудових прав, у тому числі особистих немайнових трудових прав. У зв'язку з цим у підрозділі формулюється пропозиція щодо внесення доповнень до проекту Трудового кодексу України щодо регламентації трудових відносин за участю домашніх працівників та дистанційних працівників відповідно до міжнародних стандартів.

Розділ 2 «Особисті немайнові трудові права працівників як суб'єктивні трудові права: нормативне закріплення, поняття та структура» містить п'ять підрозділів і присвячений аналізу нормативного закріплення, визначенню поняття та структури особистих немайнових трудових прав працівників: права на безпечні та здорові умови праці, права на трудову честь і гідність, права на професійне навчання, права на рівноправність і недопущення дискримінації, права на захист персональних даних як суб'єктивних трудових прав.

У підрозділі 2.1. «Право на безпечні та здорові умови праці» досліджуються юридична природа та структура права на безпечні та здорові умови праці. Зазначене право за своєю юридичною природою, крім того, що воно є особистим немайновим трудовим правом, характеризується також як одне з основних трудових прав людини і невід'ємна частина поняття «гідна праця», як індивідуальне трудове право та регулятивне трудове право.

Структура права на безпечні та здорові умови праці розглядається як сукупність правомочностей, основними з яких є правомочності на умови праці, що не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, вимагати впровадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах, надання інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, активну участь представників працівників з охорони праці в розробці та застосуванні попереджувальних способів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я на підприємствах.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що висока культура безпеки праці є вигідною і працівникам, і роботодавцям, і державі. Різні прийоми профілактики довели свою ефективність і при запобіганні нещасних випадків на робочих місцях, і для підвищення продуктивності праці. Сучасні високі стандарти безпеки праці у деяких країнах є прямим наслідком проведення довгострокової політики, що заохочує тристоронній соціальний діалог, укладення колективних угод та договорів між сторонами соціального діалогу у сфері праці.

У підрозділі звертається увага на необхідність виконання вимог ратифікованих Україною актів МОП і Ради Європи у сфері безпеки та гігієни праці. Зокрема, вимоги Конвенції МОП №155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище щодо повідомлень про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання; подання щорічних статистичних даних про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання; проведення розслідувань нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні (пункти c) і d) статті 11). Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна взяла на себе зобов'язання усувати

ризиків, властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, проводити політику та вживати заходів з метою поліпшення охорони праці та виробничої гігієни, запобігання нещасним випадкам та травматизму, зокрема, шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу відповідно до вимог п. 1 ст. 3 «Право на безпечні та здорові умови праці» ЄСХ (п).

Для забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці відзначається важливість реалізації положень Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 рр., затвердженої Законом України від 4 квітня 2013 р., метою якої є комплексне розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню та розвитку трудового потенціалу України.

Модернізація системи управління охороною праці має ґрунтуватися на усуненні (мінімізації) небезпек на кожному робочому місці через механізм управління ризиками, а також на інвестуванні у кваліфіковану робочу силу. Результатом має стати формування тенденції на стабільне поліпшення умов праці. Суть системи управління охороною праці полягає у переході від реагування на страхові випадки до управління ризиками ушкодження здоров'я працівників. Поряд з оцінкою умов праці на кожному робочому місці і стану здоров'я працівників профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань є системоутворюючим елементом моделі управління професійними ризиками.

Серйозного реформування вимагає система підготовки персоналу з питань безпеки праці, яке ґрунтується на диференціації видів навчання для різних категорій працівників з урахуванням потреб виробництва.

У підрозділі звертається увага на доцільність запровадження у національній практиці створення «зелених» робочих місць як нових можливостей працевлаштування у межах широкого спектра професій – від менеджерів і науковців до технічних фахівців і фермерів. Дана практика набула поширення в країнах Європейського Союзу, інших зарубіжних країнах. Роботодавцям необхідно проаналізувати та переглянути організацію діяльності своїх підприємств та організацій стосовно втілення принципів «зеленої економіки» та вжити заходів із підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці працівників, у тому числі й на малих підприємствах.

У *підрозділі 2.2. «Право на трудову честь і гідність»* відзначається, що забезпечення сприятливої психологічної обстановки на роботі – це напрямок правового регулювання праці, який у теперішній час тільки формується і

знаходить відображення у законодавчих та підзаконних нормативно-правових актах, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах. За своєю юридичною природою право на трудову честь і гідність є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом. У дисертації право на трудову честь і гідність розглядається як особливе суб'єктивне трудове право, сутність якого полягає у праві кожної людини та громадянина на недоторканність його честі та гідності та в можливості вимагати від усіх інших фізичних і юридичних осіб утримання від порушення цього права.

У структурі права на трудову честь і гідність виділяються правомочності на повагу працівника з боку роботодавця, трудового колективу, інших суб'єктів трудових правовідносин, на всебічну охорону трудової репутації працівника, на визнання цінності його особистості. Суб'єктивне право на трудову честь і гідність передбачає наявність у працівника виняткової можливості формувати уявлення про самого себе і свою самооцінку. Ця можливість працівника включає в себе і дозвіл іншим суб'єктам брати участь у такому процесі, висловлювати свої оцінки або здійснювати інші дії, в яких відображено їх оцінку того, що являє собою ця особа. Правовідносини у сфері забезпечення гідності працівника за спрямованістю є охоронними, а за розподілом прав і обов'язків між сторонами трудових правовідносин – односторонніми.

У дисертації акцентується увага на важливості створення сприятливого соціально-психологічного клімату на робочому місці працівника. Забезпечення права на трудову честь і гідність є неможливим при наявності моббінгу, якого слід розуміти як несправедливе ставлення до працівника, створення для нього свідомо не вигідних умов, знущання над працівником з боку роботодавця або інших працівників, що проявляється у виключенні можливості висловитися, соціальній ізоляції, необгрунтованій критиці якості роботи.

Моббінг у системі трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Моббінг має місце в організаціях як державного, так і приватного сектора економіки. Моббінг – це тривалий і цілеспрямований процес, який завжди супроводжується ознаками соціального конфлікту і, що особливо важливо, агресивною поведінкою однієї із сторін. У розвинутих країнах це явище стає причиною існування істотного зниження економічної ефективності бізнесу. Жертви моббінгу відчувають синдром професійного «burn-out» (емоційне вигорання) – загальне фізичне і психічне виснаження. Моббінг на теперішній час розцінюється як серйозне порушення морально-етичних норм, яке з часом істотно відбивається на здоров'ї працівників.

Моральне переслідування використовується для скорочення чисельності персоналу. Моббінг змушує працювати під стресом, що створює чимало особистісних проблем, посилює плінність кадрів, отруює психологічний клімат, погіршує виробничі показники.

Економічні втрати від моббінгу є величезними. Вони складаються зі збитків фірми, пов'язаних з відсутністю працівників у зв'язку з хворобою, плінністю кадрів і різким зниженням ефективності праці осіб, які піддаються моббінгу. До виробничих втрат додаються великі витрати держави на лікування жертв моббінгу, їх реабілітацію, тривале безробіття, ранній вихід на пенсію.

У підрозділі формулюється пропозиції щодо закріплення у проекті Трудового кодексу України форм та способів захисту права працівника на трудову честь і гідність, захисту працівників від морального переслідування на робочому місці. У теперішній час ефективними можуть виявитися зусилля Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при захисті гідності працівника під час роботи в ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав працівників за тими чи іншими причинами на практиці не дають бажаних результатів.

У *підрозділі 2.3. «Право на професійне навчання»* обґрунтовується, що професійне навчання відіграє важливу роль у сприянні рівності можливостей щодо отримання гідної праці для всіх працівників.

Проаналізовано юридичну природу права на професійне навчання як суб'єктивного трудового права, що віднесено на основних трудових прав, індивідуальних трудових прав, особистих немайнових трудових прав, регулятивних трудових прав.

Право на професійне навчання є комплексним за своєю структурою і включає право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Право на професійне навчання включає правомочності на набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок працівником, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації. Зазначене право є можливостями працівника на цілеспрямоване формування спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, які дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

У теперішній час у ст. 2 чинного КЗпП України серед основних трудових прав працівників право на професійне навчання не закріплено, що суперечить міжнародним та європейським трудовим нормам.

Зокрема, положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій містяться дві статті: стаття 9 «Право на професійну орієнтацію» і ст. 10 «Право на професійну підготовку». У зв'язку з цим пропонується привести ст. 2 КЗпП України у відповідність з міжнародними та європейськими трудовими стандартами.

У підрозділі аналізуються положення Закону України «Про професійний розвиток працівників» щодо системи професійного навчання працівників,

зокрема неформального і формального навчання. Підкреслюється, що неформальне навчання є не альтернативою формального навчання, а його доповненням. На багатьох підприємствах навчання, підготовка та підвищення кваліфікації персоналу мають стати невід'ємним елементом їх корпоративних та організаційних цілей і стратегій. Програми розвитку професійних навичок і кваліфікацій мають бути доступними, гнучкими, практичними та адаптованими до різних характеристик і освітнього рівня особи, яка навчається.

Звертається увага на особливе значення ролі держави у наданні підтримки розвитку професійних навичок на робочому місці для забезпечення зростання зайнятості, а також участі професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні права на професійне навчання.

У підрозділі 2.4. «Право на рівноправність і недопущення дискримінації» досліджується зміст поняття «дискримінація», яка, як правило, прихована і значною мірою поширена, має глибокі соціальні, економічні, політичні, історичні та культурні причини, які тісно взаємопов'язані. Підкреслюється, що міжнародно-правовий захист від дискримінації у сфері праці є невід'ємною частиною системи захисту прав людини. Заборона дискримінації – це гарантія рівності. Водночас звертається увага на те, що у сфері праці виникають нові форми та види дискримінації, тоді як старі проблеми як і раніше вирішуються у кращому разі лише частково. Дискримінація за кількома ознаками стає скоріше правилом, ніж винятком.

Заборона дискримінації є основою діяльності держав у сфері поваги прав людини, оскільки її послідовне і повне проведення в життя є найважливішим фактором не тільки досягнення справжньої правової рівності всіх людей, але й міжнародного миру і стабільності. Норма, яка забороняє дискримінацію, є ідейною основою, свого роду фундаментом міжнародних відносин у сфері захисту прав людини, найважливішим системоутворюючим фактором, що об'єднує норми міжнародного права.

У дисертації з'ясовано юридичну природу та структуру права на рівноправність і недопущення дискримінації, що лежить в основі захисту прав людини та полягає у забезпеченні можливості вільного вибору виду діяльності, зміцненні почуття самоповаги працівника, його мотивації, в усуненні бар'єрів на шляху досягнення рівності.

У підрозділі звертається увага на труднощі у судовій практиці при розгляді справ про дискримінацію. Підкреслюється значення активної ролі суду в дослідженні обставин справи за позовом про захист від дискримінації. Суд у певних випадках повинен самостійно розслідувати обставини справи, а позивача при цьому може бути звільнено від обов'язку подавати докази.

Доводиться, що тягар доказування вини є ключовим питанням у справах про дискримінацію. Труднощі збору доказів можуть виявитися значною

перешкодою в отриманні обґрунтованого і справедливого судового рішення у справі про пряму або непряму дискримінацію.

Доказування в справах про дискримінацію у багатьох країнах здійснюється відповідно до концепції перенесення тягара доказування з позивача на відповідача. В справах про дискримінацію використовуються письмові докази, показання свідків, речові докази, висновки експертів.

Отже, в юридичній літературі та судовій практиці стосовно правил розподілу тягара доказування у трудових спорах висловлюються дві точки зору: 1) жодних спеціальних правил розподілу тягара доказування у трудових спорах не передбачається, застосовується тільки загальне правило цивільного судочинства; 2) саме у роботодавця знаходиться більша частина доказів, причому досить велику кількість документів роботодавець оформляє не тому, що користуючись своїми правами і диспозитивними нормами права, вирішив зафіксувати свій статус, а тому, що закон прямо зобов'язує його оформляти їх. Оскільки письмові докази повинні знаходитися у роботодавця, саме на нього і має покладатися обов'язок із їх надання.

Справи про дискримінацію є дуже специфічними і складними. Тому не завжди особа, яка постраждала від дискримінації, може самостійно ефективно захистити свої права в суді. У багатьох випадках потерпілі потребують правової допомоги. Зокрема, щодо: складання та подання до суду позовів та інших документів; виконання процесуальних та інших дій, передбачених законодавством України; проведення експертизи, збирання доказів тощо; отримання консультацій про свої права та способи їх захисту.

У дисертації аналізується позитивний зарубіжний досвід діяльності спеціалізованих органів, що займаються питаннями боротьби з дискримінацією та забезпеченням рівності як необхідних інструментів для досягнення реальних і стійких змін, отримуючи все більше визнання (наприклад, Комісії з питань рівності і прав людини Великої Британії, Федерального антидискримінаційного агентства Німеччини, Вищого органу по боротьбі з дискримінацією та забезпеченням рівноправності Франції). Як правило, до компетенції спеціалізованих органів належать: надання рекомендацій щодо законодавства у сфері забезпечення рівності; повноваження щодо розслідування; правова допомога жертвам дискримінації.

Фактично у цей час в Україні жертви дискримінації у сфері праці можуть отримати правову допомогу при зверненні до суду тільки скориставшись послугами юристів або звернувшись до неурядових правозахисних організацій (що не завжди легко зробити через обмежені можливості таких організацій). Отримати таку допомогу в органах влади практично неможливо (винятком є інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини). У підрозділі обґрунтовується доцільність створення таких спеціалізованих органів і в Україні, забезпечення їх надійною правовою, фінансовою та

оперативною незалежністю для того, щоб неупереджено допомагати жертвам дискримінації, розслідувати всі її форми і боротися з нею.

У *підрозділі 2.5. «Право на захист персональних даних працівників»* досліджується юридична природа права на захист персональних даних, яке тісно пов'язано з правом на недоторканність приватного життя. Право на захист персональних даних виключає можливості будь-яких дій з персональними даними без згоди суб'єкта персональних даних, а також передбачає забезпечення можливості цих суб'єктів контролювати дії операторів обробки зі своїми персональними даними.

Розвиток законодавства про захист персональних даних знаменувався значним розширенням прав їхніх суб'єктів і правовою регламентацією всіх операцій з інформацією від збирання до знищення. Створений у більшості розвинених країн механізм захисту персональних даних надає їхньому суб'єкту можливість контролювати поводження з ними під час будь-яких операцій. Ця можливість ґрунтується на таких правах суб'єкта даних: а) право знати про мету та правомірні підстави збирання інформації, майбутніх її одержувачів; б) отримати копію зібраних даних, зокрема й інформацію про їх використання; в) вносити корективи, знищувати або блокувати (забороняти використання) персональні дані, що обробляються з порушенням закону, та вимагати повідомити про це сторони, яким ці дані було розкрито тощо. Із прийняттям Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року було створено нормативну основу для захисту персональних даних і в національній юридичній практиці.

У дисертації обґрунтовується необхідність розробки галузевого механізму захисту персональних даних працівників, передбачений новими трудовими кодексами постсоціалістичних країн (Республіки Казахстан, Республіки Молдова, Туркменістану, Російської Федерації). Персональні дані працівника необхідно розглядати з урахуванням специфіки, цілей і завдань трудового права та законодавства про працю. У дисертації персональні дані працівника розглядаються як відомості про факти, події та обставини життя працівника, надані ним роботодавцю з метою забезпечення дотримання законів та інших нормативно-правових актів.

Звертається увага на необхідність чіткого визначення обсягу інформації, яку роботодавець може вимагати у працівника або кандидата на вакантну посаду. Така законодавча практика поширена у багатьох європейських країнах. Наприклад, згідно із судовою практикою Німеччини питання, які роботодавець ставить здобувачеві, поділяється на законні (на які необхідно відповідати правдиво) і незаконні (на які претендент може давати неправдиві відповіді або не відповідати взагалі).

У теперішній час у ст. 2 чинного КЗпП України серед основних трудових прав працівників право на захист персональних даних не закріплено. У ст. 20

проекту Трудового кодексу України до переліку основних прав працівників зазначене право не включено. Пропонується до Трудового кодексу України включити спеціальну главу, присвячену забезпеченню права працівників на захист персональних даних, у якій визначити поняття персональних даних працівника, загальні та особливі вимоги до обробки персональних даних працівника та гарантії їхнього захисту, вимоги до використання, збирання, накопичення та зберігання, поширення, знищення персональних даних працівника, порядок передачі цих даних, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, що зберігаються у роботодавця, порядок доступу до персональних даних працівника, відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних працівника. Коло відомостей і вид інформації, які складають персональні дані працівника, пропонується визначати в локальному нормативно-правовому акті, але в межах, установлених законами України.

Розділ 3 «Захист особистих немайнових трудових прав працівників» складається з трьох підрозділів, в яких досліджуються юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав, розглядається компенсація моральної шкоди як спосіб захисту особистих немайнових трудових прав працівників.

У підрозділі 3.1. «Юрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав» аналізується діяльність судів загальної юрисдикції, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини як органів із захисту особистих немайнових трудових прав.

Захист особистих немайнових трудових прав включає: 1) оцінку працівником, права якого порушуються, оспорується чи не визнаються, обставин і характеру порушення; 2) вибір форми захисту; 3) вибір способу захисту у межах відповідної форми захисту.

Юрисдикційні форми захисту являють собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, омбудсменів) із захисту порушених або оспорованих прав та інтересів.

Основною і найбільш поширеною серед національних юрисдикційних форм захисту особистих немайнових прав працівників є судовий захист. Ефективність судового захисту трудових прав оцінюється на основі вивчення судової практики. Стосовно розгляду судом індивідуальних трудових спорів відзначається відмінність можливостей сторін, у тому числі, в частині використання кваліфікованої юридичної допомоги, подання доказів тощо. Вказується на загострення цієї проблеми в умовах розвитку змагальності в рамках цивільного судочинства.

При розгляді індивідуальних трудових спорів суд керується загальним принципом цивільного судочинства – принципом рівності сторін. У трудових спорах (оскільки працівник є найбільш слабкою стороною трудових правовідносин) рівність сторін фактично відсутня. Таким чином, якщо відсутня рівність формальна, то немає й рівності процесуальної.

Необхідно зазначити, що працівник (в силу свого становища слабкої сторони трудових відносин) практично ніяких доказів надати не може. Перш за все, це стосується письмових доказів, до яких належать: акти, договори, довідки, ділова кореспонденція, інші документи і матеріали, виконані у формі цифрового, графічного запису, в тому числі отримані за допомогою факсимільного, електронного або іншого зв'язку або в інший, що дозволяє встановити достовірність документа, спосіб. Особливої уваги потребує доказова база у справі у зв'язку із завданням шкоди здоров'ю працівника і компенсації моральної шкоди.

У підрозділі досліджується значення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю у забезпеченні особистих немайнових трудових прав. Важлива роль інспекції праці у будь-якій країні полягає у сприянні дотримання національного законодавства про працю та добросовісної трудової практики з метою забезпечення основних прав працівників, збалансованого соціально-економічного розвитку та здорових і ефективних трудових відносин як основи конструктивного соціального діалогу і, отже, сприятливого інвестиційного клімату. Інспекції праці покликані допомагати роботодавцю та працівникам у виробленні добросовісної трудової практики, досягненні соціальної справедливості та гідних умов праці для всіх.

Державна служба України з питань праці повинна виконувати важливу роль у запобіганні й викориненні практики дискримінації на робочому місці. Зокрема, необхідно забезпечувати таке: інспектори праці мають ознайомлювати з освітніми програмами й навчальними курсами для працівників з усіх аспектів їхніх обов'язків, особливо з тих, що стосуються ліквідації дискримінації та сприяння рівним можливостям щодо зайнятості; слід заохочувати звернення працівників до державних органів з нагляду та контролю за інформацією та роз'ясненнями щодо трудового законодавства, якщо виникають проблеми стосовно практики дискримінації у сфері праці.

Серед механізмів захисту особистих немайнових трудових прав особливе місце займає інститут омбудсмена – Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Зокрема, повноваження щодо контролю за додержанням законодавства про захист персональних даних покладено на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Підрозділ 3.2. «Неюрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав» присвячений аналізу самозахисту працівниками своїх особистих немайнових трудових прав, захисту особистих немайнових

трудових прав працівників професійними спілками; доюрисдикційному врегулюванню трудового спору зусиллями його сторін. Неюрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав передбачають дії працівників, їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів.

На відміну від юрисдикційної форми захисту особистих немайнових трудових прав, яка є діяльністю уповноважених державою органів із захисту порушених прав чи оспорюваних суб'єктивних прав, неюрисдикційна охоплює собою дії працівників із захисту особистих немайнових трудових прав, які здійснюються ними самостійно, без звернення за допомогою до державних та інших компетентних органів (органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, омбудсмену).

Серед неюрисдикційних форм захисту особистих немайнових трудових прав працівників особливе місце посідає діяльність професійних спілок, їх об'єднань. Так, реалізуючи право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, профспілки внесли пропозицію щодо детального опрацювання питання аутсорсінгу у проекті Трудового кодексу України, реалізація якої дозволить забезпечити трудові права та інтереси, в тому числі й особисті немайнові трудові права цієї категорії працівників.

Закріплення інституту самозахисту особистих немайнових трудових прав є однією з гарантій непорушності прав людини та ще одним кроком у напрямку ствердження людини найвищою соціальною цінністю, оскільки право на самозахист є природним правом. Чинний КЗпП України не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист своїх трудових прав, у тому числі особистих немайнових трудових прав. Відповідні норми відсутні й у проекті Трудового кодексу України. У підрозділі вносяться пропозиції щодо доповнення останнього спеціальними нормами про самозахист працівником своїх трудових прав.

У підрозділі 3.3. *«Компенсація моральної шкоди як спосіб захисту особистих немайнових трудових прав працівників»* аналізується становлення та розвиток інституту компенсації моральної шкоди у трудовому праві.

Моральну шкоду не можна повністю усунути, відновивши здоров'я і душевну рівновагу потерпілого, оскільки відшкодувати її просто неможливо. Людські страждання неможливо оцінити у грошовому вираженні, тим більше, що емоційний стан людини, її переживання, реакції на завдану моральну

шкоду не завжди яскраво виражені, часто зовні відносно спокійна людина може відчувати найглибші страждання. Припустимо лише у певному сенсі компенсувати моральну шкоду, чим і пояснюється доцільність використання саме цієї юридичної конструкції.

Норми трудового права в теперішній час допускають можливість компенсації моральної шкоди. Однак у законодавстві про працю не визначено поняття моральної шкоди, не міститься переліку підстав, за наявності яких у працівника виникає право на компенсацію моральної шкоди, не передбачено критерії встановлення розміру її компенсації.

Компенсація моральної шкоди, завданої працівникові неправомірною поведінкою роботодавця, не залежить від наявності матеріальної шкоди та її відшкодування.

Аналіз судової практики свідчить, що при розгляді трудових спорів судовими інстанціями різного рівня існує низка складних проблем при застосуванні норм трудового законодавства про компенсацію моральної шкоди, завданої порушенням особистих немайнових трудових прав працівників. Найчастіше самостійне доведення фактів, викладених у заяві про компенсацію моральної шкоди, не проводиться, сума компенсації призначається як супутня міра відповідальності при задоволенні інших вимог позивача. Тому назріла необхідність у зміні підходу до проблематики ефективності інституту компенсації моральної шкоди шляхом комплексного розгляду цього способу захисту прав працівників. Відсутність систематизації судової практики щодо розміру компенсації моральної шкоди викликає складності у практиці правозастосування.

У межах трудового права має бути реалізований гнучкий підхід до проблеми розробки способів захисту, що враховують специфіку даної галузі. Встановлювати в законодавстві вичерпний перелік способів захисту видається не доцільним. При цьому першорядним критерієм має бути можливість вибору працівником найбільш ефективного способу захисту особистих немайнових прав або декількох способів одночасно.

Компенсація моральної шкоди є одним із найбільш дієвих способів захисту особистих немайнових трудових прав, що дозволяє використовувати його для певного відновлення порушених прав. Визначення судом ступеня глибини моральних і фізичних страждань з урахуванням індивідуальних особливостей потерпілого є ключовим моментом при доведенні та визначенні розміру компенсації.

У Трудовому кодексі України необхідно передбачити принцип презумпції моральної шкоди, відповідно до якого працівник буде вважатися особою, яка зазнала моральної шкоди, якщо роботодавець не доведе протилежне. Порушення трудового права завжди тягне за собою завдання моральної шкоди хоча б тому, що працівника позбавили того, на що він мав право

розраховувати. Наприклад, внаслідок порушення процедури звільнення працівника позбавляють права на законне й обґрунтоване звільнення, на своєчасну виплату заробітної плати. Завдання моральної шкоди не повинно вимагати доказування працівником.

Інститут компенсації моральної шкоди повинен стати дієвим способом захисту будь-яких трудових прав працівників як майнових, так і особистих немайнових прав.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у визначенні системи особистих немайнових трудових прав працівників та вдосконаленні юридичного механізму їх забезпечення. В результаті дослідження були зроблені теоретичні висновки та сформульовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України, основними з яких є такі:

1. Особисті права працівника нематеріального характеру мають не менш істотне значення, ніж права, що мають матеріальне вираження у тій чи іншій формі.

Особисті немайнові трудові права як суб'єктивні трудові права – це можливості забезпечувати особисту цілісність, фізичну та психічну недоторканність, індивідуалізацію особистості та автономію у сфері трудових відносин у межах, передбачених чинним законодавством. Відмінними ознаками особистих немайнових прав є такі: по-перше, вони не можуть бути оціненими у грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер; по-друге, вони є невіддільними від особистості (ці права не можна подарувати, продати, передати у спадок або в інший спосіб відділити від особи) і спрямованими на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості; по-третє, виникають ці права не з народження, а в процесі праці.

2. Юридична конструкція «юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав» є системою передумов, засобів та умов, за допомогою яких здійснюються визнання, реалізація прав, їх гарантування, захист уповноваженими органами, працівниками (їх представниками).

Сутнісним і системоутворюючим елементом юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав є поведінка носіїв прав.

Метою функціонування юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав як багатогранного, складного явища є створення найбільш сприятливих умов для реалізації концепції гідної праці.

Поняття «гідна праця» включає такі складові, які безпосередньо стосуються механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав, а саме: встановлення рівних можливостей та рівного ставлення у сфері

зайнятості, забезпечення безпечних та здорових умов праці. Гідна праця визнається першим кроком на шляху до більшої соціальної інтеграції, створення умов для всебічного розвитку особистості.

3. У сучасному світі праці поступово зникають стандартні трудові відносини, які передбачають наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану заробітну плату, участь працівників в управлінні організаціями. Їм на зміну приходить нестійка зайнятість, яка великою мірою тисне на працівників.

Позикова праця є найбільш несприятливою для працівників формою «тресторонніх» відносин з використання особистої праці, оскільки вона юридично фіксує розщеплення відповідальності роботодавця між «користувачем» і «постачальником» персоналу. Якщо аутсорсінг передбачає передачу підрядникові конкретної виробничої функції, то при позиковій праці відбувається передача підрядникові функції найму. Для забезпечення захисту прав позикових працівників України слід ратифікувати Конвенцію МОП № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.

4. Для забезпечення гідної праці для домашніх працівників потрібна імплементація міжнародних трудових норм у національне законодавство та юридичну практику, а саме положень Конвенції МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 р. та відповідної Рекомендації № 201, у зв'язку з чим Україні необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2011 р.

5. Необхідною є правова регламентація особливостей регулювання праці домашніх працівників, дистанційних працівників у проєкті Трудового кодексу України з метою забезпечення додержання, сприяння та реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, забезпечення ефективного здійснення індивідуальних та колективних, майнових і немайнових особистих трудових прав.

6. Охорона праці має особливе значення в «зеленій» економіці та реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці при створенні «зелених» робочих місць. Значення охорони праці в «зеленій» економіці – це сприяння ефективності виробництва через забезпечення безпеки та культури праці, зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань на виробництвах, що гармонійно поєднують економічні потреби суспільства з потребою постійного відновлення та збереження довкілля.

7. За своєю юридичною природою право на трудову честь і гідність є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом. Право на трудову честь і гідність розглядається як особливе суб'єктивне трудове право, сутність якого полягає у праві кожного громадянина на недоторканність його честі та гідності і в можливості

вимагати від усіх інших фізичних і юридичних осіб утримання від порушення цього права.

У структурі права на трудову честь і гідність виділяються правомочності на повагу працівника з боку роботодавця, трудового колективу, інших суб'єктів трудових правовідносин, на всебічну охорону трудової репутації працівника, на визнання цінності його особистості.

8. Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на робочому місці є неприпустимим за так званого моббінгу – психологічного терору щодо окремих працівників чи їх груп з боку як роботодавця, так й інших співпрацівників.

В актах чинного законодавства і в проекті Трудового кодексу України терміни «моббінг» чи «моральне переслідування» відсутні, заходи їх попередження і юридичної відповідальності не передбачені. Видається доцільним закріпити у проекті Трудового кодексу України такі форми та способи захисту працівників від морального переслідування на робочому місці:

по-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу у разі, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті (самозахист працівниками своїх трудових прав);

по-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування у представницькі органи на підприємстві (зокрема, захист трудових прав працівників професійними спілками);

по-третє, працівник має право подати скаргу до Державної служби України з питань праці та її територіальних органів (захист органами державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю);

по-четверте, працівник має право звернутися до суду (судовий захист трудових прав працівників);

по-п'яте, представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом про захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови, що на це є його письмова згода.

9. У чинному трудовому законодавстві та проекті Трудового кодексу України є відсутнім пряме зазначення на неприпустимість зловживання правами суб'єктами трудових відносин. Особа, яка зловживає правом, завдає як майнової, так і особистої немайнової шкоди своєму контрагенту, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки.

10. Практика свідчить про складність доведення наявності фактів моббінгу на роботі. Саме тому обов'язок доведення цих фактів має лежати на роботодавцеві. Роботодавець повинен довести, що його дії не мають характеру морального переслідування. Суд може визнати звільнення за власним бажанням працівника, якого було піддано моральному переслідуванню з боку

роботодавця як порушення трудового законодавства з усіма передбаченими у цьому разі наслідками. Для цього пропонується запровадити термін «мобінг» у ст. 86 «Неприпустимість дій, спрямованих на припинення трудових відносин за власною ініціативою працівника проти його волі» проекту Трудового кодексу України.

11. Право на професійне навчання є самостійним правом, яке слід розглядати у взаємозв'язку з правом на освіту. Ефективний діалог держави з організаціями працівників і роботодавців, навчальними закладами сприяє взаємній інтеграції освіти та сфери праці. Реалізація права на професійне навчання відіграє важливу роль у забезпеченні рівності можливостей щодо отримання гідної праці для всіх працівників.

Право на професійне навчання працівників, яке включає право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, є за своєю природою одним з основних особистих немайнових трудових прав працівника. Це право належить до переліку основних трудових прав працівників, передбачених міжнародними актами та законами України. Зазначене право слід також віднести до індивідуальних трудових прав, регулятивних трудових прав.

12. У ст. 20 проекту Трудового кодексу України до переліку основних прав працівників включено право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Зазначене право доцільно сформулювати як право на професійне навчання, оскільки воно, як уже зазначалося, включає право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

До проекту Трудового кодексу України необхідно включити спеціальну главу, присвячену професійному навчанню працівників, нормами якої врегулювати питання професійної орієнтації та професійного навчання, передбачені актами МОП та Європейської соціальної хартії (переглянутої), що дозволить підвищити продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності.

13. Дискримінація у сфері праці та зайнятості набуває різних форм, які характеризуються однією спільною рисою: дискримінація тягне за собою різне ставлення до працівників у силу певних характерних для них рис, що призводять до нерівності можливостей. Іншими словами, дискримінація веде до нерівноправності та підсилює її. Вона обмежує свободу людини у розвитку її здібностей, а також можливостей робити вибір і слідувати своїм професійним і особистим прагненням.

Дискримінація може мати місце на будь-якій стадії розвитку трудових правовідносин. Право на рівноправність і недопущення дискримінації лежить в основі захисту прав людини, й у сфері праці боротьба з цією проблемою має особливе значення. Це право полягає у забезпеченні можливості вільного

вибору виду діяльності, зміцненні почуття самоповаги працівника, його мотивації, усуненні бар'єрів по досягненню рівності.

14. Однією з найактуальніших проблем науки сучасного трудового права є проблема забезпечення гендерної рівності, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування способів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права у сфері праці.

Україна досягла прогресу у розвитку законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Але жінки все ще зазнають різноманітних форм дискримінації та гендерної нерівності, що зумовлюється недостатнім національним досвідом щодо впровадження законодавства у цій сфері та розроблення гендерно-чутливої політики.

Україні важливо враховувати вимоги до процесу функціонування національного механізму впровадження гендерної політики, яких передбачено міжнародно-правовими актами.

Ефективний юридичний механізм забезпечення права на рівність і заборону дискримінації в національному законодавстві поки відсутній. Юридичною гарантією забезпечення рівності можливостей та захисту від дискримінації має бути антидискримінаційне законодавство. У цьому контексті мова йде про спеціальні закони, прийняті з метою запобігання дискримінації, сприяння поширенню рівноправності.

Спеціальне законодавство повинно визначати поняття дискримінації, форми та види дискримінації, передбачати особливості доказування факту дискримінації у сфері праці.

15. Основною формою захисту від дискримінації у сфері праці є судовий захист – юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав працівників. Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та компенсації моральної шкоди.

За загальним правилом, що діє в цивільному процесі, обов'язок доказування певного факту лежить на тій стороні, яка посилається на цей факт в обґрунтування своїх вимог або заперечень. Однак, у справах про захист проти дискримінації такий розподіл тягаря доказування здатний позбавити позивача реальної можливості отримати судовий захист, оскільки надати докази для позивача у більшості випадків у таких справах дуже важко. Загальні правила доказування не дозволяють позивачеві в суді ефективно відстоювати свої інтереси у справах про дискримінацію, у тому числі у трудових відносинах, де мають місце відносини підпорядкованості між працівником і роботодавцем.

16. Інституційні механізми забезпечення особистих немайнових трудових прав, які за рубежем включають як уповноважених з прав людини, так і ефективно діючі інспекції (служби) праці, спеціалізовані трудові суди, що забезпечують адекватний захист від переслідувань за допомогою використання

ефективних способів та засобів захисту при справедливому розподілі тягара доведення вини, процедурі розгляду скарг, що позбавлена багатьох формальностей. Спеціалізовані органи, що займаються питаннями боротьби з дискримінацією та забезпеченням рівності, значною мірою сприяють більш чіткому додержанню антидискримінаційного законодавства у сфері праці, яке повинно бути містким, точним, лаконічним і доступним. Зарубіжний досвід у цій сфері представляє інтерес для національної юридичної практики.

17. Персональні дані працівника містять низку ознак, що відрізняють їх від інших відомостей про працівника (громадянина, людину). У них зосереджено інформацію, яка є необхідною роботодавцю саме у зв'язку з трудовими правовідносинами з конкретним працівником. Персональні дані працівника, у першу чергу, пов'язані з його трудовою діяльністю, служать підставою для визначення його становища як сторони трудового договору з даним роботодавцем.

18. Важлива роль у сфері захисту персональних даних працівників у сучасних умовах належить інституту Уповноваженого з прав людини, який характеризується такими демократичними рисами, як незалежність від державних органів, відкритість, відсутність формалізованих процедур розгляду звернень, безплатне надання громадянам допомоги, функціонування у багатьох державах, швидко розвивається і набуває міцних позицій у системі гарантій правового захисту.

19. До проекту Трудового кодексу України необхідно включити норми про поняття «персональні дані працівника», загальні вимоги до обробки персональних даних працівника і гарантії їхнього захисту, порядок зберігання і використання персональних даних працівників, відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника. Слід також передбачити обов'язкове прийняття на підприємствах, в організаціях, установах локального нормативно-правового акту, що визначатиме коло відомостей та вид інформації, що складають персональні дані працівника, порядок роботи із зазначеними даними.

20. Компенсація моральної шкоди є одним із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників. Норми трудового права в теперішній час допускають можливість компенсації моральної шкоди. Однак у законодавстві про працю не визначено поняття «моральна шкода», не міститься і приблизного переліку підстав, за наявності яких у працівника виникає право на компенсацію моральної шкоди, не передбачено критеріїв установалення розміру її компенсації.

У Трудовому кодексі України необхідно передбачити принцип презумпції моральної шкоди, відповідно до якого працівник буде вважатися особою, яка зазнала моральної шкоди, якщо роботодавець не доведе протилежне.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографія:

Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія / І.В. Лагутіна. – Одеса : Фенікс, 2014. – 428 с.

Наукові статті у фахових виданнях:

1. Лагутіна І.В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Вип. 52. – Одеса : Юридична літ-ра, 2010. – С. 46-52.

2. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Вип. 57. – Одеса : Юридична літ-ра, 2011. – С. 133-138.

3. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права як правова категорія / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Вип. 64. – Одеса : Юридична літ-ра, 2012. – С. 234-239.

4. Lagutina I.V. The right to vocational training, retraining and professional development as fundamental personal non-property labour right / I.V. Lagutina // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Вип. 63. – Одеса : Юридична літ-ра, 2012. – С. 343-349.

5. Лагутіна І.В. Юридична природа особистих немайнових трудових прав / І.В. Лагутіна // Публічне право : наук.-практ. юрид. журнал. – 2012. – № 1. – С. 197-202.

6. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників / І.В. Лагутіна // Вісник Академії правових наук України : зб. наук. праць. – X. : Право, 2012. – № 2(69) – С. 312-317.

7. Lagutina I.V. Development of a National Occupational Safety and Health Programme in Ukraine: gender aspect / I.V. Lagutina // Юридичний вісник. – 2012. – № 1. – С. 62-67.

8. Лагутіна І.В. Формування правової категорії особистих немайнових трудових прав: історичний аспект / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Луганськ : Вид-во Східноукраїн. нац. ун-т ім. Володимира Даля, 2012. – № 1. – С. 359-365.

9. Лагутіна І.В. Право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників як особисте немайнове трудове право / І.В. Лагутіна // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2012. – № 7. – С. 80-86.

10. Лагутіна І.В. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка / І.В. Лагутіна // Вісник ОНУ. Серія «Правознавство». – 2013. – Том 18. – Вип. 1 (18). – С. 42-51.

11. Лагутіна І.В. Право працівника на трудову честь і гідність як особисте немайнове трудове право / І.В. Лагутіна // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – Том 25(64). – 2012. – № 1. – С. 80-86.

12. Лагутіна І.В. Доказування у справах про дискримінацію у сфері праці / І.В. Лагутіна // Правова держава. – 2013. – № 16. – 215-222.

13. Лагутина И.В. Защита личных неимущественных трудовых прав при обработке персональных данных работника / И.В. Лагутина // *Legea și viața* : междунар. науч.-практ. правовой журнал / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинев : Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2014. – № 5. – С. 18-22.

14. Лагутина И.В. Реформирование системы обеспечения охраны труда в Украине / И.В. Лагутина // Трудовое и социальное право : науч.-практ. журнал / редкол.: К.Л. Томашевский (глав. ред.) и др. – Минск : ПДУП «Типография Федерации профсоюзов Беларуси», 2014. – № 3(11). – С. 33-38.

15. Лагутина И.В. Правовые аспекты гендерного равенства в сфере труда в Украине / И.В. Лагутина // *Jurnalul juridic national: teorie și practică* : науч.-практ. правовое издание / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. – Кишинев : Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2014. – № 3(7). – С. 14-19.

16. Лагутіна І.В. Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права / І.В. Лагутіна // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2014. – № 8. – С. 196-198.

17. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників / І.В. Лагутіна // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 2. – С. 162-165.

18. Лагутіна І.В. Визначення розміру компенсації моральної шкоди працівнику / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць. – Одеса : Фенікс, 2014. – № 2. – С. 165-168.

19. Lagutina I.V. The right to protection of employee's personal data / I.V. Lagutina // Юридичний вісник. – 2014. – № 3. – С. 215-220.

20. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників / І.В. Лагутіна // Право і суспільство. – 2014. – № 5. – С. 151-156.

21. Лагутіна І.В. Компенсація моральної шкоди як спосіб захисту особистих немайнових трудових прав працівників / І.В. Лагутіна // Альманах права. Правовий світогляд: людина і право. – Вип. 5. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2014. – С. 463-469.

22. Лагутіна І.В. Судовий захист як юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав / І.В. Лагутіна // Юридичний науковий електронний журнал. – 2014. – № 5. – С. 51-54.

23. Лагутіна І.В. Захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини особистих немайнових трудових прав працівників / І.В. Лагутіна // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2014. – № 10-1. – Т. 2. – С. 10 -13.

24. Лагутіна И.В. Право на профессиональное обучение по трудовому законодательству Украины / И.В. Лагутіна // Вестник Воронежского государственного университета : науч. журнал. Серия «Право» / редкол.: Ю.Н. Стариков (глав. ред.) и др. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2014. – № 4. – С. 174–181.

Тези наукових доповідей і повідомлень:

1. Лагутіна І.В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права / І.В. Лагутіна // Правове життя сучасної України : тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького і аспірант. складу 5-6 червня 2009 року. – Одеса : Фенікс, 2009. – С. 495-497.

2. Лагутіна І.В. Моббінг на робочому місці / І.В. Лагутіна // Тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.) / відп. ред. д-р юрид. наук проф. Ю.М. Оборотов / Одеська національна юридична академія. – Одеса : Фенікс, 2010. – С. 741-743.

3. Лагутіна І.В. Захист персональних даних працівників в Європейському Союзі / І.В. Лагутіна // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної наукової конференції (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.) / за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 223-227.

4. Лагутіна І.В. Право працівника на захист трудової честі і гідності / І.В. Лагутіна // Генезис публічного права: від становлення до сучасності: збірник наукових праць / за ред. С.В. Ківалова, В.О. Тулякова, О.В. Козаченка. – Миколаїв : Іліон, 2010. – С. 35-36.

5. Лагутіна І.В. Система особистих немайнових трудових прав / І.В. Лагутіна // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.) – Т. 2 / відп. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін // Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2011. – С. 394-396.

6. Лагутіна І.В. Інституційні механізми захисту від дискримінації у сфері праці та забезпечення рівності / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень III Міжнародної науково-практичної

конференції, 7-8 жовтня 2011 року / за ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків : Крос Роут, 2011 – С. 188-191.

7. Lagutina I.V. Health and Safety: European Union Standards / I.V. Lagutina // Людина і закон: публічно – правовий вимір : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «VII Прибузькі юридичні читання», 25-26 листопада 2011р. – Миколаїв : Іліон, 2011 – С. 273 – 274.

8. Лагутіна І.В. Роль держави у забезпечення права на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників / І.В. Лагутіна // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листопада 2011 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. – С. 135-138.

9. Лагутіна І.В. Здорові й безпечні умови праці при створенні «зелених» робочих місць / І.В. Лагутіна // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доповідей та наукових повідомлень IV. Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012 – С. 175-179.

10. Lagutina I.V. The role of social partners in vocational training in the European Union / I.V. Lagutina // Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права : матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.) Т.1 / відп. за вип. д.ю.н., проф. Дрьомін В.М. ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 590-592.

11. Lagutina I.V. Social dialogue and gender equality / I.V. Lagutina // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т 3 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 323-325.

12. Лагутіна І.В. Соціально-правова природа юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми трудового права і прав соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 верес. 2013 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 217-221.

13. Lagutina I.V. Towards decent work for domestic workers / I.V. Lagutina // Новітні наукові дослідження держави і права : зб. наук. праць / за ред. П.М. Шапірка, О.В. Козаченка. – Миколаїв : Іліон, 2012. – С. 81-84.

14. Лагутіна І.В. Право працівника на моральне заохочення / І.В. Лагутіна // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.) Т.1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 523-525.

15. Лагутіна І.В. Право працівника на відшкодування моральної шкоди / І.В. Лагутіна // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 123-125.

16. Лагутіна І.В. Реалізація особистих немайнових трудових прав дистанційних працівників / І.В. Лагутіна // Духовні засади сучасного правогенезу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «ІХ Прибузькі юридичні читання», 29-30 листопада 2013 року / відп. ред. д.ю.н, проф., акад. С.В. Ківалов. – Миколаїв : Іліон, 2013. – С. 204-206.

17. Лагутіна І.В. Неформальне професійне навчання працівників / І.В. Лагутіна // Правове забезпечення соціальної сфери : матеріали V Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 22 березня 2014 р.) / уклад.: Д.О. Береза, В.Р. Кравчук, А.М. Мельник [та ін.]; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Юридична література, 2014. – С. 95-98.

18. Лагутіна І.В. Правова регламентація праці дистанційних працівників / І.В. Лагутіна // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2014 р.) Т. 2 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2014. – С. 523-525.

19. Лагутіна І.В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників / І.В. Лагутіна // Поняття та категорії юридичної науки : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 145-річчю академіка Всеукраїнської академії наук М.І. Палієнка (м. Київ, 18 листопада 2014 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко. – К. : Ніка-Центр, 2014. – С. 266-269.

20. Лагутіна І.В. Захист персональних даних працівника Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини: правові аспекти / І.В. Лагутіна // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 149-152.

21. Лагутіна І.В. Сприяння рівності у сфері праці – шлях до усунення дискримінації / І.В. Лагутіна // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника ; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 217-220.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

1. Гідна праця як засіб забезпечення особистих немайнових трудових прав // Юридичний журнал. – 2011. – № 12. – С. 33–35.

2. Lagutina I.V. Labour Rights Protection in European Union Countries: methodological manual / I.V. Lagutina // National University «Odessa Law Academy». – Odessa : Fenix, 2011. – 128 p.

3. Lagutina I.V. Deutsches Arbeitsrecht / I.V. Lagutina // Nationale Universitat «Juristische Akademie Odessa». – Odessa : Fenix, 2013. – 90 p.

АНОТАЦІЯ

Лазутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2015.

Дисертація присвячується дослідженню теоретичних та практичних проблем забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників.

Проаналізовано становлення та розвиток законодавства України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав, його відповідність міжнародним та європейським трудовим стандартам. Розглянуто наукові підходи до визначення поняття та юридичної природи особистих немайнових прав, сформульовано поняття особистих немайнових трудових прав та досліджено їх юридичну природу. Визначено поняття та складові юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав. Досліджено проблему забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників при нестандартних формах зайнятості.

Охарактеризовано структуру особистих немайнових трудових прав: права на безпечні та здорові умови праці, права на трудову честь і гідність, права на професійне навчання, права на рівноправність і недопущення дискримінації, права на захист персональних даних як суб'єктивних трудових прав.

Розглянуто юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав працівників. Виокремлено компенсацію моральної шкоди як один із основних способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників.

Сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення особистих немайнових трудових прав з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: система трудових прав, особисті немайнові трудові права, право на безпечні та здорові умови праці, право на трудову честь і гідність, право на професійне навчання, право на рівноправність і недопущення

дискримінації, право на захист персональних даних працівників, нестандартні форми зайнятості, форми захисту особистих немайнових трудових прав працівників, способи захисту особистих немайнових трудових прав працівників, компенсація моральної шкоди.

АННОТАЦИЯ

Лагутина И.В. Юридический механизм обеспечения личных неимущественных трудовых прав. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2015.

Диссертация посвящена исследованию теоретических и практических проблем обеспечения личных неимущественных трудовых прав работников.

Проанализированы становление и развитие законодательства Украины в сфере обеспечения личных неимущественных трудовых прав, его соответствие международным и европейским трудовым стандартам. Рассмотрены научные подходы к определению понятия и юридической природы личных неимущественных прав, сформулировано понятие личных неимущественных трудовых прав и исследована их юридическая природа. Определено понятие и составляющие юридического механизма обеспечения личных неимущественных трудовых прав.

Исследована проблема обеспечения личных неимущественных трудовых прав работников при нестандартных, нетипичных формах занятости, таких, как аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, дистанционная работа, домашняя работа и обоснована необходимость правовой регламентации особенностей регулирования труда домашних работников, дистанционных работников, других категорий работников, которые являются субъектами нестандартных трудовых отношений, в проекте Трудового кодекса Украины с целью обеспечения соблюдения, содействие и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе личных неимущественных трудовых прав.

Охарактеризована структура личных неимущественных трудовых прав: права на безопасные и здоровые условия труда, права на трудовую честь и достоинство, права на профессиональное обучение, права на равноправие и недопущение дискриминации, права на защиту персональных данных как субъективных трудовых прав.

Рассмотрены юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты личных неимущественных трудовых прав работников. К юрисдикционным формам защиты личных неимущественных трудовых прав работников отнесены деятельность органов по рассмотрению трудовых споров, органов по надзору

и контролю за соблюдением законодательства о труде, Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека. Неюрисдикционными формами защиты личных неимущественных трудовых прав работников признаны самозащита работниками своих личных неимущественных трудовых прав, защита личных неимущественных трудовых прав профессиональными союзами, доюрисдикционное урегулирование трудового спора усилиями его сторон.

Исследованы способы защиты личных неимущественных трудовых прав работников как совокупности действий, применяемых юрисдикционными органами, самим уполномоченным лицом, представителями с целью защиты личных неимущественных трудовых прав путем пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных или оспариваемых личных неимущественных трудовых прав и компенсации ущерба.

Выделена компенсация морального вреда как один из основных способов защиты личных неимущественных трудовых прав работников.

Сформулированы теоретически обоснованные предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в сфере обеспечения личных неимущественных трудовых прав с учетом международных и европейских трудовых стандартов и позитивного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: система трудовых прав, личные неимущественные трудовые права, право на безопасные и здоровые условия труда, право на трудовую честь и достоинство, право на профессиональное обучение, право на равноправие и недопущение дискриминации, право на защиту персональных данных работников, нестандартные формы занятости, формы защиты личных неимущественных трудовых прав, способы защиты личных неимущественных трудовых прав, компенсация морального вреда.

SUMMARY

Lagutina I.V. Legal mechanism for ensuring personal non-property labour rights. – Manuscript.

The thesis on gaining of Doctor of Law degree, the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – National University «Odessa Law Academy». Odessa, 2015.

The thesis is devoted to the study of theoretical and practical problems of personal non-property labour rights. The formation and development of legislation of Ukraine in the field of personal non-property labour rights, its compliance with international and European labour standards are analysed. The scientific approaches to the definition and the legal nature of personal non-property rights are analysed,

the concept of personal non-property labour rights is formulated, their content is clarified. The concept of legal mechanism for ensuring personal non-property labour rights and its components are defined. The problem of personal non-property labour rights of employees with non-standard forms of employment are investigated.

The structure of personal non-property labour rights: the right to safe and healthy working conditions, the right to labour honour and dignity, the right to vocational training, the right to equality and non-discrimination, the right to protection of personal data are characterized.

The jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of personal non-property labour rights of employees are examined. The compensation of moral damage as one of the main method of protection of personal non-property labour rights of employees is considered.

Existing labour legislation in the area of personal non-property labour rights, proposals and recommendations on the improvement the draft of Labour Code of Ukraine taking into account the international labour standards and positive practice legislative experience of foreign countries are analysed.

Key words: system of labour rights, personal non-property labour rights, the right to safe and healthy working conditions, the right to labour honour and dignity, the right to vocational training, the right to equality and non-discrimination, the right to protection of personal data, non-standard forms of employment, forms of protection of personal non-property labour rights, methods of protection of personal non-property labour rights, compensation of moral damage.