

В І Д Г У К
офіційного опонента доктора юридичних наук
Михайла Миколайовича Шумила
на дисертацію Олени Володимирівни Байло
“ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ ГІДНОСТІ ЗА
ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ”,
поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за
спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Трудові правовідносини є складним механізмом реалізації особою свого права на працю. Сучасна наука трудового права справедливо зосереджує свою увагу на таких важливих інститутах галузі, як то: трудовий договір, оплата праці, робочий час і час відпочинку, охорона праці, дисциплінарна та матеріальна відповідальність тощо, проте наукового аналізу потребують також інші сфери, які дозволяють працівнику бути ефективним, спряють його професійному розвитку. До таких наукових розвідок, без сумніву, можна віднести дослідження О.В. Байло, яке присвячене забезпеченню права працівника на захист гідності за трудовим законодавством. Це дослідження красномовно свідчить про вихід теорії трудового права з нормативіського праворозуміння та зосереджується на таких міждисциплінарних категоріях як гідність працівника у трудовому праві. Більше того, питання гідності в юридичній науці розглядається, як правило, крізь призму теорії права або наукових пошуків у конституційному праві, проте дисертантка наголошує на важливості порушеної теми і в сфері трудових відносин. Не можна оминати увагою і той факт, що повага до гідності людини загалом, та працівника зокрема – це принцип не тільки українського законодавства, але і європейський стандарт. Саме антропологічність (людиноцентричність) дисертаційного дослідження О.В. Байло формулює засадничі напрямки для подальших наукових пошуків у науці трудового права. Враховуючи європеїзацію національного законодавства, перманентні зміни та реформування трудовправових норм, усі

ці умови вказують на актуальність дисертаційного дослідження, його нагальність, теоретичну і практичну значимість.

Дисертаційне дослідження виконане із залученням значної бібліографічної бази: монографічних досліджень українських та іноземних авторів, аналіз міжнародних нормативно-правових актів у частині захисту гідності людини, законодавства України та іноземних держав, низки наукових статей та тез доповідей.

Перший розділ дисертаційного дослідження присвячений праву працівника на захист гідності в системі трудових прав. Зокрема, здобувачка зосереджує свою увагу на міждисциплінарному аспекті дослідження, а саме на аналізі поняття гідності як моральної, етичної та, власне, правової категорії. Сформульовано авторське визначення гідності працівника, справедливо обстоюється теза, що останнє є невід'ємною складовою понятійно-категоріального апарату трудового права. На підставі ґрунтовного аналізу юридичної літератури наводяться ознаки гідності працівника. Крім цього, автором здійснюється розмежування понять “гідність працівника”, “честь працівника” та “ділова репутація”.

Позитивним елементом дисертаційного дослідження є ґрунтовний аналіз міжнародних загалом та європейських зокрема, стандартів права працівника на захист своєї гідності, а також вивчення питання ступеня імплементації цих стандартів у сучасне українське трудове законодавство. Особлива увага приділяється Програмі гідної праці МОП на 2016-2019 роки.

Досліджуючи європейські акти у соціально-трудовій сфері базовим дослідниця виділяє Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка у ст. 26 формулює тезу, що держава зобов'язана забезпечити ефективне здійснення права працівників на захист їхньої гідності на роботі. Важливим є також те, що авторка не обмежується описанням зазначеної норми, але наголошує на складності її застосування, а саме на відсутності механізму реалізації. Сформульовано і критичні зауваги щодо значної кількості оціночних понять, як то: “систематичні непорядні дії”, “явно негативні та образливі дії”.

Важливим і цінним для науки та практики є дослідження моббінгу в сфері праці та його заборони в Україні. Це зумовлено тим, що Європейська хартія передбачає таку заборону, натомість українське законодавство взагалі не оперує цим поняттям, що суттєво позначається на можливості захисту прав працівників.

Не можна оминати увагою і дати позитивну оцінку аналізу Директив 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС, 2002/73/ЄС та ін., у цьому сенсі варто наголосити на двох аспектах, перш за все, на тому, що такий аналіз збагачує науку трудового права, дає можливість не тільки ввести *acquis communautaire* в науковий обіг, що збагачує доктрину трудового права, але й напрацювати пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства із урахуванням положень і стандартів *acquis communautaire*, прийняття яких сприятиме інтеграції українського законодавства у загальноєвропейський правовий простір.

У роботі доводиться, що захист гідності є одним із принципів трудового права, поряд із принципами свободи праці, заборону дискримінації тощо.

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячений праву працівника на захист своєї гідності як суб'єктивне трудове право та його здійснення.

Важливим для теорії трудового права є визначення правової природи права працівника на захист своєї гідності. Дисертантка робить вірні висновки, що це є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у деяких випадках, коли йдеться про відшкодування майнової або моральної шкоди, - пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом. Право працівника на захист своєї гідності є невідчужуваним, не може бути передане іншій особі, здійснюється особисто. Особистий характер зазначеного права передбачає і його використання за призначенням. Крім цього, авторка слушного наголошує на недосконалості проекту Трудового кодексу України і необхідності

розширити коло осіб, які зобов'язані поважати і шанувати гідність працівника не тільки з боку роботодавця, але і інших працівників. Погоджуємося із висновком дисертантки, що право працівника на захист своєї гідності є комплексним і включає право працівника на: (1) захист від мобінгу, (2) право на захист персональних даних, (3) право на захист недоторканності приватного життя.

Детальний аналіз чинного трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу України змушує констатувати їх ретроградність, прикладами якої є те, що у чинному КЗпП відсутній механізм здійснення права працівника на захист своєї гідності взагалі, а у ст. 21 проекту ТК України хоча і закріплено право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, проте механізм здійснення зазначеного права не передбачений, що автоматично нівелює цю норму і надає їй статусу норми-декларації.

Наукова робота написана не тільки на високому теоретичному рівні, але і багата практичними пропозиціями щодо зміни та доповнення законодавства, особливо у частині захисту працівником поваги до своєї гідності. Так, варто погодитися із здобувачкою, що при формулюванні правового механізму здійснення зазначеного права лежить принцип поєднання державного, договірного і локального регулювання трудових відносин, який повинен забезпечити оптимальне погодження інтересів сторін індивідуальних трудових правовідносин і держави. Не менш важливо, що авторка наголошує і на недопустимості такого негативного явища, як зловживання правом.

Третій розділ дисертаційного дослідження присвячений формам та способам захисту працівником своєї гідності. Авторка досліджує юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту працівником трудових прав. Здійснено аналіз юрисдикційних форм захисту і виокремлено їх види: (1) судовий захист, (2) захист іншими органами з розгляду трудових спорів, (3) захист органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про

працю. Щодо неюрисдикційних форм захисту працівником своєї гідності, то дисертантка виділяє: (1) самозахист, (2) профспілковий захист, (3) захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

Високої оцінки заслуговує аналіз рішень Європейського суду з прав людини щодо його позицій в частині захисту гідності особи. Слушною є пропозиція дисертантки про необхідність закріплення у новому ТК України самозахисту як неюрисдикційної форми захисту гідності працівників.

Позитивно варто оцінити пропозицію про надання працівнику права вимагати відшкодування моральної шкоди в іншій, крім грошової, матеріальній формі.

Викладені вище пропозиції, що сформульовані у дисертаційному дослідженні сприяють удосконаленню трудового законодавства у сфері правового регулювання розірвання трудового договору за одноразове порушення трудових обов'язків.

Оцінюючи на високому рівні наукову роботу здобувачки, необхідно зазначити про певні зауваження, що можуть викликати наукову дискусію у процесі захисту дисертаційного дослідження.

1. Досліджуючи форми захисту працівником своєї гідності дисертантка підкреслює важливе значення міжнародно-правових механізмів захисту трудових прав, у тому числі, права працівника на захист своєї гідності, що застосовуються у випадках, коли вичерпано всі внутрішньодержавні форми захисту порушених прав. Водночас у дисертації зазначені механізми не отримали належного аналізу, не дана оцінка їх ефективності і не наведені конкретні приклади їх функціонування.

2. Дисертаційна робота багата пропозиціями щодо удосконалення трудового законодавства, так, для прикладу, дисертанткою вносяться пропозиції до проекту Трудового кодексу України у частині закріплення способів захисту працівником своєї гідності окремо та трудових прав у цілому. Пропонується доповнити Книгу першу «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України окремою главою «Здійснення і захист

трудових прав» і передбачити в статті «Захист трудових прав» конкретні способи захисту зазначених прав. При цьому зазначається, що ці способи захисту застосовуються судом або іншим органом з розгляду трудових спорів. Пропозиція дисертантки потребує уточнення, адже не всі запропоновані способи можуть застосовуватися «іншим органом з розгляду трудових спорів», зокрема, такий спосіб, як визнання недійсним акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування. Тому автору слід було уточнити, що окремі способи захисту можуть бути застосовані виключно судом.

Крім того, автору необхідно було більш повно охарактеризувати саме ті способи, які можуть бути застосовані для захисту гідності працівника.

3. У роботі сформульована пропозиція про доповнення ст. 25 проекту Трудового кодексу України обов'язком роботодавця вживати заходів із запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а також запобігання переслідуванню за подачу до компетентного органу скарги про такі дії. Оскільки при цьому робиться посилання на ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), то виникає питання чому до обов'язків роботодавця не віднесено вжиття заходів із запобігання систематичним непорядним або явно негативним та образливим діям щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, про які так само йдеться у зазначеній статті.

4. У дисертації сформульовано багато пропозицій про внесення змін і доповнень до законів України, проекту Трудового кодексу України, проте складно було знайти пропозиції про внесення відповідних змін і доповнень до Кодексу законів про працю України. Автор здебільшого зазначає про недоліки чинного Кодексу, не формулюючи при цьому конкретних пропозицій щодо удосконалення його змісту. Чинний Кодекс законів про працю України 1971 року безнадійно застарів, але він продовжує діяти і до нього вносяться зміни та доповнення.

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку і не спростовують основного висновку про належний рівень проведеного наукового дослідження та не зменшують його значну наукову цінність, носять уточнюючий характер і характер побажань.

Дисертація Байло Олени Володимирівни є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують завдання з дослідження теоретичних і практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України, формулювання пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері та практики його застосування, проекту Трудового кодексу України, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовної практики.

Опубліковані автором 21 наукова праця, у тому числі 5 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 стаття у іноземному періодичному виданні, а також автореферат відображають основний зміст дисертації.

Виходячи з викладеного, дисертація на тему “Забезпечення права працівників на захист гідності за трудовим законодавством України” відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її авторка Байло Олена Володимирівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент –

**старший науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права
Інституту держави і права ім. В.М. Корецького
НАН України,**

**доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник**

М.М. Шумило

