

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2(045)

С. В. Вишновецька,
доктор юридичних наук, доцент
М. В. Рошук,
магістрант

ОСОБИСТІ НЕМАЙНОВІ ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ

Стаття присвячується дослідженню особистих немайнових трудових прав працівників, з'ясуванню їх змісту та видів у системі трудових прав, закріпленій у сучасному трудовому законодавстві та в проекті Трудового кодексу України відповідно до європейських та міжнародних стандартів.

Ключові слова: особисті немайнові трудові права працівників, зміст особистих немайнових трудових прав, види особистих немайнових трудових прав, особисті немайнові права інтелектуальної власності працівників.

Постановка проблеми та її актуальність.

Правова доктрина приділяла і приділяє значну увагу питанням захисту особистих немайнових прав. Насамперед, це пов'язано з тим, що з'являються нові точки зору щодо визначення їх правової природи, видів, а також особливостей їх захисту. На нинішньому етапі розвитку трудового законодавства в Україні інститут особистих немайнових трудових прав перебуває на стадії формування, саме тому він вимагає розширеної та більш чіткої правової регламентації, яка б відповідала міжнародним та європейським стандартам. Актуальним на сьогодні є питання про перелік особистих немайнових трудових прав, їх місце в системі трудових прав, структуру, юридичні гарантії реалізації, форми та способи захисту в разі порушення.

Як слушно зауважувала М. В. Лушнікова, постановка проблеми про особисті немайнові та саме трудові права видається актуальною в силу ряду причин. По-перше, такий підхід дозволяє глибше вивчити юридичну природу особливої групи трудових прав, у змісті яких є основною особиста домінанта (право на рівне поводження і захист від дискримінації в трудових відносинах; право на захист персональних даних і недоторканність особистого життя в трудових відносинах; право на повну і достовірну інформацію; право на захист честі, гідності і ділової репутації в період трудової діяльності). По-друге, це дозволить чіткіше розмежувати предмети тру-

дового і цивільного права, визначити їх точки перетину [1, с. 33].

З урахуванням викладеного вирішення означених проблем можливе шляхом комплексного аналізу норм цивільного і трудового законодавства у цій сфері. Необхідність узагальнення теоретичних розробок і практичних матеріалів з метою удосконалення трудового законодавства у сфері забезпечення немайнових прав, сучасна значимість означених проблем, їх недостатня розробка в доктрині і правозастосовній практиці, дискусійність ряду питань досліджуваної сфери підтверджують актуальність теми цього дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій. Правова природа немайнових прав, різні аспекти їх правового регулювання, способи їх захисту виступають об'єктами наукового інтересу і дискусій серед вчених-цивілістів досить тривалий час. Це, зокрема, дисертаційні дослідження таких вчених, як А. Б. Арзуманян, І. В. Воробйова, О. І. Гуменюк, Є. Г. Дюбко, О. М. Єрмолова, Л. О. Красавчикова, Р. П. Тімешов, Т. В. Трофімова. Серед вчених-трудоваків варто відзначити дисертаційне дослідження І. В. Лагутіної, публікації М. В. Лушнікової, Г. І. Чанишевої, Р. І. Чанишева та інших вчених. Наукові доробки зазначених науковців дали ґрунтовний матеріал для розуміння теоретичних основ змісту немайнових трудових прав працівників, проте необхідність вироблення конкретних пропозицій щодо удосконалення чинного трудового

законодавства, проекту Трудового кодексу України саме в частині особистих немайнових трудових прав і обумовлюють актуальність дослідження цього питання.

Метою статті є розкриття змісту основних немайнових трудових прав працівників, з'ясування їх видів у сучасному трудовому законодавстві та в проекті Трудового кодексу України в контексті відповідності європейським та міжнародним стандартам.

Виклад основного матеріалу. У науці трудового права проблема особистих немайнових трудових прав працівників досліджувалася в аспектах розвитку концепції особистої (індивідуальної) свободи як складової частини реалізації права на працю та трудової честі і гідності працівників. Проте, вважаємо за необхідне визначити систему особистих немайнових прав працівників, що виникають у сфері трудової діяльності, а також їх особливості та суспільну значимість.

Зупинимось спочатку на визначенні особистих немайнових прав. Так, на думку Є. Г. Дюбко, особисті немайнові права – це абсолютні суб'єктивні цивільні права, що належать правомочній особі з народження або в силу закону, такі, що не відчужуються і не передаються іншим особам і підлягають захисту в порядку і випадках, встановлених законодавством [2, с. 14]. З точки зору Т. В. Дробішевської, особисте немайнове право – це юридично забезпечена міра можливої поведінки особи у сферах фізичного благополуччя, індивідуалізації і автономії особистості [3, с. 25].

І. В. Лагутіна особисті немайнові трудові права працівників визначає як суб'єктивні трудові права, 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 [4, с. 6].

На думку Т. В. Трофімової, до загальних родових ознак особистих немайнових прав необхідно віднести: відсутність майнового змісту, що виявляється у неможливості точної грошової оцінки об'єкта особистого немайнового права; особистий характер права, що проявляється в неможливості його здійснення іншими особами, крім праволодільця; неможливість відчужен-

ня і (або) передачі права; належність певному суб'єкту цивільного права – фізичній особі; особливість підстав виникнення права, виражену у відсутності необхідності вчинення будь-яких дій суб'єктом, спрямованих на набуття права, оскільки воно виникає в силу факту народження (створення) суб'єкта-праволодільця; неможливість повного поновлення особистого права у випадку його порушення [5, с. 181].

Особисті немайнові трудові права – це суб'єктивні трудові права, які мають відносний характер, суб'єктами яких, за загальним правилом, є працівник і роботодавець [6, с. 15].

Відносні суб'єктивні трудові права – це такі права, які виникають і реалізуються в рамках конкретних правовідносин, і, отже, тут праву одного суб'єкта кореспондують відповідний обов'язок і поведінка іншого суб'єкта. За загальноприйнятим серед теоретиків держави і права уявленням, структура суб'єктивного права складається з трьох взаємопов'язаних конкретних можливостей (правомочностей): а) права на позитивні дії; б) права вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку; в) права на захист (домагання), що виникає у зв'язку з порушенням юридичного обов'язку. Зі змістовного боку центральним елементом суб'єктивного права є юридична можливість власних дій, тим більше, що саме сюди включається можливість володіти, користуватися і розпоряджатися соціальними благами та цінностями. Однак цей центральний елемент має сенс лише у своєму взаємозв'язку з іншими двома, оскільки без другого та третього елемента можливість власних дій втрачає юридичний характер. З іншого боку, право вимоги виявляється безглуздим, якщо воно не пов'язане з можливістю користування якимись соціальними благами; до того ж право вимоги також є можливістю здійснення певних дій самим уповноваженим.

Г. І. Чанишева і Р. І. Чанишев зазначають, що особисті немайнові трудові права працівника у своїй основі мають особистісну домінанту, яскраво виражений характер нематеріальних благ людини, які захищаються законом. Проте ці права мають істотні відмінності від особистих немайнових прав, не пов'язаних із майновими, які охороняються цивільним законодавством. Носіями особистих немайнових трудових прав є переважно працівники, а права на працю – тіль-

ки особи, які мають трудову правосуб'єктність. Вони здійснюються завжди у рамках відносних правовідносин, суб'єктами яких, за загальним правилом, є працівник і роботодавець. Є також активними за змістом, оскільки працівник вправі вимагати не тільки утримання роботодавця від будь-яких дій, що порушують його права, але й активних дій, спрямованих на реалізацію і захист цих прав [7, с. 137].

Особисті права працівника нематеріального характеру мають не менш істотне значення, ніж права, що мають у тій чи іншій формі матеріальне вираження. Працівник у трудових правовідносинах з роботодавцем продовжує залишатися самостійною особою із властивою йому системою цінностей, поглядів на навколишню дійсність. Кожна людина у процесі трудової діяльності реалізує себе як творча особистість і шукає в роботі не тільки гідну оплату праці, але й можливості прояву своїх здібностей, талантів, розкриття свого потенціалу. При цьому людина не стає об'єктом того чи іншого виробництва, основний прояв її особистості залишається за межею робочого місця і не має, як правило, навіть опосередкованого відношення до процесу трудової діяльності. Сфера приватного життя працівника залишається закритою для сфери роботи. Крім того, в силу трудового договору працівник за загальним правилом зобов'язаний перебувати на території, підконтрольній роботодавцю, контактувати з іншими людьми, працювати в колективі з особливою системою соціального зв'язку. Але працівник продовжує залишатися особистістю, що володіє усією сукупністю особистих прав [8, с. 475].

Відповідні нематеріальні права, невід'ємні від особистості, підлягають захисту як від посягань з боку роботодавця, так і в процесі міжособистісного спілкування, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, у тому числі у взаємодії всередині колективу працівників.

Особисті немайнові трудові права працівників належать до основних трудових прав. На сьогодні у ст. 2 чинного КЗпП зазначені права належним чином не закріплені [9].

Стаття 270 ЦК України [10] встановлює види особистих немайнових прав. Так, відповідно до Конституції України фізична особа має право на життя, право на охорону здоров'я, право на безпечне для життя і здоров'я довкілля, право

на свободу та особисту недоторканність, право на недоторканність особистого і сімейного життя, право на повагу до гідності та честі, право на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, право на недоторканність житла, право на вільний вибір місця проживання та на свободу пересування, право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості. Згідно з ч. 3 цієї статті перелік особистих немайнових прав, які встановлені Конституцією України, цим Кодексом та іншим законом, не є вичерпним.

Відповідно до ст. 21 проекту Трудового кодексу України [11] до основних особистих немайнових трудових прав працівника належать право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці. Як бачимо, в цій статті не закріплено право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя працівника, право на захист від мобінга. Хоча серед основних принципів регулювання трудових відносин закріплено принцип поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом.

Деякі автори називають такі складові права працівника на недоторканність особистого життя на робочому місці: 1) недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить інформація приватного характеру; 2) недоторканність приватної документації працівника; 3) недоторканність зовнішнього обліку працівника; 4) незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці; 5) фізична недоторканність працівника (обшуки, огляд тощо);

б) незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, що надається працівником (наприклад, використання «детектора брехні») [12, с. 79]. Слід погодитись, що в чинному трудовому законодавстві відсутні правові конструкції, що дозволяють говорити про гарантії недоторканності особистого життя працівника.

Окрім цього, відповідно до ст. 423 ЦК України особистими немайновими правами інтелектуальної власності є: 1) право на визнання людини творцем (автором, виконавцем, винахідником тощо) об'єкта права інтелектуальної власності; 2) право перешкоджати будь-якому посяганням на право інтелектуальної власності, здатному завдати шкоди честі чи репутації творця об'єкта права інтелектуальної власності; 3) інші особисті немайнові права інтелектуальної власності, встановлені законом.

Сучасний ринок мультимедійних і інформаційних продуктів створює нові аспекти службових об'єктів права інтелектуальної власності. Як відзначають спеціалісти, за статистикою більше половини всіх охоронюваних результатів інтелектуальної власності створюється найманими працівниками [13].

Працівникові як автору службового твору належать такі особисті немайнові права: право авторства (тобто право визнаватись автором твору); право автора на ім'я (передбачає, що автор може обрати спосіб зазначення свого імені: справжнє ім'я, псевдонім, анонімно); права на недоторканність твору (без згоди автора не допускається внесення в твір змін, скорочень і доповнень, забезпечення твору при його використанні ілюстраціями, передмовою, коментарями чи будь-якими поясненнями); право на обнародування твору (право здійснювати дії чи давати згоду на здійснення дії, яка вперше робить твір доступним для загалу шляхом опублікування, публічного показу, публічного виконання, повідомлення в ефір чи по кабелю або будь-яким іншим способом). Ці права також не згадуються в проекті Трудового кодексу України.

Згідно з ч. 1 ст. 429 ЦК України особисті немайнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт. У випадках, передбачених

законом, окремі особисті немайнові права інтелектуальної власності на такий об'єкт можуть належати юридичній або фізичній особі, де або у якій працює працівник.

Отже, проблему неналежного законодавчого закріплення основних трудових прав працівників, у тому числі особистих немайнових трудових прав, не повною мірою вирішено й у проекті Трудового кодексу України. Слід визнати необґрунтованим встановлення вичерпного переліку основних прав працівників у ст. 20 проекту Трудового кодексу України. Навіть закріплені Конституцією України права і свободи людини і громадянина не є вичерпними (ст. 22). Поряд з цим не виваженим видається визначення закритого (вичерпного) переліку обов'язків роботодавця, які виникають з метою забезпечення прав працівників (ст. 24).

Система особистих немайнових трудових прав являє собою складне явище, її зміст і форма не залишаються незмінними. Система особистих немайнових трудових прав працівника збагачується у міру появи нових особистих немайнових прав. Їх перелік неухильно розширюється, що залежить від розвитку національного трудового законодавства під впливом міжнародних та європейських стандартів, від рівня розвитку життя, від культурного розвитку самої людини, її самосвідомості та самооцінки. Звідси, класифікація особистих немайнових трудових прав як теоретична побудова видозмінюється, удосконалюється, розвивається, відображаючи досягнення теорії, законодавства та практики.

Отже, систему особистих немайнових трудових прав працівників утворюють 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 рівність та захист від дискримінації у сфері праці [4, с. 12-13].

Висновки. Виходячи з аналізу опрацьованих доктринальних джерел та чинного трудового законодавства в сфері особистих немайнових

трудовах прав працівників, можна зробити висновок, що вони являють собою певні можливості та гарантії, які дають змогу в повній мірі певному індивіду, який є учасником трудових відносин реалізовувати своє право на працю, а також дають змогу індивідуалізувати особу, яка виступає суб'єктом трудових відносин у процесі реалізації нею своєї трудової функції. Особисті немайнові трудові права є суб'єктивними та невідчужуваними правами, і хоча вони і не можуть бути виражені та оцінені в матеріальній формі, проте мають важливе значення для працівника, оскільки нерозривно пов'язані з особистістю та спрямовані на виявлення і розвиток її індивідуальних здібностей. Особисті немайнові трудові права працівників характеризуються такими ознаками: по-перше, є невідчужуваними та суб'єктивними, по-друге, є індивідуально визначеними, по-третє, виникають у процесі здійснення працівником його трудової функції. Закріплення переліку особистих немайнових трудових прав працівників є недосконалим у проекті Трудового кодексу України, оскільки не передбачає такі особисті немайнові трудові права працівників як право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя працівника, право на захист від мобінга, що потребує вдосконалення правової регламентації.

Література

1. Лушникова М. В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации / М. В. Лушникова // Вестник Пермского университета. – 2010. – Выпуск 1 (7). – С. 32-38.
2. Дюбко Е. Г. Нематериальные блага и личные неимущественные права граждан и юридических лиц: теоретические и практические проблемы их защиты: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Е. Г. Дюбко. – М., 2015. – 26 с.
3. Дробышевская Т. В. Личные неимущественные права граждан и их гражданско-правовая защита: монографія / Т. В. Дробышевская. – Красноярск: Изд-во Красноярского гос. ун-та, 2001. – 131 с.
4. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / І. В. Лагутіна. – Одеса, 2015. – 39 с.
5. Трофимова Т. В. Системный подход к классификации личных неимущественных прав в гражданском праве / Т. В. Трофимова // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2008. – № 3 (16). – С. 179-183.
6. Шамшина І. І. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 9-17.
7. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики / Г. І. Чанишева, Р. І. Чанишев // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2010. – Т. IX. – С. 136-148.
8. Ярошенко О. М. Дискримінація у сфері праці: до питання класифікації її видів / О. М. Ярошенко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 476-483.
9. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
10. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.
11. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 від 27.12.2014 / Сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
12. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С. Ю. Головиной. – Екатеринбург, 2006. – 360 с.
13. Лосев С. Служебные объекты права интеллектуальной собственности / С. Лосев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.busel.org>

С. В. Вишновецькая, М. В. Роцук

Личные неимущественные трудовые права работников: понятие и виды

Статья посвящается исследованию личных неимущественных трудовых прав работников, определению их содержания и видов в системе трудовых прав, закрепленной в современном трудовом законодательстве и в проекте Трудового кодекса Украины в соответствии с европейскими и международными стандартами.

Ключевые слова: личные неимущественные трудовые права работников, содержание личных неимущественных трудовых прав, виды личных неимущественных трудовых прав, личные неимущественные права интеллектуальной собственности работников.

S. Vyshnovetska, M. Roshchuk

The personal non-property labour rights of employee: content and kinds

The article is devoted to research of the personal non-property rights of employee and to determine their content and kinds in the system of labor rights, which is fixed in modern labor laws and in the project of Labour Code of Ukraine in accordance to European and international standards.

Key words: personal non-property labour rights of employee, the content of personal non-property labour rights, the kinds personal non-property labour rights, personal non-property labour rights of intellectual property of employee.