

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

THE CONCEPT OF THE PERSONAL NON-PROPERTY LABOUR RIGHTS OF EMPLOYEE

Лагута І.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У статті обґрунтовується, що у сучасних наукових дослідженнях системний підхід до прав людини у сфері праці називається однією з нових тенденцій. Особливе значення набуває реалізація і захист особистих немайнових трудових прав, які збагачують право на працю.

Ключові слова: особисті немайнові трудові права, немайнова сторона трудових правовідносин.

В статье обосновывается, что в современных научных исследованиях системный подход к правам человека в сфере труда называется одной из новых тенденций. Особое значение приобретает реализация и защита личных неимущественных трудовых прав, которые обогащают право на труд.

Ключевые слова: личные неимущественные трудовые права, неимущественная сторона трудового правоотношения.

The article states that in modern scientific research, systematic approach to human rights in the workplace is called one of the new trends. Of particular importance is the realization and protection of personal non-property labour rights, which enrich the right to work.

Key words: personal non-property labour rights, non-property part of the employment relationship.

Актуальність теми. Єдність суспільства і свобода особистості є необхідними умовами суспільного прогресу. У зв'язку із цим виникає необхідність окреслення тих юридично обов'язкових орієнтирів, яким має відповідати громадянське суспільство та особистість. Цю функцію покликана виконувати держава через один із її інструментів – право. Отже, має бути й інститут, який регулює та охороняє соціальне відокремлення людини, його індивідуалізацію як члена громадянського суспільства – особистості.

Теоретичні основи концепції прав особистості набули розвитку у працях таких видатних вчених (філософів, правознавців), як С.С. Алексєєв, М.Й. Бару, Б.К. Бегичев, Л.Ю. Бугров, Б.М. Генкін, В.М. Гессен, Л.Я. Гінцбург, С.Ю. Головіна, О.Д. Зайкін, С.О. Іванов, О.С. Іоффе, Б.А. Кістяковський, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Н.І. Матузов, П.І. Новгородцев, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, Л.І. Петражицький, А.І. Покровський, В.Н. Скобелкін, О.В. Смирнов, В.С. Соловйов, Р.О. Стефанчук, Л.С. Таль, Є.О. Харитонов, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев, Б.М. Чічерін та ін. Положення та висновки, що містяться у цих працях, становлять концептуальну основу для наукової розробки загальних проблем особистих немайнових трудових прав.

Метою статті є визначення поняття особистих немайнових трудових прав, виокремлення системи особистих немайнових трудових прав, що належать працівникам і виникають у сфері найманої праці, обґрунтування необхідності їх регулювання та захисту засобами та прийомами саме трудового права.

Виклад основного матеріалу. В основі особистих немайнових прав працівників, закріплених у трудовому законодавстві, лежать конституційні особисті права громадян [1, с. 48], які є основними правами.

Традиційно основні права впливають з: 1) природи людини; 2) універсальної концепції прав людини; 3) об'єктивних конкретно-історичних соціальних факторів.

Однак трудовим законодавством регулюються лише ті особисті конституційні права, які прямо або опосередковано пов'язані з виконанням працівником трудової функції. Для виокремлення групи особистих немайнових прав працівників головною ознакою є сфера їхньої трудової діяльності, пов'язана із суспільними відносинами, які впливають на ступінь їх реалізації щодо окремого індивіда (особистості). Зміст особистих немайнових прав визначається потребами і можливостями, які забезпечують держава, суспільство з метою застосування працівником своїх творчих сил, здібностей, всебічного розвитку.

Мірилом історичного розвитку прав є певна юридична концепція людини як суб'єкта права та відповідні уявлення про її права й обов'язки. Ступінь визнання та захищеності прав людини у суспільстві визначається типом його соціально-економічної організації, етапом загальноцивілізаційного розвитку, гуманізації та лібералізації. За різних часів саме за обсягом працездатності розмежовували суб'єктів права, тобто певна система права визнає певних осіб

як таких, що мають права. Права людини, як будь-яке правове явище, невинно трансформуються, дослухаючись до ритму історії, пригальмовуючи або прискорюючи його [2, с. 60].

Правова категорія особистих прав, яка трансформувалася в категорію особистих немайнових прав, бере свій початок у римському праві, в якому вперше почали виокремлюватися особисті позови та особисті права. Серед численних видів позовів особливо виокремлювалися два найбільш важливих із них: *actio in rem* (речовий позов) та *actio in personam* (особистий позов). *Actio in personam* видавався для захисту правовідносин особистого характеру між двома або кількома особами у тому разі, якщо порушник даного роду права був відомий заздалегідь, оскільки даний позов був можливим лише проти конкретної особи [3, с. 41].

Для визначення правової природи особистих прав людини доцільно застосувати саме природно-правовий і позитивістський підходи. Названі підходи, поперше, найбільшою мірою відображають закономірності виникнення та закріплення у праві 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.

Вчення про права особистості розробили представники природно-правової школи (Ж.Ж. Руссо, Г. Гроцій, Дж. Локк, Ш. Монтеск'є та ін.). В основі концепції природного права – звідки, власне, і зароджується вчення про природні права людини – лежить ліберально-демократична традиція суспільно-політичної думки, що розвивається уже майже протягом трьох століть. Природне право містить у собі ідеали свободи, справедливості, рівності усіх перед законом.

Цінність природно-правового вчення полягала в опорі на моральні принципи і категорії свободи, справедливості, людської гідності. Прихильники школи природного права критикували позитивістський підхід, зазначаючи, що для цього вчення особистість сама по собі – ніщо.

Для особистості мають значення не норми самі по собі, а ті цінності, які за їх допомогою закріплюються, реалізуються, відображаються. Такими життєво важливими, доленосними цінностями для правової особистості і є свобода (права і свободи) і справедливість (баланс прав, свобод і обов'язків).

Грунтуючись на доктрині природних прав людини, Л.С. Таль писав про те, що «робочій силі, як предмету зобов'язання, є притаманними усі особливості особистих благ. Вони не можуть бути відчужуваними». Продовжуючи цю думку, вчений підкреслював: «Сучасна правосвідомість явно схиляється до визнання робочої сили частиною особистої правової сфери людини і потребує охорони від зазіхань нарівні з іншими особистими благами» [4, с. 125].

У теорії держави і права розрізняють особисті права в широкому сенсі, інакше кажучи, будь-які суб'єктивні права особи, й у вузькому, спеціальному –

як особливу групу прав, відмінних від соціально-економічних і політичних [5, с. 94].

Немайновий елемент трудових правовідносин, пов'язаний з їх особистісною ознакою, став об'єктом спеціального дослідження вчених-трудоників на початку 60-х років 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 першому випадку, на його думку, учасникові правовідносин забезпечується матеріальний інтерес не тільки в оплаті за працю, але й забезпечення безпечних та здорових умов праці. У другому випадку мова йде про моральний інтерес. Немайновий елемент у трудових правовідносинах виражається у моральній оцінці праці робітника. Виходячи із цього, М.Й. Бару формулює немайнове суб'єктивне право працівника на трудову честь. Воно включає в себе право претендувати на моральну оцінку праці та право вимагати усунення будь-яких порушень та уражень трудової честі працівника. Вчений виокремив також право на захоплення і право на висування «по службових сходах».

Г.І. Чанишева і Р.І. Чанишев зазначають, що особисті немайнові трудові права працівника у своїй основі мають особистісну доміную, 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. До особливостей особистих немайнових трудових прав працівника слід віднести такі. Носіями зазначених прав є переважно працівники, а права на працю – тільки 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. Метод правової рівності сторін – працівника і роботодавця не застосовується у процесі реалізації трудових прав працівників [6, с. 62–63].

У сучасних умовах розвитку суспільства постановка проблеми про особисті немайнові трудові права видається актуальною з наступних причин: по-перше, такий підхід дозволяє глибше вивчити юридичну природу особливої групи трудових прав; по-друге, це дозволить більш чітко розмежувати предмети трудового і цивільного права, визначити їх точки перетину.

Однак у науці трудового права особистим немайновим правам ще не приділялося достатньої уваги. Інститут особистих немайнових трудових прав вимагає розширеної, чіткої правової регламентації у проекті Трудового кодексу України.

Система особистих прав працівників у сфері застосування праці складалася з прав на: 1) охорону життя і здоров'я; 2) застосування і розвиток здібнос-

тей та обдарувань; 3) трудову честь і гідність; 4) забезпечення особистої свободи у сфері трудових відносин [1, с. 49].

Однією з основних тенденцій розвитку трудових прав і сучасного трудового законодавства стало зміщення ціннісних пріоритетів у змісті трудових прав у сферу забезпечення всебічного розвитку особистості. Цей напрямок у подальшому розвитку трудових прав пов'язано з перенесенням акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. Ціннісні пріоритети прав людини все більше переміщуються зі сфери економічної та фізичної безпеки людини до сфери суб'єктивного самопочуття і «якості трудового життя» [7, с. 107].

Система особистих немайнових трудових прав являє собою складне явище, її зміст і форма не залишаються незмінними.

Система – це упорядкована певним чином безліч елементів, взаємопов'язаних між собою, які утворюють певну цілісну єдність. Визначення будь-якої системи у більшості випадків відбувається через поняття «цілісність». Розкрити природу цілісності, інтегративні фактори розвитку дійсності – це означає відшукати і вивчити взаємодії, причина яких знаходиться не в суб'єкті, не в зовнішніх надприродних обставинах, а в самій матерії [8, с. 20].

Особисті права працівника нематеріального характеру мають не менш істотне значення, ніж розглянуті вище 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, якщо тільки сам працівник не побажає привнести інформацію такого роду в колектив працівників або роботодавця. 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.

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.

І система особистих немайнових трудових прав працівника збагачується у міру появи нових особистих немайнових прав. Їх перелік неухильно розширю-

ється, що залежить 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.

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 мобінгу, право на рівноправність та захист від дискримінації у сфері праці набувають особливого значення.

Норми трудового права покликані доповнити і поглибити захист особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, який здійснюється цивільним правом, стосовно особливостей трудових відносин, забезпечити права і свободи людини в період трудової діяльності [9, с. 44].

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

Відносні суб'єктивні трудові права – це такі права, які виникають і реалізуються в рамках конкретних правовідносин, і, отже, тут право одного суб'єкта кореспондують відповідний обов'язок і поведінка іншого суб'єкта [10, с. 54].

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 елементів можливість власних дій втрачає юридичний характер. З іншого боку, право вимоги виявляється безглуздом, якщо воно не пов'язане з можливістю користування якимись соціальними благами; до того ж право вимоги також є можливістю здійснення певних дій самим уповноваженим [11, с. 176–177].

Висновки. Отже, 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 оцінені у грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер; по-друге, вони невіддільні від особистості (ці права не можна подарувати, продати, передати у спадок або в інший спосіб відділити від особи) і спрямовані на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості; по-третє, виникають ці права не з народження, а в процесі праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Зарубина Н.П. Личные права рабочих и служащих / Н.П. Зарубина // Правоведение. – 1983. – № 1. – С. 48–54.
2. Мікуліна М. Особисті немайнові правовідносини: природно-правові витоки (від Стародавньої Еллади до початку XIX століття) / М. Мікуліна // Підприємництво, господарство та право. – 2010. – № 10. – С. 60–63.
3. Новицкий И.Б. Римское право / И.Б. Новицкий ; отв. ред. Е.А. Суханов ; 4-е изд., стереотип. – М. : Гуманитарное знание, 1998. – 245 с.
4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль ; 2-е изд., доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
5. Матузов Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 294 с.
6. Чанишева Г.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : [монографія] / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – О. : Фенікс, 2012. – 196 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. – 2009. – № 2. – С. 107–112.
8. Красавчикова Л.О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными, прав граждан (физических лиц) в гражданском праве Российской Федерации : автореф. дис. ... д. ю. н. : спец. 12.00.03 «Гражданское право; Семейное право; Гражданский процесс; Международное частное право» / Л.О. Красавчикова. – Екатеринбург, 1994. – 43 с.
9. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
10. Хохлов Е.Б. Субъективное трудовое право в системе права / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 2. – С. 54–70.
11. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич ; под ред. А.И. Королева. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1976. – 285 с.