

Ігор Миколайович Кравченко,

кандидат юридичних наук, доцент,

Луганський навчально-науковий інститут ім. Е. О. Дідоренка

Донецького державного університету внутрішніх справ,

кафедра правосуддя (завідувач);



<https://orcid.org/0000-0002-3082-4970>,

e-mail: inkravchenko2017@gmail.com

**ПОНЯТТЯ І СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ
ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Розглянуто проблему визначення системи особистих немайнових прав працівника як сукупність її окремих структурних базових елементів як у системі особистих немайнових благ фізичної особи, так і в загальній системі прав людини. На підставі аналізу норм національного законодавства, а також досягнень наукової думки надано правову характеристику поняття системи, структури її елементів системи особистих немайнових прав працівника в процесі його трудової діяльності. Вивчено питання можливості нормативного визначення та закріплення системи й класифікації особистих немайнових прав працівника під час виконання ним своїх трудових функцій.

Ключові слова: роботодавець, найманий працівник, трудовий договір, особисті немайнові права працівника, система особистих немайнових прав працівника, структура системи особистих немайнових прав працівника, елемент системи особистих немайнових прав працівника.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Статті 3 та 21 Конституції України, закріплюючи загальнолюдські цінності (блага), що містяться в цілій низці міжнародно-правових актів, визначають пріоритет прав людини на життя, честь і гідність, недоторканність і безпеку, вважаючи їх найвищою соціальною цінністю, невідчужуваними та непорушними, а їх дотримання – головним завданням держави¹. Одне з визначальних місць у цій системі прав і свобод посідають особисті немайнові права людини. Це зумовлено посиленням гуманістичної спрямованості сучасних правових систем, враховуючи українську, на які впливають насамперед загальноєвропейські стандарти, а також тим, що нематеріальні блага

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 354к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 31.08.2023).

людини, які охоплюють всі сфери становлення та розвитку особистості, визначають і внутрішнє благополуччя людини, і духовно-моральний потенціал суспільства, і становище людини в цьому суспільстві, а рівень гарантованості їх здійснення визначає рівень розвитку самої держави.

Беззаперечно, кожна наукова галузь потребує певної організації (упорядкування певним чином) всієї сукупності досліджуваних нею об'єктів, тобто системності. Як зауважує визнаний учений-цивіліст Р. О. Стефанчук, надзвичайно важливим в аспекті дослідження проблеми особистих немайнових прав є питання визначення системи особистих немайнових прав фізичної особи, яка б забезпечувала їхню зовнішню єдність та внутрішню диференціацію [1, с. 278]. Необхідність правової систематизації видів особистих немайнових прав людей під час їх трудової діяльності в науці трудового права назріла вже давно. Відсутність чітко розробленої та нормативно закріпленої системи особистих немайнових прав працівника спричиняє ситуації, коли такі права, що містяться в цивільному та трудовому законодавствах, а також у багатогалузевих нормативних актах, просто «губляться» в загальному нормативному масиві і, як наслідок, просто ігноруються учасниками трудових правовідносин.

Отже, у дослідженні проблем особистих немайнових прав працівників, як видається, цілком логічним і вкрай важливим є питання визначення їх структурованості як певного системного утворення та окремої групи в загальній системі трудових прав, яка б відображала та забезпечувала їх внутрішню диференціацію та зовнішню єдність. Зазначена сукупність (група) прав, як і будь-яке інше складне системне утворення, містить численні елементи та їх види, що об'єднуються за певними критеріями в окремі підсистеми (підгрупи).

Стан дослідження проблеми

Правова природа та система немайнових прав фізичних осіб, загальні засади й різні аспекти їх правового регулювання та систематизації є об'єктами наукових досліджень і жвавих дискусій доволі тривалий час насамперед серед учених-цивілістів. Це, зокрема, вітчизняні дисертаційні дослідження і публікації таких науковців, як Ч. Н. Азімов, І. А. Безклубий, В. І. Бобрик, Д. В. Боброва, Т. В. Боднар, В. І. Борисова, С. Б. Булеца, О. В. Григоренко, О. В. Дзера, А. С. Довгерт, Н. О. Давидова, А. О. Дутко, І. В. Жилінкова, В. І. Кисіль, Н. О. Коротка, В. М. Коссака, В. В. Луць, Л. В. Малюга, Р. А. Майданник, В. Ф. Маслов, Г. К. Матвеев, О. О. Мережко, О. А. Мірошніченко, М. М. Мікуліна, Е. Е. Мухамедова, О. А. Підпригора, О. О. Підпригора, О. О. Пунда, З. В. Ромовська, В. С. Синенко, Р. О. Стефанчук, І. В. Спасибо-Фатєєва, Є. О. Харитонов, С. І. Чернооченко,

Я. М. Шевченко, Р. Б. Шишка, Л. В. Федюк, Ю. М. Юркевич та ін. Серед учених – дослідників проблем трудового права з питання особистих немайнових прав працівників передусім варто виокремити дисертаційне дослідження І. В. Лагутіної [2] і публікації С. В. Вишновецької [3], М. І. Іншина, М. В. Лушнікової, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. Наукові здобутки названих учених надали ґрунтовний матеріал для розуміння теоретичних основ змісту та класифікації видів особистих немайнових трудових прав працівників. Водночас необхідність формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства (саме через відсутність нормативного визначення) та подальшого наукового обговорення проблем формування системи особистих немайнових прав працівників й зумовляють актуальність цієї статті.

Мета і завдання дослідження

Визначення специфіки правового регулювання особистих немайнових прав працівників є головною *метою* цієї статті. *Завдання* наукової розвідки передбачають: 1) дослідження поняття системи трудових прав у галузі особистих немайнових прав людини в процесі її трудової діяльності; 2) встановлення актуальності, а отже, можливості нормативного закріплення класифікації, структури (системи) особистих немайнових прав працівників, враховуючи класифікацію їх видів; 3) подальший розвиток теорії трудового права щодо особистих немайнових трудових прав людини.

Наукова новизна дослідження

Питання систематизації особистих немайнових прав працівника вперше комплексно досліджено з огляду на класи (типи) їх видів відповідно до вимог національного цивільного і трудового законодавства та згідно з науковими дослідженнями.

Виклад основного матеріалу

Особисті немайнові права фізичної особи регулюються насамперед нормами цивільного законодавства¹. Водночас відповідно до ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України його положення застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сфері трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства, насамперед трудового, яке регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини, та спрямоване на всебічну охорону трудових прав працівників. До того ж законодавство

¹ Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 31.08.2023).

про працю становлять Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства, ухвалені відповідно до нього¹.

Звичайно, переважна більшість людей значну частину свого свідомого життя проживають, виконуючи саме трудові функції, тим самим реалізуючи своє право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу з роботодавцем. Отже, під час своєї трудової діяльності вони мають (повинні мати) специфічний комплекс особистих немайнових прав, але навіть у цьому процесі не припиняються особисті права людини в розумінні конституційного, кримінального, адміністративного, екологічного, цивільного, сімейного, житлового права.

Водночас трудове право найбільш тісно пов'язане саме з цивільним правом. Це зумовлено тим, що трудове право історично виокремлювалося з цивільного і з ним взаємодіє, «дрейфуючи» в бік то віддалення, то наближення до нього. Крім цього, деякі правовідносини зі сфери регулювання цивільного права переходять до трудового права і навпаки. Ба більше, цивільне право також регулює відносини, пов'язані з працею людини.

Для особистих немайнових прав фізичних осіб у сфері праці характерним є те, що, на відміну від особистих немайнових прав, які регулюються та захищаються нормами цивільного законодавства, вони містять вторинну (похідну) чи непрямую (опосередковану) майнову складову. Так, серед особистих немайнових прав, що забезпечують соціальне буття працівників у праві на захист від безробіття та сприяння у працевлаштуванні, – це їх право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги²; у праві працівників на професійний розвиток – це обов'язок роботодавця фінансувати професійний розвиток працівників за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел³; у праві працівників на відпочинок – це обов'язок роботодавця з оплати за час щорічної відпустки працівників, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та участі у змаганнях, додаткової відпустки

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 332-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 31.08.2023).

² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 31.08.2023).

³ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 31.08.2023).

працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи та компенсації за невикористані відпустки¹; у праві на здоров'я у сфері праці – це право працівника на компенсаційні виплати та фінансування заходів і покращення умов та охорони праці, а також обов'язок роботодавця здійснювати працівникам як застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид страхових виплат і надання соціальних послуг² тощо. Отже, зазначена складова зумовлена наявністю у складі трудових правовідносин майнового елемента та його нерозривним зв'язком із немайновим елементом. Саме в цьому і проявляється специфіка трудового права як галузі та специфічність методів правового регулювання трудових відносин. Водночас зазначена майнова компонента не перетворює особисті немайнові права у трудових правовідносинах на майнові, оскільки не визначає природу цих прав, їх нерозривний і безпосередній зв'язок з матеріальними благами та особи працівника як їх носія. Крім того, зазначена складова зазвичай є лише немайновою компонентою і має вторинний (похідний) характер.

Отже, для особистих немайнових прав у процесі трудової діяльності характерна наявність двох правомочностей (як захищеної законом можливості громадян діяти певним чином при реалізації належних їм прав, зокрема користуватися особистими немайновими благами) [4, с. 117]: 1) можливості працівника вимагати від невизначеного кола, насамперед роботодавця, зобов'язаних утримуватися від порушення його права; 2) можливості працівника в разі порушення його права звернутися до встановлених законом заходів його захисту. Таким чином, особисті немайнові права у трудовому праві є самостійним видом суб'єктивних прав, які виконують роль правового засобу забезпечення особистої (індивідуальної, персональної) сфери працівника від стороннього втручання, передусім роботодавця. Отже, цілком логічним було б припустити, що можливе існування самостійної особливої системи трудових прав працівників, у змісті яких основною її побудови є особиста домінанта (лат. *dominans*, *dominari* – пануючий; головна ознака; найважливіша складова частина)³.

¹ Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 31.08.2023).

² Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 31.08.2023).

³ Домінанта // Словник іншомовних слів : сайт. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=6696&action=show> (дата звернення: 31.08.2023).

Важко не погодитись із М. М. Мікуліною, що для виокремлення системи особистих немайнових прав необхідно проаналізувати, зокрема, роль системності як основної, фундаментальної властивості об'єктивного світу [5, с. 268]. Системність є загальною та невід'ємною властивістю людської практики, враховуючи мислення. Отже, і в дослідженні проблем особистих немайнових прав працівників цілком логічним і вкрай важливим є питання визначення їх структурованості як певного системного утворення та окремої групи в загальній системі трудових прав, яка б відображала і забезпечувала їх внутрішню диференціацію та зовнішню єдність. Зазначена сукупність (група) прав, як і будь-яке інше складне системне утворення, містить численні елементи та їх види, що об'єднуються за певними критеріями в окремі підсистеми (підгрупи).

Система особистих немайнових прав працівників, як і будь-яка складна побудова соціальних явищ, у цілому є узагальненою функціональною моделлю дійсності, що здатна до певного прогнозування їх розвитку у визначеному діапазоні умов. Однак така побудова вимагає точної характеристики і чіткого визначення понять. Отже, як видається, для розуміння поняття «система особистих немайнових прав працівників» слід визначитися з поняттями система, структура, елемент структури (системи).

Поняття «система» – багатозначний термін, який доволі широко використовують для характеристики різноманітних суспільно-правових явищ. Відповідно до загального визначення система (від давньогр. *συστημα* – сполучення, ціле, з'єднання) – множина взаємозв'язаних елементів, відокремлена від середовища, що взаємодіє з ним як єдине ціле. Академічний тлумачний словник української мови таким чином інтерпретує цей термін: «Порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; форма організації, будова чого-небудь; сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням; будова, структура, що становить єдність закономірно розташованих та функціонуючих частин»¹. У межах системного підходу система – це будь-який об'єкт, що розглядається як цілісна сукупність визначеної множини взаємодіючих частин і одночасно як складова частина більш загального об'єкта [6, с. 12].

І. М. Дудник визначає систему як відмежовану від зовнішнього середовища сукупність взаємозв'язаних частин (компонентів), що має якісно вищі та складніші властивості, якщо порівняти із сумою властивостей її частин, і характеризується певним складом (набором)

¹ Система // Словник української мови : сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/systema> (дата звернення: 31.08.2023).

компонентів та певним способом їх взаємодії [7, с. 10]. О. О. Пунда під поняттям «система» розуміє певний визначений порядок у розташуванні і зв'язку частин будь-чого, зокрема і у дії, форму організації, ціле, що являє собою єдність закономірно розташованих і таких, що перебувають у взаємозв'язку між собою частин [8, с. 54]. Л. Р. Наливайко зауважує, що система – це цілісна єдність її елементів і структури [9, с. 237].

Водночас структура (від лат. *structūra*, англ. *structure*, нім. *struktur* – будівництво, пристрій; зв'язок або розташування складових частин) – це характеристика складу частин, елементів, певний функціональний взаємозв'язок складових об'єкта, внутрішня будова¹.

У теорії систем структурою системи називають сукупність необхідних і достатніх для досягнення цілей відношень (зв'язків) між її компонентами (елементами), а у складних системах структура відображає лише найбільш істотні елементи, що мало змінюються при поточному функціонуванні системи і забезпечують існування системи та її основних властивостей. Структура характеризує організованість системи, стійку упорядкованість її елементів і зв'язків [10, с. 17]. Водночас кожна система – насамперед сукупність елементів (лат. *elementum* – стихія, первинна речовина), що є складовою чогонебудь, нерозкладним компонентом складних систем, пов'язаним певними відносинами з іншими об'єктами в єдиний комплекс, а отже, зв'язок елементів системи визначається як структура².

У теорії систем елементом системи називають її найпростішу та відносно самостійну складову, яка розглядається як одне ціле зі своєю поведінкою, спрямованою на реалізацію властивої цьому елементу функції, та використовується в певному контексті. Між елементами системи існують істотні зв'язки або властивості, а внаслідок об'єднання декількох елементів і утворення системи з'являються нові властивості, яких не має жоден елемент до створення системи, що має назву емерджентність [10, с. 17].

Емерджентність (від англ. *emergent* – стрибкоподібний, несподіване виникнення, поява нового)³ у теорії систем може характеризувати ступінь організованості системи та визначає, що властивості системи не зводяться до властивостей елементів, з яких вона

¹ Структура // Словник української мови : сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/struktura> (дата звернення: 31.08.2023).

² Елемент // Словник української мови : сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/element> (дата звернення: 31.08.2023).

³ Емерджентність // Словник.UA : сайт. URL: <https://slovyk.ua/index.php?swgd=емерджентний#:~:text=ЕМЕРДЖЕНТНИЙ%2C%20-a%2C,нібито%20зумовлена%20втручанням%20ідеальних%20сил> (дата звернення: 31.08.2023).

складається, тобто майже ідеальна система може бути створена з неідеальних елементів. Що більше характеристики системи відрізняються від характеристик елементів, з яких вона утворена, то більше організованою є система.

Водночас, аналізуючи питання сутності поняття «система», А. М. Добробог констатував, що система – це не просто певна структура, внутрішня будова чого-небудь, а пов'язані між собою елементи, які становлять певне цілісне утворення. Бо структура – це внутрішня організація системи, що проявляється у зв'язках і відношеннях, які існують між елементами, що становлять систему [11, с. 31]. Отже, структурою вважається побудованість з елементів певного соціального явища, а система – це вже побудований комплекс цього явища, якому притаманні відповідні якісні властивості, певні взаємозв'язки між цими елементами.

Водночас А. В. Федюк виокремлює такі ознаки системи: 1) доцільність; 2) структурованість; 3) єдність і цілісність компонентів (елементів); 4) входження як підсистеми до системи вищого порядку [12, с. 45]. Досліджуючи складові системи, М. М. Мікуліна констатує, що ними можна вважати: 1) зовнішнє оточення, зворотній зв'язок; 2) внутрішню структуру як сукупність взаємопов'язаних компонентів; 3) досягнення мети системи [5, с. 268]. Отже, очевидною є логічність і доцільність щодо визначення загальної системи особистих немайнових прав працівників. Бо, по-перше, всі її елементи мають бути спрямовані на досягнення спільної мети – охорони та захисту особистої сфери кожної людини в процесі її трудової діяльності; по-друге, цій системі притаманна структурованість; по-третє, особисті немайнові права працівників становлять єдиний комплекс норм, що охороняють і регулюють особисті немайнові трудові відносини; по-четверте, сукупність норм, яка регулює ці права як підгалузь (у сукупності відповідних правових інститутів), входить до системи вищого порядку, а саме системи трудового права.

У юридичній літературі загальновизнаними елементами системи права вважають галузі, підгалузі, інститути, норми. Враховуючи логіку такого підходу, можна охарактеризувати й елементи системи особистих немайнових прав працівника. Отже, якщо розглядати сукупність особистих немайнових прав працівників як підгалузь трудового права, то цілком логічно, що цю систему слід вважати сукупністю певних правових інститутів та норм, які регулюють ці права. Структурі цієї системи притаманна внутрішня організація, яка проявляється в її поділі на окремі чітко визначені та взаємоузгоджені елементи, які в процесі своєї взаємодії забезпечують функціональну самостійність правових норм і є основою її внутрішньої будови (порядку розташування її структурних елементів).

На думку Р. О. Стефанчука, особисті немайнові права фізичних осіб у своїй сукупності становлять певну систему. Ця система внутрішньо диференційована та зовнішньо цілісна і спрямована на забезпечення немайнових інтересів фізичної особи шляхом наділення її відповідними суб'єктивними правами, а в подальшому вона буде вдосконалюватись і розширюватись, враховуючи, що кількість, зміст і обсяг відповідних прав, які є її елементами, постійно зростає [13, с. 263].

Особисті немайнові права є структурним утворенням, окремою групою в загальній системі прав людини, що містить численні елементи, які об'єднуються за певними критеріями в окремі підсистеми (враховуючи правові інститути). Проте, як справедливо зауважує О. О. Пунда, ця структурованість не має в національній законодавчій системі завершеного характеру [8, с. 55].

Як видається, структура системи особистих немайнових прав у межах системи трудового права, як і у цивільному праві, може цілком розглядатись як її підгалузь (об'єднання декількох однорідних та взаємопов'язаних предметом регулювання галузевих інститутів, що охоплюють сферу суспільних відносин, яка об'єктивно утворюється в межах трудового права). А отже, структурними елементами системи особистих немайнових прав працівників є правові інститути, що складаються з відповідних норм як її первинні елементи, що регулюють особисті немайнові права працівників під час виконання трудових функцій.

Ю. Ю. Івчук виокремлює такі ознаки правового інституту: 1) однорідність фактичного змісту – регулювання щодо відособленої групи суспільних відносин; 2) юридична єдність правових норм як єдиний комплекс; 3) нормативна відособленість; 4) повнота регульованих відносин [14, с. 69]. Як слушно зауважує М. М. Мікуліна, критеріями розподілу правових інститутів особистих немайнових прав вважають: предмет регулювання як основний критерій; частини, глави, розділи законодавства; характер і зміст впливу норм на суспільні відносини; спосіб правового регулювання суспільних відносин; сфера правового регулювання цих відносин; структура правового інституту [5, с. 270].

Водночас, на відміну від трудового права, де визначення сукупності особистих немайнових прав як правових інститутів поки не знайшло відображення та закріплення, переважна більшість дослідників-цивілістів відповідно до нормативних положень глав 20–22 Цивільного кодексу України поділяє ці права на правові інститути за предметом їх правового регулювання [13, с. 265–266]: 1) інститут особистих немайнових прав, що забезпечують природне існування фізичної особи; 2) інститут особистих немайнових прав, які забезпечують соціальне буття; 3) інститут особистих немайнових прав інтелектуальної власності тощо.

Як випливає з теорії права та розуміння системи права як комплексу правових норм, структуру системи особистих немайнових прав становлять інститути (уособлені групи правових норм, які регулюють однорідні суспільні відносини певного виду) та самі норми, що регулюють ці права. Отже, структуру вважають побудовою, поділом особистих немайнових прав як окреме суспільне явище, а систему – побудованим комплексом цього явища, якому притаманні якісні властивості, певні взаємозв'язки між елементами (інститутами та нормами).

З позиції позитивного права (право, чинне в певному суспільстві та певний час) і за умови поділу права на галузі, підгалузі, інститути систему, що досліджується, становлять інститути особистих немайнових прав працівників у процесі виконання ними трудових функцій. Вчені-цивілісти пропонують розглядати систему особистих немайнових прав через їх класифікацію, що сприятиме з'ясуванню взаємозв'язків між ними, системних зв'язків щодо функціонування цих прав загалом [13, с. 265–266]. Водночас важко не погодитись з М. М. Мікуліною, яка вважає, що якщо виходити з позицій природного права, то не можна систему особистих немайнових прав визначити виключно через структуру й класифікацію, оскільки не завжди можна передбачити в позитивному праві всіх ситуацій, що виникнуть у майбутньому після врегулювання нормами закону [5, с. 270].

Однак, попри це, створюючи систему особистих немайнових прав працівників, необхідно максимально наблизитися до їх правової природи, ураховувати саме їх стан при можливому правовому регулюванні. Водночас, як слушно зауважує С. В. Вишневецька, система особистих немайнових трудових прав являє собою складне явище, її зміст і форма не залишаються незмінними. Система особистих немайнових трудових прав працівника збагачується з появою нових особистих немайнових прав. Їхній 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 [3, с. 91]. Як наслідок, неминучою є й поява певних проблем щодо побудови та функціонування цієї системи, що є ознакою недостатньої системності, але вирішення цих проблем буде результатом підвищення системності особистих немайнових трудових прав, підтвердженням існування та виживання самої побудованої системи особистих немайнових прав працівників. Крім цього, систему особистих немайнових прав слід розглядати, ураховуючи їхню класифікацію, адже це є важливим для пізнання природи та сутнісних ознак цих прав, а також для відмежування від інших систем [5, с. 270–271].

Водночас актуальною залишається проблема відмежування трудових відносин від цивільних, враховуючи охорону та захист особистих немайнових прав людини в процесі організації її праці, а спільність галузевого регулювання та захисту дозволяє об'єднати зазначені права в єдину систему особистих немайнових прав працівників.

Очевидно, що система особистих немайнових прав працівника є самостійною та доволі складною конструкцією. Водночас, як видається, при її побудові слід керуватись положеннями «закону простоти складних систем», за яким реалізується, виживає, відбирається той варіант системи, який має найменшу складність [15, с. 30].

Враховуючи зазначене, можна дійти висновку, що система особистих немайнових прав – це сукупність елементів відповідного соціального явища, упорядкованих та пов'язаних між собою, певним чином структурованих і згрупованих за відповідними критеріями (за наявності або відсутності в змісті особистого немайнового права майнової компоненти та за належністю певним суб'єктам трудових правовідносин), які в сукупності і створюють цю систему.

Отже, як видається, структурними елементами зазначеної системи є (можна вважати) правові галузеві інститути, які складаються з норм, що регулюють (можуть регулювати) і захищають особисті немайнові права працівників та є первинними елементами структури цієї підсистеми особистих немайнових трудових прав як складової загальної системи трудових прав працівників. Такими структурними елементами системи особистих немайнових прав працівників у межах системи трудового права є (можуть бути) правові галузеві інститути як сукупність правових норм, що регламентують особисті немайнові права працівників під час виконання ними своїх трудових функцій. За визначенням І. В. Лагутіної, 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 і захист від дискримінації у сфері праці [2, с. 12–13].

Як видається, особисті немайнові права працівника, що регулюються та захищаються трудовим правом, можна класифікувати за такими основними критеріями: 1) за наявністю або відсутністю у змісті особистого немайнового права особи майнової компоненти: а) особисті немайнові права, що не містять вторинну майнову компоненту (до таких, зокрема, належать: право на працю та вибір сфери її

застосування; право працівників на рівність можливостей щодо просування по роботі та захист від дискримінації у сфері праці; право працівника на честь, гідність, ділову (трудова) репутацію і захист від мобінга тощо); б) особисті немайнові права, що містять вторинну майнову компоненту (наприклад, право на працю та вибір сфери її застосування; право на захист від безробіття та сприяння у працевлаштуванні тощо); 2) за належністю тільки певним суб'єктам трудових правовідносин: а) належать всім працівникам (наприклад, право на життя та усунення небезпеки, що загрожує життю і здоров'ю працівника; право на захист персональних даних працівника; право на відпочинок; право на інформацію сторін трудового договору тощо); б) належать окремим категоріям працівників (наприклад, право на професійний розвиток щодо права на свободу вибору та використання працівником освітньої установи, навчальних посібників та матеріалів, методів оцінки знань учнів тощо; право на недоторканність власного житла, що використовується як робоче місце працівника; право авторства працівника на службовий твір тощо).

Водночас системний аналіз й осмислення сутності тих ґрунтовних властивостей і функцій, що відображають внутрішній зміст, взаємозв'язок і елементну структуру особистих немайнових прав працівників, дозволяє визначити місце цієї підсистеми як сукупності правових інститутів особистих немайнових прав людини як у трудовій сфері, так і в системі права загалом.

Отже, на підставі цього аналізу правового матеріалу уможливується виокремлення певних особистих немайнових прав працівників, передбачених та непередбачених нормами чинного трудового законодавства України, що існують (мають існувати) у межах трудових правовідносин, а саме: 1) інститут особистих немайнових прав, що забезпечують природне благополуччя та автономію (індивідуалізацію) працівника: право на власне ім'я працівника; право працівника на особисту безпеку, безпечні та здорові умови праці; право на життя та усунення небезпеки, що загрожує життю і здоров'ю працівника; право працівника на медичну допомогу та конфіденційність даних про його здоров'я; право на недоторканність зовнішнього вигляду працівника; право на особисту свободу та фізичну, психологічну і моральну недоторканність працівника від дій роботодавця та інших осіб; право працівника на честь, гідність, ділову репутацію і захист від мобінга; право на справедливі умови праці; право працівників на рівність можливостей щодо просування по роботі та захист від дискримінації у сфері праці; 2) інститут особистих немайнових прав, що забезпечують соціальне буття працівника: право на працю та вибір сфери її застосування; право на захист від безробіття та сприяння у працевлаштуванні; право на інформацію сторін трудового

договору; право на професійний розвиток; право на трудову мобільність (на свободу пересування); право на відпочинок; право на моральні заохочення; право на професійні об'єднання; 3) інститут особистих немайнових прав, що забезпечують недоторканність приватного життя під час виконання трудової функції: право на недоторканність засобів особистого спілкування та кореспонденції працівника; право на недоторканність приватної документації працівника; право на незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці; право на незастосування засобів спеціального контролю щодо достовірності наданої працівником інформації; право на недоторканність власного житла, що використовується як робоче місце працівника; право на захист персональних даних працівника; 4) інститут спеціальних (окремих) особистих немайнових прав, що виникають у сфері інтелектуальної діяльності працівників: право на ім'я та псевдонім (право авторства працівника на службовий твір); право на збереження цілісності створеного працівником службового твору; право на індивідуальний вигляд працівника (право на власне зображення та його оприлюднення); право працівника на свій голос та його відтворення.

Висновки

Проведене дослідження свідчить про недостатню розробленість вчення про систему особистих немайнових прав працівників в Україні. Водночас, враховуючи сталу тенденцію щодо появи нових особистих прав під впливом міжнародних стандартів, рівня розвитку особистого та суспільного життя, розвитку самої людини та її самооцінки, їх перелік буде неухильно розширюватися. Тож побудова системи зазначених прав працівників дозволить прогнозувати розвиток самого національного трудового законодавства в частині появи та нормативного закріплення нових особистих немайнових трудових прав працівників, зокрема за рахунок цивільного законодавства. Поняття емерджентності як властивість кожної розвиненої системи має стати визначальною при побудові системи особистих немайнових прав працівників з огляду на неухильне розширення їх переліку з розвитком національного трудового законодавства та, як наслідок, зміни рівня самовизначення працівника у професійно-трудовому середовищі та його самосвідомості як особистості. Звичайно, запропонована система особистих прав працівників як певна теоретична побудова буде розвиватися, і, як зазначалось, відображати досягнення теорії трудового права, трудового законодавства щодо організації процесу праці та практики його застосування, що так само актуалізує теоретичний та прикладний інтерес щодо подальшого дослідження правової природи системи особистих немайнових прав людини в процесі її трудової діяльності.

Список бібліографічних посилань: 1. Стефанчук Р. А. Методологические проблемы системы личных неимущественных прав физических лиц // Личные неимущественные права: проблемы теории и практики применения : сб. статей и иных материалов / под. ред. Р. А. Стефанчука. Киев : Юринком Интер, 2010. 1036 с. **2.** Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с. **3.** Вишновецька С. В., Рошук М. В. Особисті немайнові трудові права працівників: поняття та види. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право.* 2015. № 4 (37). С. 88–93. **4.** Велика українська енциклопедія. Тематичний реєстр гасел з напрямку «Юридичні науки» / уклад.: В. Л. Бабка, М. М. Шумило ; за ред. А. М. Киридон. Київ : Держ. наук. установа «Енциклопедичне видавництво», 2017. 152 с. **5.** Мікуліна М. М. Від системи до структури системи особистих немайнових прав фізичних осіб. *Держава і право.* 2011. Вип. 52. С. 267–271. **6.** Ачкасов А. Є., Лушкін В. А., Охріменко В. М., Воронкова Т. Б. Теорія систем і системний аналіз : навч. посіб. Харків : ХНУМГ, 2014, 167 с. **7.** Дудник І. М. Вступ до загальної теорії систем. Київ : Кондор, 2009. 205 с. **8.** Пунда О. О. Адміністративно-правове регулювання забезпечення здійснення особистих немайнових прав : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2018. 449 с. **9.** Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель : монографія. Харків : Право, 2009. 598 с. **10.** Теорія систем в екології : підручник / Ю. Г. Масікевич, О. В. Шестопапов, А. А. Негадайло та ін. Суми : Сум. держ. ун-т, 2015. 330 с. **11.** Добробог Л. М. Система права: теоретико-правовий дискурс. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2013. Вип. 21, ч. II, т. 1. С. 30–32. **12.** Федюк Л. В. Система особистих немайнових прав у цивільному праві : монографія. Івано-Франківськ, 2007. 82 с. **13.** Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) : монографія / відп. ред. Я. М. Шевченко. Київ : КНТ, 2007. 626 с. **14.** Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 155 с. **15.** Грицюк П. М., Джоші О. І., Гладка О. М. Основи теорії систем і управління : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2021. 272 с.

Надійшла до редакції 02.09.2023

Прийнята до опублікування 22.09.2023



Kravchenko I. M. The concept and structural elements of the system of personal empowerment rights of employees

The article considers the problem of defining the system of personal non-property rights of an employee, as a set of its individual structural basic elements in the system of personal non-property benefits of an individual, and in the general system of human rights. The essence

and content of any social, legal phenomena, which are the personal non-property rights of employees, as relevant legal values, can be fully revealed only thanks to the study of objective signs characteristic of these rights. When studying the current issues of employees' personal rights, it is extremely important to determine their structure as a certain systemic formation and a separate group in the general system of labour rights which would reflect and ensure their internal differentiation and external unity. Due to the fact that the personal rights of a person are a separate type of subjective rights (they belong to the category of intangible goods), their features are the absence of direct property content and an inseparable connection with the personality of their bearer. At the same time, in an objective sense, personal non-property rights are undeniably a complex legal institution that forms the norms of various branches of public and private law (constitutional, criminal, administrative, environmental, civil, family, housing, labor, etc.). Based on the analysis of the provisions of national and prospective legislation, as well as the achievements of scientific thought, the article provides a legal description of the concept of the system, structure and elements of the system of personal non-property rights of an employee in connection with the performance of his/her employment duties. The issue of the possibility of regulatory definition and consolidation of the system and classification of personal non-property rights of employees in the course of their employment functions has been investigated. The scientific novelty of the publication is that the issue of systematization and/or classification of the employee's personal non-property rights has been comprehensively researched, taking into account the classes (types) of their types, in accordance with the requirements of national civil and labor legislation and according to scientific research.

Key words: employer, employee, employment contract, employee's personal non-property rights; the system of personal non-property rights of the employee; the structure of the system of personal non-property rights of the employee; element of the system of personal non-property rights of the employee.

