

Розділ IV. ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО, ЕКОЛОГІЧНОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА

DOI: 10.33766/2786-9156.105.214-230

УДК: 349.2(045)

Кравченко І. М., кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права та публічного управління факультету суспільних та прикладних наук Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила», адвокат (м. Івано-Франківськ, Україна)

e-mail: inkravchenko2017@gmail.com

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

ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

Актуальність статті обумовлена тим, що з переходом до інформаційного суспільства, поступовим розвитком людини як особистості та, як наслідок, зростання рівня її самооцінки, під впливом міжнародних європейських стандартів особистого та суспільного життя все більшого значення набуває забезпечення особистих немайнових трудових прав під час трудової діяльності людини.

У статті розглянуто проблему визначення поняття особистих немайнових прав працівника, які за своїм змістом є й окремим структурним утворенням, і структурним базовим елементом, як окремої групи (класу) системи особистих немайнових благ фізичної особи, так і в загальній системі прав людини. Сутність і зміст будь-яких соціальних, правових явищ, якими є особисті немайнові права працівників, як відповідні правові цінності, повною мірою може розкритись тільки завдяки дослідженню їх характерних об'єктивних ознак, що відображало б та забезпечувало їх внутрішню диференціацію й зовнішню єдність.

На підставі аналізу норм національного та перспективного законодавств, а також досягнень наукової думки в статті надано правову характеристику поняття «особисті немайнові права працівника» в процесі його трудової діяльності. Вивчено питання можливості нормативного визначення та закріплення поняття особистих немайнових прав працівника під час виконання ними своїх трудових функцій. Наукова новизна публікації полягає в тому, що питання визначеності особистих немайнових прав працівника комплексно досліджено, з огляду на їх типові ознаки, відповідно до вимог національного законодавства та згідно з науковими досягненнями в цій галузі.

Ключові слова: роботодавець, найманий працівник, трудовий договір, особисті немайнові права працівника, особисті немайнові трудові права.

Постановка проблеми. Стрімкий глобальний технологічний прогрес й особливо розвиток цифрових технологій, перехід до економіки послуг та інформаційного суспільства, призводить до активізації сучасних глобальних процесів трансформації сфери праці та революційних змін у сфері зайнятості, що з неминучістю тягне за собою появу нових форм трудових відносин, а відтак і

змін у трудовому законодавстві й у переліку трудових прав. А поступовий суспільний розвиток людини як особистості та зростання рівня її самооцінки під час цих процесів призводить до появи і нових особистих немайнових прав під час її трудової діяльності. Як вбачається, ціннісні пріоритети прав людини поступово переміщуються зі сфери її суто економічної та фізичної безпеки до суб'єктивного самопочуття та «якості трудового життя» кожної працюючої людини. Тож за таких умов особисті права працівника набуватимуть усе більшого значення. Водночас, сутність і зміст зазначених соціальних, правових явищ, як відповідних правових цінностей найманого працівника, повною мірою можуть розкритись тільки завдяки дослідженню їх характерних об'єктивних ознак. Отже, саме це і призводить до постановки питання про доцільність нормативного регулювання не лише «класичних» трудових прав, а й особистих немайнових прав працівників, під час формування сучасного безпечного та комфортного виробничого середовища. Водночас, поява та розвиток особистих немайнових прав працівників здійснюється в умовах життєво небезпечних явищ та загроз, як для суспільства в цілому, так і для конкретної людини під час виконання нею своїх трудових функцій. Усе це неминуче призводить і до появи нових викликів для особистих прав працюючої людини, адже правове регулювання, як правило, стосується вже існуючих відносин і не розраховане на появу її нових форм у швидко змінних сучасних соціальних процесах [1, с. 83].

Враховуючи наголос саме на особистості працівника, не може не актуалізуватись проблема його особистих прав. Отже, у дослідженні проблем особистих немайнових прав працівників, вбачається, цілком логічним та вкрай важливим є питання визначення характерних ознак особистих немайнових прав працівників, їх структурованості, як певного системного утворення та окремої групи в загальній системі трудових прав. Отже, як вбачається, виокремлення та визначення особистих немайнових прав працівників має як теоретичне, так і прикладне значення, бо необхідна як для їх ґрунтовного всебічного наукового дослідження та виявлення їх характерних ознак. Зазначене сприяє удосконаленню трудового законодавства та створить можливість подальшого розвитку науки трудового права.

Проте, як видається, саме поняття особистих немайнових прав працівників не має ані свого національного законодавчого закріплення, ані завершеного характеру доктринальних розробок щодо ґрунтовної сформованої теорії, яка б дозволяла виокремити особисті немайнові права людини в процесі її праці, що, як видається, мають регулюватись, охоронятись та захищатись саме нормами трудового права України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правова природа немайнових прав фізичних осіб, загальні засади й різні аспекти їх правового регулювання є об'єктами наукових досліджень і жвавих дискусій серед, перш за все, учених-цивілістів уже досить тривалий час. Це, зокрема, вітчизняні дисертаційні дослідження і публікації таких учених, як: Ч. Н. Азімов, І. А. Безклубий, Д. В. Боброва, Т. В. Боднар, В. І. Борисова, С. Б. Булеца, О. В. Григоренко, О. В. Дзера, А. С. Довгерг, Н. О. Давидова [2], А. О. Дутко, І. В. Жилінкова, В. І. Кисіль, Н. О. Коротка,

О. В. Кохановська, В. В. Луць, Л. В. Малюга, Р. А. Майданик, О. О. Мережко, О. А. Мірошниченко, М. М. Мікуліна, М. В. Менджул [3], Л. А. Ольховик [4], О. А. Підопригора, О. О. Підопригора, О. О. Пунда [5], О. А. Пушкін, З. В. Ромовська, М. М. Сібільов, С. О. Сліпченко [6], І. В. Спасибо-Фатеева, Р. О. Стефанчук [7], [8], Є. О. Харитонов, С. І. Чернооченко, Я. М. Шевченко [9], Р. Б. Шипка, Л. В. Федюк, Ю. М. Юркевич і т.ін. Серед учених-дослідників проблем трудового права з питання особистих немайнових прав працівників, перш за все, варто виділити вітчизняні дисертаційне дослідження І. В. Лагутіної [10], [11] і публікації С. В. Вишневецької [12], М. І. Іншина, М. М. Клемпарського, М. В. Лупнікової, Г. І. Чанишевої та Р. І. Чанишева [13], О. М. Ярошенка та багатьох інших. Наукові здобутки зазначених авторів дали ґрунтовний матеріал для розуміння теоретичних основ змісту та ознак особистих немайнових трудових прав працівників.

Водночас, необхідність формулювання конкретних пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства (саме через відсутність нормативного визначення) та подальшого наукового обговорення проблем формування системи особистих немайнових прав працівників й обумовлюють актуальність дослідження цього питання.

Формулювання цілей. Метою статті є: (1) дослідження поняття та визначення сутності особистих немайнових прав людини в процесі її трудової діяльності; (2) встановлення актуальності, а відтак, можливості нормативного закріплення поняття структури (системи) особистих немайнових прав працівників, включаючи класифікацію їх видів; (3) подальший розвиток теорії трудового права щодо особистих немайнових трудових прав людини.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на фундаментальні зміни, що відбуваються в сучасному суспільстві щодо пріоритету окремої людини та її прав та з огляду на потреби суспільного розвитку, питанням правового регулювання особистих немайнових відносин приділяється підвищена увага правничої науки. Акцентування на особистості найманого працівника актуалізує проблемність його особистих прав, адже це поєднання проблем і правового, і виробничого, і соціального, і психологічного характерів. Безумовне дотримання та забезпечення особистих немайнових прав працівника в процесі його трудової діяльності впливає на продуктивність його праці, бо здатне забезпечити і моральне задоволення, і психологічний комфорт цієї особистості від самої роботи.

Науковий аналіз правового регулювання особистих немайнових правовідносин здійснюється як на фундаментальному, так і на прикладному рівні. Проте, цивільне, а особливо трудове законодавство України в цій сфері, залишається досить консервативним. Як вбачається, правове регулювання відстає від рівня розробленості теорії особистих немайнових правовідносин, який досягнуто на сьогодні з боку як науковців-цивілістів, так і науковців-трудоваків. Водночас, як вбачається, цивільне та трудове законодавство не може бути безпосереднім підґрунтям динаміки конкретних (окремих) особистих немайнових правовідносин у спеціальному (буквальному) значенні цього поняття, бо законодавство

стоїть над всіма та кожними правовідносинами, визнаючи певні юридичні факти як підстави їх руху. Загальновідомо, що будь-яке з правовідносин сфери трудового права передбачає наявність конкретних підстав їх виникнення, зміни та припинення. Зазначені обставини, з якими трудове законодавство пов'язує ці підстави, є юридичними фактами. Наприклад, трудові правовідносини щодо захисту особистої переписки (приватної кореспонденції) працівника при використанні ним технічних засобів роботодавця виникає між сторонами на підставі такого юридичного факту, як безпосереднє відправлення повідомлення [14, с. 8]; правовідносини щодо професійного навчання працівників у сторін виникає в результаті укладення ними відповідного договору [15, с. 6]. Отже, саме трудове законодавство є загальною обов'язковою передумовою динаміки особистих немайнових правовідносин сторін трудового договору, але не підставою. Тобто, особисті немайнові трудові правовідносини виникають із підстав, передбачених законодавством, але не з самого законодавства. Водночас, безпосередньо правове регулювання сприймається як встановлення певних правил поведінки щодо особистих нематеріальних благ (прав), а не лише надання повноважень щодо захисту від протиправних діянь роботодавця та інших суб'єктів, що порушують особисті немайнові права та інтереси працівників.

Навіть більше, сучасне законодавство України не передбачає акцентованого нормативного регулювання правовідносин, що виникають унаслідок користування працівниками їхніми особистими немайновими благами. Ми вже звертались до цієї проблематики. Нематеріальні блага найманих працівників є об'єктом особистих немайнових правовідносин та суб'єктивних особистих немайнових прав із особливостями, зумовленими специфікою особистих немайнових трудових відносин. Нематеріальні блага працівників та відповідні їм особисті немайнові права є невід'ємними атрибутами кожної особи в процесі її трудової діяльності; належать їй з моменту настання трудової право-дієздатності; є невідчужуваними; не мають вартісного (оплатного) характеру. Вони дозволяють індивідуалізувати особистість працівника, створити умови для його автономного благополучного існування, нормального фізичного та психічного розвитку, забезпечення його свободи, недоторканності приватного життя під час виконання нею трудових функцій [16, с. 208].

Видокремлення особистих немайнових прав здійснювалось з основних прав людини. Так, якщо особисті немайнові права громадян регулюються конституційним правом, цивільне право регулює особисті немайнові права фізичної особи, а, відтак, трудове право – основні немайнові права працівника. Водночас, протягом тривалого часу правнича наука спільно визнавала особисті немайнові відносини предметом правового регулювання саме галузі цивільного права, не враховуючи чи це суб'єкт цивільно-правових, чи трудо-правових правовідносин. Так, за узагальненим визначенням сучасної цивілістичної науки, під особистим немайновим правом розуміється суб'єктивне право, що виникає з приводу нематеріальних благ або результатів інтелектуальної діяльності, що не підлягає точній грошовій оцінці, тісно пов'язане з особистістю уповноваженого,

спрямоване на виявлення та розвиток його індивідуальності, що має специфічні підстави їх виникнення та припинення.

З огляду на посилення ролі особистості найманого працівника в сучасних умовах, Я. М. Шевченко зазначає, що особисті немайнові права – це юридично гарантовані можливості, які довічно належать кожній фізичній особі за законом і характеризуються немайновістю та особистістю [9, с. 143]. Так Н. О. Давидова формулює суб'єктивне особисте немайнове право як особисте, загальнорегулятивне, довічне право, яке не має майнового еквіваленту, об'єктом якого є нематеріальні (духовні) блага, що притаманно всім і кожному, незалежно від інших прав, виникає з народження та не відчужується [2, с. 35]. Р. О. Стефанчук визнає особисте немайнове право фізичних осіб як суб'єктивне цивільне право, що за своїм змістом пов'язане з особою його носія, не має економічної природи походження та економічного змісту, а також спрямоване на задоволення фізичних (біологічних), духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб (інтересу) й об'єктом якого є особисте немайнове благо, а у визначених законом випадках – й інше нематеріальне благо [7, с. 131]. С. О. Сліпченко зосереджується на характеристичі особистого немайнового права як самостійному і відокремленому об'єкту цивільного права, розкриваючи індивідуальність фізичної особи, як особисте немайнове благо, яке, завдяки своїм корисним властивостям, задовольняє потреби людини та належить їй. За словами науковця, норми права, враховуючи здатність індивідуальності задовольняти потреби суб'єктів, забезпечують останнім можливість здійснювати або вимагати здійснення певних дій чи утримання від них стосовно даного блага, а відтак, норми цивільного законодавства (ч. 2 ст. 300 ЦК України), і визначають міру такої дозволеної поведінки уповноваженої особи [20, с. 300]. Водночас, розкриваючи зміст суб'єктивного права, відповідні норми встановлюють можливість здійснення наступних дій: збереження певного блага та прояв його в будь-яких формах і способах, за винятком, зрозуміло, заборонених законом або тих, що суперечать моральним засадам суспільства [6, с. 152, 157]. О. О. Пунда особисті немайнові права людини зазначає як її основні права, які реалізуються у сфері її природного та соціального життя завдяки комплексному механізму їх здійснення та його організаційно-управлінського забезпечення з боку органів публічної влади [5, с. 425-426].

Водночас, Р. О. Стефанчук виокремив такі ознаки особистих немайнових прав: (1) особистісність; (2) немайновість; (3) об'єктом цих прав є особисте немайнове чи інше нематеріальне благо; (4) цілеспрямованість на задоволення фізичних (біологічних), духовних, моральних, культурних чи соціальних потреб [8, с. 25]. Л. А. Ольховик, аналізуючи наукову думку щодо особливості та специфіку особистих немайнових відносин, виокремив наступні їх ключові ознаки, з якими важко не погодитись: (1) базування на природних правах людини (основні особисті права); (2) суб'єктивність прав, бо до них не допускається правонаступництво (неможливість відчуження); (3) абсолютність прав, бо їх носіям протистоїть невизначена кількість зобов'язаних осіб, кожна з яких зобов'язана утримуватися

від порушення цих прав; (4) позбавленість економічного змісту і лише індивідуалізація особи (так звана «нетоварність»), неможливість точної їх оцінки в грошовому еквіваленті; (5) особистісний характер, бо об'єктом особистих немайнових прав є нематеріальні блага, невіддільні від особистості; (6) гарантованість конституційними засобами [4, с. 275]. М. В. Менджул, з огляду на правову природу та неекономічний зміст, як особливі ознаки особистих немайнових прав, зазначає їх невичерпність, яку не можуть змінити навіть глобалізаційні процеси, цифровізація, посилена потреба у цифровій безпеці та трансформація способів їх захисту; особливі підстави їх виникнення та припинення. Водночас вона вказує на обмеженість підходів щодо визначенні особистих немайнових прав у різних галузях права, з огляду на зосередженості лише специфіки одних суб'єктів, не враховуючи при цьому особливості, притаманні іншим суб'єктам, або через аналіз особистих немайнових прав щодо окремих об'єктів, вважаючи, що більш вірним є підхід, при якому розкриваються саме універсальні ознаки цих прав [3, с. 218, 219].

Проте, зважаючи на те, що «хазяйська влада», яка належить роботодавцю, від самого початку робить працівника залежною стороною в трудових відносинах, саме особисті права працівника перебувають у вразливому становищі і потребують першочергового правового регулювання та захисту. Отже, як видається, зазначати та враховувати специфіку особистих немайнових прав роботодавця в цьому контексті не має сенсу, бо ці права регулюються та захищаються як і решта цивільних прав цього суб'єкта (право на ділову репутацію, право на захист корпоративної інформації, авторські права тощо). І водночас, не заперечуючи проти відповідної універсальності ознак особистих немайнових прав (хоча вважаємо, що універсальність проявляється не в контексті взаємності прав працівників та роботодавця, а взагалі як характерні для такого роду правовідносин елементів для кожного працівника), як вбачається, перш за все, особисті немайнові права не можуть сприйматися й аналізуватися саме поза іншими правами особи, бо вони є елементом єдиної системи прав, якими особа володіє і які підпорядковує своїм інтересам. Ба більше, незважаючи на складність комплексу взаємних прав та обов'язків сторін трудового договору, як вбачається, було б неправильно ділити структуру цих єдиних трудових правовідносин. Водночас, стверджувати, що всі особисті немайнові трудові правовідносини, які пов'язані з майновими, мають абсолютний характер, навряд чи можливо, бо, не всім особистим правовідносинам притаманна наявність лише пасивного обов'язку суб'єктів щодо утримання від порушення певного особистого немайнового блага, що належить уповноваженому суб'єкту. Як вбачається, у більшості випадків відносний правовий зв'язок характерний саме для особистих немайнових правовідносин, пов'язаних із майновими через наявність у їх складі відносних особистих прав, що пов'язані з майновими. Наприклад, це такі трудові особисті немайнові права, як право працівника на відпочинок, право на професійний розвиток тощо, яким кореспондуються відповідні обов'язки роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Тож, вочевидь, більшість особистих немайнових прав працівників цивільним законодавством регулюватися не може, наприклад, права, що пов'язані з трудовою мобільністю; професійним розвитком; рівністю можливостей щодо просування по роботі та захистом від дискримінації у сфері праці; захистом від безробіття та сприяння у працевлаштуванні тощо. Навіть більше, реалізація трудової функції за трудовим договором, на відміну від виконання зобов'язань за цивільно-правовим договором, може мати виключно особистий характер.

Слід зазначити, що самі трудові правовідносини складаються з двох нерозривно взаємопов'язаних рівнозначних елементів: майнового (забезпечення регулювання відплатної функції найманої праці) та немайнового (забезпечення захисту специфічних особистих нематеріальних благ, властивих сфері найманої праці) характеру. Водночас, в одних відносинах, що утворюють предмет трудового права, майнова складова може переважати, а немайнова є супутньою; за іншими, навпаки, переважно реалізуються особисті немайнові права. Так, у відносинах з обов'язкового соціального страхування основним змістом виступає обов'язок роботодавця зі сплати страхових внесків і право працівника, що кореспондує з нею, на отримання соціально-страхового забезпечення при настанні страхового випадку. Водночас працівник наділений правом на отримання інформації про діяльність страховиків та страхувальників, яке за своєю природою належить до його особистих немайнових прав [16, с. 8, 9].

Крім цього, як вбачається, у складі трудових правовідносин можливо виокремити ще й організаційний (владно-управлінський) елемент, який слід включати саме до складу особистого немайнового елемента. Звертає на себе увагу, що підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку та законним розпорядженням роботодавця (хазяйська влада роботодавця) не містить у собі майнових складових і за своєю правовою природою не має вартісних чи відплатних ознак, а відтак, можуть характеризуватись як встановлення між сторонами трудових правовідносин взаємних прав та обов'язків саме особистого нематеріального характеру. Зважаючи на те, що «господарська влада», яка належить роботодавцю, безумовно та від самого початку робить працівника залежною стороною в трудових відносинах, саме особисті права працівника перебувають у вразливому становищі і потребують першочергового ефективного регулювання та захисту. Водночас, на відміну від особистих немайнових прав, що регулюються та захищаються нормами цивільного права, для особистих немайнових прав у сфері найманої праці, крім елемента субординації, характерна і наявність у їх складі вторинної (непрямої) майнової компоненти, яка обумовлена як наявністю у складі трудових правовідносин майнового елемента, так і його нерозривним зв'язком з немайновим елементом. Наприклад, у праві працівника на щорічний відпочинок – це обов'язок роботодавця з оплати часу відповідних відпусток [18, с. 21]; у праві працівника на безпечні умови та захист здоров'я у сфері праці – обов'язок роботодавця з фінансування заходів щодо покращення умов та охорони праці [18, с. 19]; у праві працівника на свій професійний розвиток – обов'язок роботодавця з фінансування цього за рахунок власних коштів [15, с. 15] тощо. Ба більше, зазначена компонента не перетворює особисті немайнові

права в трудових правовідносинах на майнові, оскільки не визначає природу даних прав та їх нерозривний зв'язок з матеріальними благами та особистістю їх носія. Крім того, ця компонента проявляється не завжди й лише у сфері немайнового права, до того ж, якщо це відбувається, то завжди має вторинний характер.

Інтереси особистості, що регулюються і захищаються цивільним правом, визначаються презумпцією рівноправності суб'єктів. Але, враховуючи специфіку трудового права, як правової галузі та як методів правового регулювання трудових відносин, не дозволяє повною мірою застосовувати цивільне законодавство до сфери найманої праці і сама специфіка особистих (індивідуальних) трудових прав, бо це відбувається в досить специфічних суспільних відносинах щодо реалізації хазяйської влади роботодавця», а відтак, наявністю сильного акцентованого елемента, такого як обов'язкова підпорядкованість, яка в цивільно-правових відносинах просто відсутня. Крім того, на відміну від диспозитивності цивільно-правових відносин, трудовим правовідносинам притаманні саме суттєві владні засади. Ба більше, цивільне право в багатьох випадках просто не може вторгатись у систему владних взаємовідносин між сторонами трудового договору та в повною мірою врахувати певну специфіку правового становища працівника та роботодавця як учасників трудових правовідносин. Саме тому, що працівник і роботодавець завжди є нерівноправними суб'єктами, слабша сторона (працівник) потребує значно більшого правового захисту своїх інтересів (благ), особливо особистих немайнових. Отже, як вбачається, саме трудове законодавство має містити спеціальні норми, що дозволяло б цю захисну функцію захисту здійснювати ефективно. Тож правове закріплення особистих немайнових прав є елементом регулятивного впливу на поведінку суб'єктів трудових правовідносин, хоча для зобов'язаних суб'єктів й із негативним змістом. Уже тому відносини щодо особистих нематеріальних благ працівників, які в силу ст. 9 ЦК України (щодо застосування до врегулювання відносин, які виникають у сфері трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства), охороняються цивільним та трудовим правом, мають розглядатися як елемент предмету трудо-правового регулювання [20, с. 9]. Отже, розширення предмета трудового права за рахунок особистих немайнових відносин (будь-якого виду) вбачається цілком логічним та *обгрунтованим*. Водночас, оскільки особисті немайнові відносини виступають предметом правового регулювання низки галузей, ефективність такого правового впливу можлива лише у вигляді міжгалузевої взаємодії правових норм, зокрема у вигляді субсидіарного застосування норм цивільного права до особистих немайнових відносин суб'єктів трудового права у частині, не врегульованої трудовим законодавством.

Досліджуючи причини правового, психологічного та соціального характеру, що зумовлюють роль та значимість немайнових інтересів у системі трудових прав у сучасних умовах, у змісті яких основою виступає саме особиста домінанта, можна виокремити. По-перше, з переходом до інформаційного суспільства в умовах цифровізації, враховуючи поступовий перехід до цифрового доку-

ментообігу та практично неосяжні можливості постійного контролю роботодавця за працівниками, зростає рівень загроз щодо збереження персональних даних та тиску (маніпуляцій) на останніх, а відтак, збільшується значення права працівника на недоторканність їх приватного (особистого) життя, а в умовах різкого зростання обсягу дистанційної праці – і недоторканність їх приватного житла. По-друге, з поступовим розвитком людини як особистості та, як наслідок, зростання рівня її самооцінки, поступовим розвитком людини як особистості та, як наслідок, зростання рівня її самооцінки, змінюється сприйняття суспільством та працівниками фактів їх дискримінації, переслідування (домагання), приниження людської гідності, честі та ділової репутації. По-третє, поступовий відхід від концептуальної теорії «людина економічна», за якою особисті економічні інтереси й потреби у виді доходу (заробітної плати) є превалюючим позитивним фактором для працівника. При пошуку роботи (працевлаштуванні), крім рівня та стабільності оплати праці, враховується інноваційність, можливість творчої самореалізації, додаткової (включаючи неформальну) освіти та просування по роботі (службі), а відтак, зростає рівень трудової мобільності та професійного розвитку працівників. По-четверте, унаслідок зміни ціннісних пріоритетів прав людини, які поступово переміщуються зі сфери її суто економічної та фізичної безпеки до суб'єктивного самопочуття та «якості трудового життя» кожної працюючої людини, зростає значимість поваги до працівника (роботодавця та інших осіб) та уваги до його особистих інтересів, а також психологічного комфорту на робочому місці. У сучасних умовах саме ці аспекти здійснюють вирішальний вплив на зростання продуктивності праці, а можливі конфлікти між працівником (як особистістю) та роботодавцем чи іншими особами можливо переважно усунути, якщо своєчасно та розумно задовольнити психологічні та соціальні потреби працівників. Зважаючи на це, саме роботодавець має бути зацікавленим у створенні умов (включаючи локальне регулювання) для регулювання та реалізації особистих немайнових прав працівників (право на персональний розвиток, захист персональних даних та приватного життя, просування по роботі тощо) з огляду на формування конкурентних переваг сучасних роботодавців на ринку праці.

Цілком можливо визначити відповідну специфічність регулювання особистих немайнових прав працівника нормами трудового права. По-перше, наявність специфічних об'єктів – нематеріальні блага (цінності) трудо-правового характеру, на охорону та захист яких спрямовані суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін трудового договору. По-друге, наявність специфічних суб'єктів, як носіїв певних трудових прав та обов'язків, та специфічність їх становища, що полягає в їх юридичній нерівноправності при формальному декларуванні рівності сторін трудового договору. По-третє, наявність специфічних прав та обов'язків особистого немайнового характеру сторін трудового договору. По-четверте, певна нормативна визначеність та закріплення особистих немайнових прав працівника [21, с. 2-3]. Водночас, слід визнати, що норми чинного трудового законодавства України, які регулюють основні трудові права працівників, не передбачають їх узагальнення за певними ознаками (розподілу на

класи (групи) за їх спільними ознаками). Ба більше, ст. 20 проєкту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року (тексту до другого читання), як перспективне трудове законодавство, теж пропонує певний перелік прав працівників, включаючи особисті немайнові; він, хоч і не є вичерпним, але натяк щодо їх класифікації в ньому відсутній [22, с. 20].

Отже, слід констатувати, що всі складові структури самостійних трудових правовідносини: специфічні суб'єкти; об'єкти; права та обов'язки сторін; правові норми, які закріплюють усі перелічені категорії; за наявності конкретних життєвих обставин (юридичних фактів) дозволять запустити правовий механізм регулювання особистих немайнових відносин між сторонами трудових відносин.

Уперше в Україні питання особистих немайнових трудових прав, як правової категорії, були акцентованим об'єктом дослідження відомих представників одеської правової школи науковців-трудоників С. В. Вишневецької, І. В. Лагутіної, Г. І. Чанишевої та Р. І. Чанишева тощо. Так, за визначенням І. В. Лагутінової, особисті немайнові трудові права, що виникають у процесі праці, – це суб'єктивні права громадян, які носять абсолютний характер, а їх відмінними ознаками є такі: по-перше, вони не можуть бути оцінені в грошах, тобто за своєю природою мають нематеріальний характер, по-друге, вони невіддільні від особистості (ці блага не можна подарувати, продати, передати у спадок або іншим чином відділити від особи) і спрямовані на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей особистості, по-третє, їх виникнення і припинення не пов'язано з обов'язковою наявністю певної правової підстави [10, с. 241]. Ще за одним визначенням цього науковця, особисті немайнові трудові права працівників – це 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 [11, с. 9].

С. В. Вишневецька вважає, що особисті нематеріальні права, невід'ємні від особистості, підлягають захисту як від посягань із боку роботодавця, так і в процесі міжособистісного спілкування, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, у тому числі у взаємодії всередині колективу працівників [12, с. 90].

Водночас, 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, маючи істотні відмінності від особистих немайнових прав, не пов'язаних із майновими, які охороняються цивільним законодавством. Їх носіями 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 [13, с. 137].

Як вбачається, до трудових прав, у змісті яких основою виступає зазначена особистісна домінанта, як юридично забезпеченої міри можливого поведінки осіб в сферах фізичного благополуччя та індивідуалізації при використанні найманої праці, можна віднести, наприклад, право на рівне поводження та захист від дискримінації; право на захист персональних даних та недоторканність особистого життя; право на повну та достовірну інформацію; право на захист честі, гідності та ділової репутації; право на просування по роботі тощо. Тому, на наш погляд, цінність для працівника як особистості представляє саме зазначені нематеріальні блага (інтереси), а його особисте немайнове право як забезпечена державою можливість задоволення ним відповідного немайнового інтересу лише засіб забезпечення недоторканності зазначених особистих немайнових цінностей.

Зважаючи на суть трудових правовідносин, у які може вступити особа, її особисті немайнові права як працівника у своєму змісті мають низку правочинів, як-от: право та можливість здійснювати власні активні дії або утримуватись від них; право та можливість вимоги від зобов'язаних осіб утримуватись від можливого порушення її особистих немайнових прав; правомочність застосовувати передбачені трудовим та цивільним законодавствами способи захисту її порушеного особистого немайнового права. Саме реалізацію цих правочинів і можна вважати здійсненням працівником його особистих немайнових прав. Водночас, повною мірою реалізувати належні людині права, включаючи особисті немайнові під час її трудової діяльності, можна виключно усвідомивши їх цінність, як конкретні та невід'ємні блага, що залежить від рівня інтелектуального здоров'я, розвитку, культури та правосвідомості.

Тож нематеріальні (духовні) цінності працівника, як сторони трудових правовідносин, – це невід'ємні та невідчужувані нематеріальні блага, а також відповідні їм особисті немайнові права, що не мають вартісного (оплатного) характеру, охороняються та захищаються нормами права (включаючи трудове). Зазначені цінності мають дозволити індивідуалізувати особистість працівника, створити умови для його автономного благополучного існування в процесі виконання ним трудових функцій та знаходження в розпорядженні роботодавця, мають забезпечувати нормальний професійний розвитку працівника, його певну фізичну та повну духовну свободи, недоторканність його приватного життя [16, с. 200, 206, 208].

Водночас, сутність і зміст будь-яких соціальних, правових явищ, якими є особисті немайнові трудові права працівника, повною мірою можуть розкритись тільки завдяки виокремленню їх об'єктивних характерних ознак та дозволять обґрунтувати необхідність власного трудо-правового регулювання та захисту особистих немайнових прав у сфері найманої праці. Вочевидь, права працівників, що виникають із приводу їх особистих нематеріальних благ, які забезпечуються правом (правові цінності) і є істотно значущими для них, мають характерні для них ознаки, властивості та риси [23, с. 97].

Отже, особисті немайнові трудові права працівника відрізняються від особистих немайнових прав, які охороняються цивільним законодавством, перш за

все, тим, що трудове право, як окрема галузь права, має цілу низку особливостей, відмінних від цивільного права, а відтак, це неминуче породжує різне розуміння категорії особистих немайнових прав у різних сферах існування фізичних осіб. Тож, розмежування розуміння особистих немайнових прав у цих самостійних галузях можна зробити з таких підстав. По-перше, існування специфічних підстав виникнення і припинення особистих немайнових прав. У трудовому праві, на відміну від цивільного, привалують сильні публічно-правові начала (цивільному праву властиво, перш за все, диспозитивне правове регулювання, тоді як трудовому – імперативно-диспозитивне, а лише після – договірне). По-друге, носіями таких прав за загальним правилом можуть бути лише працівники. Відповідно до трудового права, праця працівника має виключно особистий характер, а трудові правовідносини суворо індивідуалізовані стосовно особистості самого працівника (на відміну від цивільного права, що містить інститути представництва, субпідряду тощо). По-третє, згідно з нормами цивільного права, особисті немайнові права виникають із настанням цивільної правоздатності людини (від народження), а у трудовому праві момент наділення працівника трудовими особистими немайними правами відбувається з моменту укладання трудового договору та його фактичного допуску до роботи. По-четверте, особисті немайнові трудові права мають переважно «активний» зміст. По-п'яте, до особистих немайнових прав працівника не застосовується метод правової рівності сторін правовідносин. Цивільні правовідносини будуються на підставі формальної та фактичної рівності суб'єктів, а повна рівність між сторонами трудових правовідносин неможлива, оскільки відносини між працівником та роботодавцем мають виключно «вертикальний» характер, у них неминучий елемент субординації (працівник під час виконання трудових функцій та/або знаходження у розпорядженні роботодавця перебуває під його «хазяйською» владою). По-шосте, цивільні правовідносини будуються на підставі автономії волі сторін правовідносин, водночас, після початку трудових правовідносин воля як працівника, так і роботодавця обмежена виключно трудовим договором. Ба більше, за свавільну поведінку для сторін трудових правовідносин неминуче настає (може наступити) відповідальність. По-сьоме, цивільні правовідносини будуються на підставі майнової самостійності, тоді як у трудових правовідносинах працівник виконує свої функції за рахунок коштів та майна роботодавця (відокремленість майна має специфічний характер). По-восьме, за нормами цивільного права особисте немайнове право фізичної особи може бути порушене необмеженим колом суб'єктів (абсолютний характер цивільних правовідносин). Водночас у трудовому праві порушити особисте немайнове право працівника може лише роботодавець чи інший працівник (обмеженість кола суб'єктів властиво відносним правовідносинам).

Отже, завдяки перерахованим ознакам, можна сформулювати поняття особистих немайнових прав у трудовому праві. Так особисті немайнові права працівника – це немайнові блага (цінності) працівника, що регулюються нормами конституційного, трудового та цивільного права, виникають у нього з моменту початку трудових правовідносин, безпосередньо пов'язані з його особистістю та

приватністю під час виконання ним трудової функції і які можуть бути порушені обмеженим колом суб'єктів.

Висновки. Отже, проведене дослідження свідчить про недостатню розробленість вчення про особисті немайнові права працівників. Водночас, із подальшим розвитком суспільства, а відтак і зростанням ролі людської особистості в цьому суспільстві, процес переміщення ціннісних пріоритетів прав працюючої людини зі сфери її економічної та фізичної безпеки у сферу якості її «трудового життя», її самооцінки та самопочуття, є об'єктивним та неухильним. Таке підвищення значимості моральних та ділових якостей особи, неминуче призводить до виникнення нових видів особистих нематеріальних благ, що мають ефективно захищатися не тільки цивільним, але й трудовим законодавством. У таких умовах особисті права працівника набуватимуть усе більшого значення.

Безумовно, специфічність трудових відносин, що поєднують, з одного боку, формальну рівність їх учасників, з іншого – залежність працівника («субординаційність» відносин), вимагає законодавчого закріплення галузевих специфічних способів (власним механізмом) захисту особистих нематеріальних прав працівників від створення роботодавцем недружньої обстановки щодо них, посилення всеосяжного контролю за їх приватним життям тощо. Водночас, ані чинне, ані перспективне трудове законодавство не містить достатню кількість норм щодо акцентованого регулювання та захисту особистих немайнових прав, котрі належать специфічному суб'єкту – найманому працівнику, що діє у сфері трудових правовідносин.

Отже, зроблені висновки вказують на актуалізацію теоретичного та прикладного інтересу щодо подальшого дослідження правової природи особистих немайнових благ (цінностей) людини в процесі її трудової діяльності, а відтак на перспективи подальших наукових досліджень не лише юридичних фактів у механізмі правового регулювання особистих немайнових трудових відносин, а й правової природи наслідків, які вони викликають. Саме сучасний стан розвитку трудового права дозволяє стверджувати про необхідність подальшого наукового обґрунтування можливості самостійного регулювання та захисту особистих немайнових прав працівників засобами та прийомами саме трудового права.

Використані джерела:

1. Кравченко І. М. Проблеми нормативного визначення поняття «приватне життя» з огляду на допустимість меж обмеження прав працівників під час здійснення роботодавцем заходів контролю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ: наук. журн.* / [редкол.: С. С. Чернявський (голов. ред.) та ін.]. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. № 1 (118). С. 82-93. DOI : <https://doi.org/10.33270/01211181.82>.

2. Давидова Н. О. Цивільно-правова охорона особистих немайнових прав фізичної особи, що забезпечують її природне існування: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Київ, 2005. 214 с.

3. Менджул М. В. Правові трансформації поняття та сутнісних ознак особистих немайнових прав в умовах цифровізації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО.* 2023. Вип. 79: ч. 1. С. 215- 220.

4. Ольховик Л. А. Поняття особистих немайнових прав дитини. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов, Ю. М. Оборотов, Л. Р. Біла та ін.; ОНЮА. Одеса: Юрид. л-ра, 2005. Вип. 25. С. 271–277.

5. Пузда О. О. Особисті немайнові права, що забезпечують природне існування людини, у цивільному праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. 2018. 472 с.

6. Сліпченко С. О. Особисті немайнові правовідносини щодо оборотоздатних об'єктів : монографія / С. О. Сліпченко. Харків : Діса плюс, 2013. 552 с.

7. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб у цивільному праві (поняття, зміст, система, особливості здійснення і захисту): монографія. / відп. ред. Я. М. Шевченко. Хмельницький : Вид. ХУУП, 2007. 626 с.

8. Стефанчук Р. О. Загальнотеоретичні проблеми поняття та системи особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві України. Хмельницький: Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2006. 170 с.

9. Цивільне право України: Академічний курс: Підруч.: У двох томах / За заг. ред. Я. М. Шевченко. Т. 1. Загальна частина. Київ : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 520 с.

10. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права як правова категорія. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 64. С. 237-245. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ardp_2012_64_35.

11. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.

12. Вишновецька С. В., Рошук М. В. Особисті немайнові трудові права працівників: поняття та види. *Юридичний вісник*. 2015. № 4 (37). С. 88-93.

13. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. IX. С. 136-148.

14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнар. док. від 04.11.1950 року, в редакції від 02.10.2013 року. Ратифіковано Законом України №475/97-ВР від 17.07.1997 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004. (дата звернення: 04.03.2024)

15. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 року №4312-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2012, № 39, ст. 462. (дата звернення: 04.03.2024)

16. Кравченко І. М. (2023). Щодо нематеріальних благ як об'єктів особистих немайнових прав та інтересів працівника. *Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ*. 2023. Вип. 4 (104). С. 199-217. DOI : <https://doi.org/10.33766/2786-9156.104.199-218>.

17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 року №1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1999, № 46-47, ст.403. (дата звернення: 04.03.2024)

18. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 року №504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 2, ст. 4. (дата звернення: 04.03.2024)

19. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 року №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 49, ст. 668. (дата звернення: 04.03.2024)

20. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 року №435-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, №№ 40-44, ст. 356. (дата звернення: 14.03.2024)

21. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 року № 332-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. (дата звернення: 04.03.2024)

22. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року, включено до порядку денного до другого читання 24.07.2017 року № 2679-VIII. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. (дата звернення: 04.03.2024)

23. Кравченко І. М. Щодо класифікації видів особистих немайнових прав працівника. *Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ*. 2023. Вип. 3 (103). С. 94-112. DOI : <https://doi.org/10.33766/2524-0323.103>.

References:

1. Kravchenko, I. M. (2021). Problemy normatyvnoho vyznachennya ponyattya «pryvatne zhyttya» z ohlyadu na dopustymist' mezh obmezheniya prav pratsivnykiv pid chas zdiysnennya robotodavstsem zakhodiv kontrolyu. *Naukovyy visnyk Natsional'noyi akademiyi vnutrishnikh sprav : nauk. zhurn. / [redkol.: S. S. Chernyavskyy (holov. red.) et al.]. Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav - Scientific Bulletin of the National Academy of Internal Affairs: Sci. journal / S. S. Chernyavskyy (Ed.) et al. Kyiv: National. Acad. internal cases, 1 (118), 82-93. URL: <https://doi.org/10.33270/01211181.82>. [in Ukrainian].*

2. Davydova, N. O. (2005). Tsyvil'no-pravova okhrona osobystykh nemaynovykh prav fizychnoyi osoby, shcho zabezpechuyut' yiyi pryrodnye isnuvannya. *Doctor's thesis. Kyiv's'kyy natsional'nyy universytet im. Tarasa Shevchenka. Kyiv. [in Ukrainian].*

3. Mendzhul, M. V. (2023). Pravovi transformatsiyi ponyattya ta sutnisnykh oznak osobystykh nemaynovykh prav v umovakh tsyfrovizatsiyi. *Naukovyy visnyk Uzhgorod's'koho Natsional'noho Universytetu - Scientific bulletin of Uzhgorod National University, Seriya PRAVO, issue 79: part 1, 215-220. [in Ukrainian].*

4. Olkhovyk, L. A. (2005). Ponyattya osobystykh nemaynovykh prav dytyny. Aktual'ni problemy derzhavy i prava: zb. nauk. pr. / redkol.: S. V. Kivalov, YU. M. Oborotov, L. R. Bila et al. (Eds.); ONYUA. Odesa: Yuryd. I-ra, issue 25, 271-277. [in Ukrainian].

5. Punda, O. O. (2018). Administratyvno-pravove rehulyuvannya zabezpechennya zdiysnennya osobystykh nemaynovykh prav. *Doctor's thesis. Universytet derzhavnoyi fiskal'noyi sluzhby Ukrainy, Irpin. [in Ukrainian].*

6. Slipchenko, S. O. (2013). Osobysti nemaynovi pravovidnosyny shchodo oborotozdatnykh ob'yektiv : monohrafiya. Kharkiv : Disa plyus. [in Ukrainian].

7. Stefanchuk, R. A. (2007). Osobysti nemaynovi prava fizychnykh osib u tsyvil'nomu pravi (ponyattya, zmist, systema, osoblyvosti zdiysnennya i zakhystu): monograph. / Y. M. Shevchenko (Ed.). Khmelnytskyi: Ed. HUUP. [in Ukrainian].

8. Stefanchuk, R. A. (2006). Zahal'noteoretychni problemy ponyattya ta systemy osobystykh nemaynovykh prav fizychnykh osib u tsyvil'nomu pravi Ukrainy. *Khmel'nytskyi: Vyd-vo Khmel'nyts'koho universytetu upravlinnya ta prava. [in Ukrainian].*

9. Shevchenko, Y. M. (2003). Tsyvil'ne pravo Ukrainy: Akademichnyy kurs: Pidruch.: U dvokh tomakh /. YA. M. Shevchenko (Ed.). T. 1. Zahal'na chastyna. Kyiv : Kontsern «Vydavnychyy Dim «In Yure». [in Ukrainian].

10. Lahutina, I. V. (2012). Osobysti nemaynovi trudovi prava yak pravova katehoriya. *Aktual'ni problemy derzhavy i prava - Actual problems of the state and law, issue 64, 237-245. [in Ukrainian].*

11. Lahutina, I. V. (2015). Yurydychnyy mekhanizm zabezpechennya osobystykhne maynovykh trudovykh prav pratsivnykiv. *Extended abstract of Doctor`s thesis.* / I. V. Lahutina. Odesa. [in Ukrainian].

12. Vyshnovets'ka, S. V., Roshchuk, M. V. (2015). Osobysti nemaynovi trudovi prava pratsivnykiv: ponyattya ta vydy. *Yurydychnyy visnyk - Legal Bulletin*, 4(37), 88-93. [in Ukrainian].

13. Chanysheva, H. I., Chanyshch, R. I. (2010). Realizatsiya prav lyudyny u sferi pratsi ta sotsial'noho zabezpechennya: problemy teorii ta praktyky. *Naukovi pratsi Natsional'noho universytetu «Odes'ka yurydychna akademiya» - Scientific works of the National University "Odesa Law Academy"*, vol. IX, 136-148. [in Ukrainian].

14. Konvensiyi pro zahist prav lyuduni I osnovopolozhnykh svobod: mizhnar. dok. vid 23 list. 1950 r., v redaksiy 2 zhovt. 2013 (N. d.). *Zakon.rada.gov.ua*. N. p. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004. [in Ukrainian].

15. Zakon Ukrainy "Pro profesiynny rozvytok pratsivnykiv": vid 12.01.2012 r. No.4312-VI. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 39, Art. 462. [in Ukrainian]

16. Kravchenko, I. M. (2023). Shchodo nematerial'nykh blah yak ob'yektiv osobystykh nemaynovykh prav ta interesiv pratsivnyka. *Visnyk Luhans'koho navchal'no-naukovoho instytutu imeni E.O. Didorenka Donets'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav - Bulletin of the Luhansk Educational and Scientific Institute named after E.O. Didorenko of the Donetsk State University of Internal Affairs*, issue 4 (104), 199-217. URL : <https://doi.org/10.33766/2786-9156.104.199-218>. [in Ukrainian].

17. Zakon Ukrainy "Pro zahal'noobov'yazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannya": vid 23.09.1999 r. No.1105-XIV. (1999). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 46-47, Art. 403. [in Ukrainian]

18. Zakon Ukrainy "Pro vidpustky": vid 15.11.1996 r. No.504/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 2, Art. 4. [in Ukrainian]

19. Zakon Ukrainy "Pro okhoronu pratsi": vid 14.10.1992 r. No.2694-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, No. 49, Art. 668. [in Ukrainian]

20. Zakon Ukrainy "Tsyvil'nyy kodeks Ukrainy ": vid 16.01.2003 r. No. 435-IV. (2003) *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy (VVR) - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR)*, 40-44, art. 356. [in Ukrainian].

21. Zakon Ukrainy "Codeks zakoniv pro pracy Ukrainy" : vid 10 grudn. 1971 r. No. 332-VIII. (1971) *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy - Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 50, art. 375. [in Ukrainian].

22. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy 27 grudn. 2014 No 1658, vklyucheno do po ryadku dennogo do drugogo chitanny 24 lipn. 2017. (2017) N. p. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. [in Ukrainian]

23. Kravchenko, I. M. (2023). Shchodo klasyfikatsiyi vydiv osobystykh nemaynovykh prav pratsivnyka. *Visnyk Luhans'koho navchal'no-naukovoho instytutu imeni E.O. Didorenka Donets'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav, Bulletin of the Luhansk Educational and Scientific Institute named after E.O. Didorenko of the Donetsk State University of Internal Affairs*, issue 3 (103), 94-112. URL : <https://doi.org/10.33766/2524-0323.103>. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 05.03.2024

Kravchenko I., Ph.D in Law Associate Professor, Associate Professor, advocate, Associate Professor of the Department of Law and Public Administration of the Faculty of Social and Applied Sciences of the Institution of Higher Education "King Danylo University" (Ivano-Frankivsk, Ukraine)

CONCERNING THE CONCEPT AND SIGNS OF PERSONAL IMMOVABLE RIGHTS OF AN EMPLOYEE

The relevance of the article is due to the fact that with the transition to the information society, the gradual development of a person as an individual and, as a result, the growth of his self-esteem, under the influence of international European standards of personal and social life, the provision of personal non-property labor rights during work activities becomes more and more important a person.

The article examines the problem of defining the concept of personal non-property rights of an employee, which by their content are both a separate structural entity and a structural basic element, both of a separate group (class) of 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 through the study of their characteristic objective features, which would reflect and ensure their internal differentiation and external unity.

Based on the analysis of the norms of national and prospective legislation, as well as the achievements of scientific opinion, the article provides a legal description of the concept of "personal non-property rights of an employee" in the course of his work. The issue of the possibility of normative definition and consolidation of the concept of personal non-property rights of an employee during their performance of their labor functions has been studied. The scientific novelty of the publication lies in the fact that the question of the determination of personal non-property rights of an employee is comprehensively investigated, taking into account their typical features, in accordance with the requirements of national legislation and in accordance with scientific achievements in this field.

Keywords: employer, employee, employment contract, personal non-property rights of an employee, personal non-property labor rights.