

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

БАЙЛО ОЛЕНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 349.2:347.15/17(477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗАХИСТ  
ГІДНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Одеса-2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** кандидат юридичних наук, доцент  
**ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна**,  
Одеський національний університет  
ім. І.І. Мечникова,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**АНДРІЙВ Василь Михайлович**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення;

доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**ШУМИЛО Михайло Миколайович**,  
Інститут держави і права імені В.М. Корецького  
НАН України,  
старший науковий співробітник  
відділу проблем цивільного, трудового і  
підприємницького права

Захист відбудеться 28 грудня 2016 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий 26 листопада 2016 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради

**І.В. Лагутіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** На сучасному етапі розвитку української держави відбувається реформування трудового законодавства України, в основу якого покладено концепцію забезпечення прав людини у сфері праці. Одним із основних принципів і прав у сфері праці, проголошеним у міжнародних актах, є принцип забезпечення права працівника на захист його гідності на роботі.

Відповідно до ст. 28 Конституції України кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.

Зазначеному праву кореспондує обов'язок держави не тільки утримуватися від посягань на гідність людини і громадянина, але й забезпечити ефективний захист кожному від посягань на гідність з боку третіх осіб. У трудових правовідносинах цей обов'язок держави виражається у забезпеченні права працівника на захист його гідності від протиправних дій (бездіяльності) з боку роботодавця та інших працівників.

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі», в якій йдеться про забезпечення Сторонами ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі.

У зв'язку з цим актуальною проблемою сучасного трудового права є розробка галузевого механізму забезпечення права працівника на захист гідності під час виконання трудових обов'язків, а також після припинення трудових правовідносин (у передбачених законом випадках). Йдеться про необхідність наукового обґрунтування та юридичного забезпечення права працівника на захист гідності на роботі як особистого немайнового трудового права засобами і прийомами саме трудового права для того, щоб чітко відокремити сфери дії норм даної галузі та галузі цивільного права, визначити такі механізми регулювання трудових відносин, які б гарантували кожному працівнику ефективне здійснення цього права.

У сучасній вітчизняній і зарубіжній літературі з трудового права підкреслюється значення особистих немайнових прав працівників, відзначається зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. До останніх належать такі важливі категорії, як честь, гідність, ділова репутація працівника. Необхідність дослідження сутності та змісту зазначених категорій обумовлюється включенням до ст. 21 проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України), якою закріплюються основні права працівника, права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист.

Проблеми забезпечення прав людини та громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти забезпечення трудових прав працівників досліджують представники вітчизняної науки трудового права: В.М. Андрієв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, Т.Г. Маркіна, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Д.В. Приміч, О.В. Пожарова, О.М. Потопахіна, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Н.А. Циганчук, Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін., а також зарубіжні вчені: К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, О.А. Лукашева, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов та ін. Водночас, у наукових працях зазначених учених проблеми забезпечення права працівника на захист його гідності за трудовим законодавством ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Таким чином, актуальність даного дослідження обумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо забезпечення права працівника на захист гідності та вдосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України у цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова «Майнові та немайнові права особи в умовах побудови правової держави в Україні: проблеми набуття, здійснення та захисту» на 2008-2012 роки (державний реєстраційний номер 0108U003958) та «Приватноправове регулювання суспільних відносин: традиції, сучасність, перспективи» на 2013-2017 роки (державний реєстраційний номер 0113U002740).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо забезпечення права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення, та внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

сформулювати авторське визначення поняття гідності працівника як трудової категорії;

дослідити нормативне закріплення права працівника на захист своєї гідності у міжнародно-правових актах, актах законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн;

з'ясувати юридичну природу права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права;

охарактеризувати структуру права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права;

розглянути форми захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

визначити способи захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини, в межах яких здійснюється право працівника на захист своєї гідності.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні питання забезпечення права працівника на захист своєї гідності за трудовим законодавством України.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми забезпечення права працівника на захист своєї гідності в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати генезис права працівника на захист своєї гідності та обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження теоретичних та практичних проблем його забезпечення (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні та характеристиці юридичної природи та структури права працівника на захист своєї гідності, а також форм і способів захисту працівником своєї гідності (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародно-правових актів, актів національного законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Нормативну основу дисертації складають Конституція України, міжнародно-правові акти, рішення Європейського суду з прав людини, акти чинного законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн.

Емпіричною базою дослідження є матеріали судової практики, акти соціального діалогу, матеріали діяльності профспілок, їх об'єднань, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю за 2011-2015 роки.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

сформульовано авторське визначення поняття гідності працівника як трудової категорії, запропоновано доповнити понятійно-категоріальний апарат трудового права терміном «професійна гідність»;

розглянуто забезпечення права працівника на захист своєї гідності як один з основних принципів правового регулювання трудових відносин, а право працівника на захист своєї гідності – як одне з основних трудових прав працівника;

досліджено міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист своєї гідності в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу на предмет відповідності ним актів національного трудового законодавства;

з'ясовано юридичну природу права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення як суб'єктивного трудового права. Доведено, що зазначене право є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у разі відшкодування матеріальної або моральної шкоди – пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом;

визначено механізм юридичного забезпечення права працівника на захист своєї гідності, що включає законодавче закріплення права працівника на гідність та його захист на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника, обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на честь і гідність, правових наслідків невиконання роботодавцем обов'язку поважати честь і гідність працівника, повноважень компетентних органів із захисту гідності працівника і способів захисту працівником своєї гідності;

суб'єктивне право працівника на захист своєї гідності як основне трудове право розглянуто як елемент правового статусу працівника і змісту індивідуальних трудових правовідносин, в рамках яких здійснюється зазначене право;

досліджено структуру права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. Обґрунтовано комплексний характер зазначеного права, що включає наступні права працівника: право на захист від моббінгу, право на захист персональних даних та право на недоторканість приватного життя;

визначено способи захисту працівником трудових прав, у тому числі права працівника на захист своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності;

*вдосконалено:*

висновок про необхідність розмежування понять «честь», «гідність», «ділова репутація» працівника, зокрема, визначено співвідношення зазначених понять, що проявляється в їх єдності та відмінностях;

положення про форми захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення, в частині міжнародно-правового механізму захисту трудових прав;

дістало подальшого розвитку:

теза про юридичний зв'язок принципу забезпечення права працівника на захист своєї гідності з такими принципами трудового права, як свобода праці, включаючи право на працю, заборона дискримінації у сфері праці, забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці;

положення про самозахист працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення як неюрисдикційної форми захисту;

положення про відшкодування моральної шкоди у разі неправомірних дій, бездіяльності роботодавця, що принижують гідність працівника, щодо можливості відшкодування зазначеної шкоди в інших, окрім грошової, матеріальних формах

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист гідності під час трудової діяльності;

правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, а також проекту Трудового кодексу України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного трудового законодавства у сфері забезпечення трудових прав працівників;

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою працею, сформульовані у ній висновки, положення та пропозиції є результатом особистих досліджень автора. У статті «Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права», опублікованій у співавторстві, особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні висновку про встановлення такої межі права працівника на захист своєї гідності як заборона зловживання зазначеним правом.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова, наукових і науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); 68-й науковій конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ ім. І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (м. Одеса, 26-28 листопада 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правовые реформы в постсоветских странах: достижения и проблемы» (г. Кишинев, Республіка Молдова, 28-29 марта 2014 г.); VI Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Закарпатські правові читання» (м. Ужгород, 25-27 квітня 2014 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 16 травня 2014 р.); 69-й науковій конференції професорсько-викладацького складу економіко-правового факультету ОНУ імені І.І. Мечникова (м. Одеса, 26-28 листопада 2014 р.); VI Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 04 квітня 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «П'яті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 22 травня 2015 р.); 70-й науковій конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (м. Одеса, 25-27 листопада 2015 р.); Internaționala științifico-practice conferinței «O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic» (Chișinău, 25-26 martie 2016); VII Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Шості юридичні диспути з актуальних



проблем приватного права», присвячені пам'яті Є.В. Васьковського (до 150-річчя від дня його народження) (м. Одеса, 20–21 травня 2016 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення та висновки дисертації викладені у 21 публікації, в тому числі 6 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 14 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять 8 підрозділів, висновку, списку використаних джерел (201 найменування). Загальний обсяг дисертації складає 195 сторінок, з яких основний зміст – 174 сторінки.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів та їх практичне значення, зазначено про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

**Перший розділ «Право працівника на захист гідності в системі трудових прав»** складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню поняття гідності працівника як трудової категорії, нормативному закріпленню права працівника на захист гідності у міжнародних актах, актах національного законодавства та законодавства окремих зарубіжних країн,

У **підрозділі 1.1. «Гідність працівника як трудової категорії»** проаналізовано існуючі в літературі визначення поняття гідності як моральної, етичної та правової категорії. Сформульовано авторське визначення поняття гідності працівника як складової понятійно-категоріального апарату трудового права. Відзначено, що ознаками гідності працівника є те, що особистісні об'єктивні якості працівника регулюються нормами права, моралі, етичними нормами, зазначене поняття є оціночною категорією, універсальне визначення якої відсутнє в юридичній літературі. Гідність працівника є його невід'ємною властивістю, що належить йому незалежно від його самооцінки та оцінки його роботодавцем або іншими працівниками. Гідність працівника характеризує внутрішню, суб'єктивну сторону ставлення до самого себе, його власну оцінку взаємовідносин із роботодавцем, іншими працівниками.

Підтримано точку зору про необхідність розмежування понять «гідність працівника», «честь працівника» і «ділова репутація працівника». З'ясовано співвідношення зазначених понять, яке проявляється в їх єдності та відмінностях. Зокрема, відзначено, що честь працівника означає

моральну оцінку працівника роботодавцем, іншими працівниками, а також самооцінку. На відміну від честі гідність працівника як об'єкт правового захисту виражається у загальноприйнятних моральних якостях, властивих кожній людині. Що стосується ділової репутації, то це поняття ближче до поняття честі, відмінність полягає в тому, що в репутації працівника більше проявляються його ділові якості, ніж моральні та етичні.

Обґрунтовано доцільність включення до понятійно-категоріального апарату поняття «професійна гідність», що передбачає усвідомлення працівником своєї цінності як представника певної професії.

У підрозділі 1.2. *«Міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист гідності і законодавство України»* проаналізовано міжнародні та європейські стандарти права працівника на захист своєї гідності, закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, на предмет відповідності ним актів національного трудового законодавства.

Розглянуто взаємозв'язок права працівника на захист своєї гідності із Програмою гідної праці, започаткованої МОП у 1999 році. МОП визначає гідну працю як продуктивну працю чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Проаналізовано положення Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки.

У підрозділі досліджуються положення актів Ради Європи та Європейського Союзу щодо поваги до гідності людини та її захисту. Особлива увага приділяється аналізу змісту ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій ідеться про зобов'язання Сторін з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і діям та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Незважаючи на те, що норми, закріплені у ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої), є нормами прямої дії, їх застосування ускладнюється відсутністю механізму реалізації. Крім того, у зазначеній статті застосовуються оціночні поняття, такі, як «систематичні непорядні дії», «явно негативні та образливі дії», що ґрунтуються на нормах моралі, моральності, а не права. Незрозумілими є способи поглиблення і поширення інформації про зазначені дії, а також інформації про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи.

У ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) йдеться про заборону «моббінгу» (моральне переслідування на роботі), не передбаченого

чинним трудовим законодавством України, як і не передбачена відповідальність за такі дії. Однак це не виключає застосування ст. 26 на практиці і не позбавляє працівника здійснювати захист своєї гідності у таких випадках усіма не забороненими законом засобами.

У підрозділі проаналізовано акти ЄС, в яких йдеться про повагу до людської гідності, зокрема Директиви 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, яка встановлює рівність поводження у сфері праці та зайнятості. В Директиві поведінку, що створює ворожливу, таку, що принижує гідність працівника, або образливу обстановку, визначено як переслідування працівника і дорівнено до дискримінації трудових прав.

**У підрозділі 1.3. «Забезпечення права працівника на захист гідності як один з основних принципів і прав у сфері праці»** досліджено місце зазначеного права у системі принципів і прав у сфері праці.

Зазначено, що проголошення права працівника на захист гідності у міжнародно-правових актах дозволяє розглядати його як один з основних принципів і прав у сфері праці.

Проаналізовано юридичний зв'язок таких принципів трудового права, як свобода праці, включаючи право на працю, заборона дискримінації у сфері праці, забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці та забезпечення права працівника на захист своєї гідності;

У трудових кодексах окремих зарубіжних країн серед основних принципів правового регулювання трудових відносин закріплений принцип забезпечення права працівника на захист його гідності в період трудової діяльності, але зміст цього принципу не розкривається. Найбільш повно цей принцип сформульований у ст. 5 ТК Республіки Молдова як принцип забезпечення права працівників на захист честі, гідності та професійної репутації в період трудової діяльності.

У дисертації розглядається право на захист працівником своєї гідності як самостійне суб'єктивне трудове право. Право на повагу честі та гідності працівника та їх захист є основою немайнової складової індивідуальних трудових правовідносин. Його забезпечувальний характер полягає у визнанні та здійсненні цих соціальних цінностей особи, що проявляється в об'єктивній оцінці й самооцінці її якостей як особистості та працівника, а також у позитивному ставленні з боку роботодавця. Йдеться про встановлення відповідності між суб'єктивною оцінкою працівника (самооцінкою) і об'єктивною оцінкою його з боку роботодавця та інших працівників.

Право на повагу до честі та гідності працівника закріплено серед основних трудових прав працівника у трудових кодексах багатьох зарубіжних країнах, хоча його формулювання деякою мірою відрізняються.

**Другий розділ «Право працівника на захист своєї гідності як суб'єктивне трудове право та його здійснення»** складається з трьох

підрозділів, у яких досліджуються юридична природа і структура права працівника на захист своєї гідності, межі здійснення зазначеного права працівника.

У *підрозділі 2.1. «Юридична природа права працівника на захист своєї гідності»* з'ясовано юридичну природу зазначеного права як суб'єктивного трудового права.

У дисертації підтримується точка зору про розуміння права на захист як самостійного суб'єктивного права особи, хоча в юридичній літературі більш поширеним є інший підхід про розуміння права на захист як правомочності.

Встановлено, що за своєю юридичною природою право працівника на захист гідності є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у деяких випадках, коли йдеться про відшкодування майнової або моральної шкоди, – пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом. Право працівника на захист своєї гідності є невідчужуваним, не може бути передане іншій особі, здійснюється особисто. Особистий характер зазначеного права передбачає і його використання за призначенням.

У ст. 21 проекту ТК України вперше закріплене право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. Як додаткову гарантію забезпечення зазначеного права до цієї статті запропоновано включити право працівника на справедливі умови праці, що передбачає в тому числі створення комфортної психологічної обстановки на виробництві, яка виключає образливі, такі, що принижують гідність працівника, дії з боку роботодавця та інших працівників.

Зазначеному праву має кореспондувати відповідний юридичний обов'язок роботодавця поважати гідність і честь працівника. Вперше у ст. 25 проекту ТК України серед основних обов'язків роботодавця передбачений обов'язок поваги честі, гідності та інших особистих прав працівника. Невиконання зазначеного обов'язку є порушенням суб'єктивного права працівника, яке має бути захищеним передбаченими законом способами. Проте, у проекті ТК України, на відміну від трудових кодексів окремих зарубіжних країн (наприклад, ТК Литовської Республіки, ТК Республіки Вірменія) відсутня спеціальна норма про способи захисту трудових прав.

У ст. 22 проекту ТК України серед основних обов'язків працівника вперше закріплене обов'язок поваги честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця. Внесено пропозицію доповнити формулювання зазначеного обов'язку після слова «роботодавця» словами «та інших працівників».

У *підрозділі 2.2. «Структура права працівника на захист своєї гідності»* обґрунтовано, що право працівника на захист своєї гідності є комплексним за своєю структурою. Воно включає право працівника на

захист від моббінгу, право на захист персональних даних, право на захист недоторканності приватного життя.

Проаналізовано існуючу в науковій літературі точку зору про те, право на честь і гідність слід визнавати як охоронне право, що включає тільки правомочність на захист у випадку його порушення (О.С. Іоффе). Це положення повною мірою поширюється на трудові правовідносини.

У підрозділі досліджено структуру права працівника на захист своєї гідності як охоронного суб'єктивного трудового права. Юридичне забезпечення зазначеного права передбачає законодавче закріплення: права працівника на гідність та його захист на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи; обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника; обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на честь і гідність; правових наслідків невиконання роботодавцем обов'язку поважати честь і гідність працівника; повноважень компетентних органів із захисту гідності працівника; способів захисту працівником своєї гідності.

У підрозділі 2.3. *«Здійснення права працівника на захист своєї гідності»* зазначено, що працівник має можливість здійснювати право на захист своєї гідності як під час трудової діяльності, так і після її припинення у передбачених законом випадках.

Встановлено, що у чинному КЗпП відсутній механізм здійснення права працівника на захист своєї гідності. У ст. 21 проекту ТК України серед основних прав працівника закріплено права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, проте у законопроекті механізм здійснення зазначеного права не передбачений. У зв'язку з цим пропонується доповнити главу 1 «Основні положення» Книги першої «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України окремою статтею «Забезпечення права працівника на захист честі і гідності».

Зроблено висновок про те, що здійснення працівником права на захист своєї гідності повинне відбуватися у певних межах. В основі механізму здійснення зазначеного права лежить принцип поєднання державного, договірної і локального регулювання трудових відносин, який повинен забезпечити оптимальне погодження інтересів сторін індивідуальних трудових правовідносин і держави. Доцільним є встановлення такої межі здійснення права працівника на захист своєї гідності, як заборона зловживання зазначеним правом, що передбачає здійснення права у своєму інтересі відповідно до його призначенню, сумлінно, дозволеними способами, не завдаючи шкоди роботодавцю та іншим працівникам.

Здійснення суб'єктивного права працівника на захист своєї гідності забезпечується виконанням відповідних юридичних обов'язків роботодавця, інших працівників, компетентних органів. При виникненні перешкод для

здійснення права на захист своєї гідності або порушенні чи загрозі його порушення працівник вправі удаватися до не заборонених законом форм і способів захисту.

Невиконання роботодавцем обов'язку поважати гідність працівника полягає у здійсненні дій, які є проявом відкритої неповаги до його особистості. Йдеться про незаконні або аморальні образливі дії щодо працівника: сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, спілкування в непорядній, образливій або агресивній формі, накладення дисциплінарного стягнення в образливій формі, видача необ'єктивної виробничої характеристики, формулювання причини звільнення, що принижують гідність працівника тощо. Що стосується моббінгу, то у сферу дії трудового законодавства повинні підпадати тільки дії роботодавця з морального переслідування працівника або групи працівників.

**Третій розділ «Форми та способи захисту працівником своєї гідності»** містить два підрозділи, в яких аналізуються форми та способи захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення.

У *підрозділі 3.1. «Форми захисту працівником своєї гідності»* проаналізовано юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту працівником трудових прав. Встановлено, що працівник може здійснити право на захист своєї гідності в таких юрисдикційних формах, як судовий захист, захист іншими органами з розгляду трудових спорів, захист органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Окрему увагу приділено дослідженню міжнародно-правових механізмів захисту трудових прав, у тому числі права працівника на захист своєї гідності, що застосовуються в тих випадках, коли вичерпано всі внутрішньодержавні форми захисту порушених прав.

Проаналізовано правові позиції Європейського суду прав з прав людини, який у своїй практиці розробив багато прецедентів про важливість поваги до гідності людини, та перспективи їх застосування в національній юридичній практиці.

Неюрисдикційними формами захисту працівником своєї гідності є самозахист, профспілковий захист, захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. У підрозділі звертається увага на необхідність законодавчого закріплення самозахисту як неюрисдикційної форми захисту гідності працівника, вносяться конкретні пропозиції щодо змісту відповідних статей, якими пропонується доповнити проект ТК України.

У підрозділі 3.2. «Способи захисту працівником своєї гідності» визначено способи захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення.

Звернуто увагу на те, що у чинному трудовому законодавстві, на відміну від цивільного законодавства, відсутня норма про способи захисту трудових прав. У підрозділі сформульовано зміст відповідної норми і запропоновано доповнити цією нормою проект ТК України.

Способами захисту працівником своєї гідності запропоновано вважати: призупинення роботи у випадку, якщо мають місце неправомірні дії роботодавця, що принижують гідність працівника; відмову від виконання нормативного акту роботодавця, який принижує гідність працівника; спростування працівником відомостей, які принижують його гідність; відшкодування моральної шкоди; відшкодування матеріальної шкоди та ін.

У підрозділі розглянуто питання правового регулювання відшкодування моральної шкоди як способу захисту працівником своєї гідності. Відзначено, що у ст. 237-1 КЗпП закріплено «широке» застосування відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові. Згідно із зазначеною статтею відшкодування моральної шкоди здійснюється в грошовій формі. На підставі аналізу відповідних норм трудових кодексів окремих зарубіжних країн внесено пропозицію про надання працівнику права вимагати відшкодування моральної шкоди в іншій, крім грошової, матеріальній формі.

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

1. Гідність працівника як трудову категорію видається можливим визначити як сукупність моральних, інтелектуальних і професійних якостей працівника, а також його повагу до самого себе і оцінку з боку роботодавця та інших працівників. Поняття «гідність працівника» слід виокремлювати від поняття «честь працівника», яке розглядається як усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства, а також поняття «ділова репутація», що пов'язується з діловими якостями працівника.

2. Забезпечення права працівника на захист своєї гідності є одним із основних принципів правового регулювання трудових відносин, а право працівника на захист своєї гідності – одним із основних трудових прав працівника. У зв'язку з цим перелік основних принципів правового регулювання трудових відносин, закріплений у ст.2 проекту Трудового кодексу України, пропонується доповнити принципом забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

3. Сучасне трудове законодавство України не відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам в частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності. У чинному КЗпП термін «гідність» взагалі не вживається. Тільки декілька статей Кодексу дозволяють здійснити працівникові право на захист своєї гідності (частина третя ст. 235 КЗпП, в якій йдеться про визнання формулювання причини звільнення неправильною або таким, що не відповідає чинному законодавству; ст.237-1 «Відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди», інші статті глави XV про підвідомчість та порядок розгляду індивідуальних трудових спорів).

Зазначене право не передбачено у ст.2 «Основні трудові права працівників» чинного Кодексу законів про працю України, в якому також не закріплені форми та способи захисту працівником своєї гідності. Проголошене в міжнародних та європейських актах як одне з основних трудових прав, право працівника на захист своєї гідності має отримати нормативне закріплення в національному трудовому законодавстві.

Незважаючи на те, що у ст. 21 проекту Трудового кодексу України серед основних прав працівника закріплено права на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, однак у законопроекті механізм здійснення зазначеного права не передбачений.

4. За своєю юридичною природою право працівника на захист своєї гідності є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом (у деяких випадках, коли йдеться про відшкодування майнової або моральної шкоди, – пов'язаним з майновим), охоронним трудовим правом.

Суб'єктивне право на захист своєї гідності як основне трудове право є елементом правового статусу працівника і елементом змісту індивідуальних трудових правовідносин, в рамках яких здійснюється зазначене право.

5. Юридичне забезпечення зазначеного права передбачає законодавче закріплення права працівника на гідність та його захист на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, обов'язку роботодавця поважати честь і гідність працівника, обов'язку працівника дотримуватись права інших працівників на честь і гідність, правових наслідків невиконання роботодавцем обов'язку поважати честь і гідність працівника, повноважень компетентних органів із захисту гідності працівника і способів захисту працівником своєї гідності.

6. Захист працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках і після її припинення, може здійснювати в юрисдикційній та неюрисдикційній формах. До юрисдикційних форм слід віднести внутрішньодержавний захист: судовий захист, захист іншими органами з розгляду трудових спорів, захист органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, а також міжнародно-правові



механізми захисту трудових прав. До неюрисдикційних форм – самозахист, профспілковий захист, захист Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

7. Необхідно доповнити Книгу першу «Загальні положення» проекту ТК України окремою главою «Здійснення і захист трудових прав» і передбачити в статті «Захист трудових прав» наступні способи захисту зазначених прав судом або іншим органом з розгляду трудових спорів: 1) визнання права; 2) відтворення становища, що існувало до порушення права; 3) попередження або припинення дій, які порушують право або створюють загрозу для його порушення; 4) визнання недійсним акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування; 5) незастосування судом акту органу державної влади або органу місцевого самоврядування, що суперечить закону; 6) самозахист права; 7) ставлення в обов'язок виконання зобов'язання в натурі; 8) припинення або зміна правовідносин; 9) стягнення з особи, яка порушила право, заподіяної майнової або моральної шкоди; 9) інші способи, встановлені законом.

8. З метою імплементації положень ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) у національну юридичну практику, видається доцільним доповнити ст. 25 проекту ТК України обов'язком роботодавця вживати заходи із запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а також запобігання переслідуванню за подачу до компетентного органу скарги про такі дії.

9. Пропонується доповнити проект ТК України нормами про те, що сторони при укладенні та припиненні трудового договору не можуть визначати умови, спрямовані на приниження їх честі та гідності, на обмеження їх прав, передбачених Кодексом. Серед умов накладання дисциплінарного стягнення слід закріпити неприпустимість застосування в наказі (розпорядженні, постанові) про накладення дисциплінарного стягнення відомостей, що принижують честь і гідність працівника, його особистість, моральні почуття, а також мотивовані помстою за недисциплінованість.

10. У дисертації сформульовані й інші пропозиції про внесення доповнень до проекту ТК України, зокрема, доповнити главу 1 Книги першої окремою статтею «Забезпечення права працівника на захист честі та гідності», закріпити у ст. 21 право працівника на справедливі умови праці та ін.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Байло О.В. Гідність працівника як категорія трудового права /О.В. Байло //Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство. – Одеса: Астропринт, 2013. – Т. 18. – Вип.1 (18). – С. 76–83.

2. Байло Е. Нормативное закрепление права работника на защиту своего достоинства в законодательстве Украины, Российской Федерации, Республики Молдова /Е.В. Байло //Международный научно-практический правовой журнал «Закон и Жизнь». – 2013. – Вип. 11/4 (263) – С. 7–11.

3. Байло О.В. Забезпечення права працівника на захист гідності як принцип трудового права України /О.В. Байло //Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право». – 2014. – Вип. 17. – С. 209–212.

4. Байло О.В. Право працівника на захист гідності як суб'єктивне право /О.В. Байло //Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. – Одеса: Юридична література, 2014. – Вип. № 71. – С. 79-85.

5. Байло О.В. Форми захисту працівником своєї гідності /О.В. Байло //Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право. – 2014. – Вип. 25. – С. 84-88.

6. Байло О.В., Потопахіна О.М. Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права /О.В. Байло, О.М. Потопахіна //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – Вип. 1. – С.86–91.

7. Байло О.В. Особливості судового розгляду справ про захист гідності працівника /О.В. Байло //Правова держава. – Одеса: Фенікс, 2015. – С. 117-123.

8. Байло О.В. Захист трудових прав працівників за законодавством України /О.В. Байло //Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практич. конф. (16-17 травня 2013 р., м. Одеса) /Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – Т. 1.– С. 569–571.

9. Байло О.В. Право працівника на захист своєї гідності в законодавстві Республіки Молдова /О.В. Байло //Матеріали 68-ї наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (26-28 листопада 2013 р., м. Одеса). – Одеса: Астропринт, 2013. – С. 51–54.

10. Байло О.В. Правова природа суб'єктивного трудового права працівника на захист гідності /О.В. Байло //«Правовые реформы в постсоветских странах: достижения и проблемы» (г. Кишинев, Республика Молдова, 28-29 марта 2014 года). – Кишинев: Iulian, 2014. – С. 195-197.

11. Байло О.В. Особливості нормативного закріплення права працівника на захист гідності в законодавстві України, Росії та Азербайджанської республіки /О.В. Байло //Закарпатські правові читання: матер. VI Міжнар. наук.-практич. конф. молодих учених та студ. (25-27 квітня 2014 р., м. Ужгород) /Ужгородський національний університет ; за заг. ред. В.І. Смоланки, М.В. Оніщука та ін. – Ужгород: Вид-во УжНУ «Говерла», 2014. – Т. 3. – С. 45-52.

12. Байло О.В. Принцип забезпечення гідності працівника як правова категорія /О.В. Байло //Правове забезпечення соціальної сфери: матер. V Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (м. Одеса, 22 березня 2014 р.) /за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Юридична література, 2014. – С. 8-11.

13. Байло О.В. Визначення форм захисту працівником своєї гідності у законодавстві України про працю /О.В. Байло //Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 16 травня 2014 р.) /Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса: Астропринт, 2014. – С. 260–265.

14. Байло О.В. Міжнародно-правові та національно-правові основи реалізації права працівника на захист своєї гідності /О.В. Байло //Матеріали 69-ї наукової конференції професорсько-викладацького складу економіко-правового факультету ОНУ імені І.І. Мечникова (26-28 листопада 2014 р., м. Одеса) – Одеса: Астропринт, 2014. – С. 136–139.

15. Байло О.В. Проблеми визначення меж здійснення суб'єктивного трудового права працівника /О.В. Байло //Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VI Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (м. Одеса, 4 квітня 2015 р.) /за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Юридична література, 2015. – С. 14-17.

16. Байло О.В. До проблеми зловживання правом працівника на захист гідності /О.В. Байло //П'яті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського: матер. Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Одеса, 22 травня 2015 р.) /Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса: Астропринт, 2015. – С. 282–286.

17. Байло О.В. Особливості судової форми захисту гідності працівника /О.В. Байло //Матеріали 70-ї наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ ім. І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (25-27 листопада 2015 р., м. Одеса). – Одеса: Астропринт, 2015. – С. 74-77.

18. Байло Е.В. Роль практики Європейського суду по правам человека в механизме защиты достоинства работника /Е.В. Байло //«O nouă perspectivă a proceselor de integrare Europeană a Moldovei și Ucrainei: aspectul juridic»: Materialele conferinței internaționale științifico-practice, 25-26 martie 2016 /com. org.: V. Vujoor. – Chișinău: S. n., 2016 (Tipogr. «Cetatea de Sus»). – С. 16-19.

19. Байло О.В. Правове забезпечення професійної гідності осіб, які провадять незалежну професійну гідність /О.В. Байло //Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) /за заг. ред. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 18–21.

20. Байло О.В. Професійна гідність як правова категорія /О.В. Байло //Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, проф. В.І. Щербини, відп. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2016. – С. 15–19.

21. Байло Е.В. Становление института компенсации морального вреда в трудовом праве Украины /О.В. Байло //Шості юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського (до 150-річчя від дня його народження): матер. Міжнар. наук.-практич. конф. (Одеса, 20–21 травня 2016 р.) /упоряд. і відповід. ред. І.С. Канзафарова; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса: Астропринт, 2016. – С. 458-462.

## АНОТАЦІЯ

***Байло О.В. Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України.*** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2016.

Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем забезпечення права працівника на захист своєї гідності за трудовим законодавством України.

У дисертації визначено поняття гідності працівника як трудової категорії. Досліджено нормативне закріплення права працівника на захист своєї гідності у міжнародно-правових актах, актах законодавства України та законодавства окремих зарубіжних країн. Охарактеризовано юридичну природу та структуру права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. Розглянуто форми захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення. Визначено способи захисту працівником своєї гідності під час трудової діяльності, а у передбачених законом випадках після її припинення.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині забезпечення права працівника на захист своєї гідності.

***Ключові слова:*** працівник, гідність працівника, захист гідності працівника, право працівника на захист гідності, трудове законодавство, форми захисту працівником своєї гідності, способи захисту працівником своєї гідності.

## АННОТАЦИЯ

**Байло Е.В. Обеспечение права работника на защиту достоинства по трудовому законодательству Украины.** – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2016.

Диссертация является первым в современной отечественной науке трудового права специальным комплексным исследованием теоретических и практических проблем обеспечения права работника на защиту своего достоинства во время трудовой деятельности.

В диссертации определено понятие достоинства работника как трудово-правовой категории, соотношение указанного понятия с понятиями честь и деловая репутация работника.

Исследовано нормативное закрепление права работника на защиту своего достоинства в международно-правовых актах, актах законодательства Украины и законодательства отдельных зарубежных стран.

Юридическое обеспечение права работника на защиту своего достоинства на рабочем месте или в связи с выполнением работы предусматривает законодательное закрепление указанного права среди основных трудовых прав работника, обязанности работодателя уважать честь и достоинство работника, обязанности работника соблюдать право других работников на честь и достоинство, правовых последствий неисполнения работодателем обязанности уважать честь и достоинство работника, полномочий компетентных органов по защите достоинства работника и способов защиты работником своего достоинства.

Выяснена юридическая природа права работника на защиту своего достоинства как субъективного трудового права. Обосновано, что указанное право по своей юридической природе является основным трудовым правом, индивидуальным трудовым правом, личным неимущественным трудовым правом (в некоторых случаях, когда речь идет о возмещении имущественного или морального ущерба, – связанным с имущественным), охранительным трудовым правом.

Охарактеризована комплексная структура права работника на защиту своего достоинства как субъективного трудового права.

Рассмотрены юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты работником своего достоинства во время трудовой деятельности, а в предусмотренных законом случаях после ее прекращения. Среди юрисдикционных форм выделены внутригосударственные формы защиты и международно-правовые механизмы защиты трудовых прав. Определены способы защиты работником своего достоинства во время трудовой деятельности, а в предусмотренных законом случаях после ее прекращения.

Предложено дополнить Книгу первую проекта ТК Украины отдельной главой «Осуществление и защита трудовых прав», в которой закрепить способы защиты трудовых прав, в том числе и права работника на защиту своего достоинства.

Сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию актов действующего законодательства, проекта ТК Украины в части обеспечения права работника на защиту своего достоинства.

**Ключевые слова:** работник, достоинство работника, защита достоинства работника, право работника на защиту достоинства, трудовое законодательство, формы защиты работником своего достоинства, способы защиты работником своего достоинства.

## SUMMARY

***Baylo O.V. Security of the right of an employee to protection of dignity under the labor legislation of Ukraine.*** – Manuscript.

The thesis for the degree of a Candidate of Legal Sciences, specialty 12.00.05 – Labor law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2016.

The dissertation is the first special complex research of theoretical and practical problems of security of employee’s right to protection of his dignity in modern domestic science of labor law under the labor legislation of Ukraine.

The notion of dignity of an employee as a labour law category was defined in the thesis. The statutory inclusion of the right of an employee to protection of his dignity in international legal acts, legislative acts of Ukraine and legislation of certain foreign countries was researched. The legal nature and structure of an employee’s right to protection of his dignity as a subjective labor right were characterized. The forms of defense by an employee of his dignity while carrying out his labour activity, and in certain cases after its termination, were researched. The methods of defense of the dignity of an employee during his employment activity and in certain cases after its termination, were defined.

Scientifically substantiated proposals for improvement of the acts of current legislation, Draft Labour Code of Ukraine in terms of security of the right of an employee to protection of his dignity were formulated.

**Key words:** employee, employee’s dignity, the protection of the dignity of the employee, employee’s right to protection of dignity, labour legislation, forms of protection by the employee of his dignity, means of protection by the employee of his dignity.