

суспільства чинному законодавству у сфері соціального страхування слід оперативніше реагувати на зміни, що відбуваються. Як слушно зауважує В. Н. Шевченко, соціальні наслідки лавиноподібного зростання інноваційних перетворень ще не стали предметом теоретичної рефлексії¹. Проте, на нашу думку, поступовий перехід України на інноваційний шлях розвитку потребує конкретного розуміння та створення чіткої стратегії економічного та соціального розвитку держави, що будуть враховувати і особливості праці працівників у абсолютно нових умовах. Трудові правовідносини набувають у такому випадку зовсім нового змісту, а отже і соціальне страхування як організаційно-правова форма соціального забезпечення, у тому числі і система загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, повинні враховувати такі зміни та відповідати сучасним тенденціям розвитку країни. Це допоможе захистити права як працівників, так і роботодавців від ризиків сучасного динамічного життя.

4.4. Дотримання ділової репутації, честі та гідності працівника як запорука розвитку інноваційної особистості

На межі XX–XXI століття людство вступило в інноваційну добу, яку характеризують, як період найбільших змін у всіх сферах соціального побуту. Інноваційне суспільство – це суспільство, яке масово у всіх сферах суспільного життя створює і використовує нові технології та процеси.

Зауважуючи на значущості впливу інноваційних процесів на наше буття, ми найчастіше оминаємо увагою самих новаторів, які запроваджують певне нововведення. Проте задля розвитку в інноваційному суспільстві інноваційної особистості, слід неухильно дотримувати

¹ Шевченко, В. Н. Инновационная личность как социальный тип [Текст] / В. Н. Шевченко // Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та. Серия: Философия. Социология. Право. – 2010 – № 2 (73), вип. 11. – С. 50.

тись і сприяти належному захисту морально-етичних прав особи. Серед таких прав нерідко виокремлюють право на захист честі і гідності, а також право на захист ділової репутації. На сьогодні в нашому суспільстві нерідко виникають питання, що стосуються порушенням зазначених прав у трудових правовідносинах. Ускладнившись економічною кризою, цей етап характеризується масовими порушеннями трудових прав як з боку роботодавців, так і з боку працівників. Тому наразі захист порушених, оспорених, невизнаних трудових прав є явищем розповсюдженням¹.

Розбіжності між сторонами трудового договору можуть вирішуватися в рамках переговорів, але можуть потребувати застосування засобів захисту трудових прав, серед форм якого окремо слід виділити судовий захист. Ця форма захисту трудових прав має переваги у порівнянні з іншими. Насамперед, захист в такому разі здійснюється спеціально уповноваженим державним органом, виконання рішень якого гарантується можливістю застосування державного примусу. Тому саме ця форма захисту трудових прав є найбільш використовуваною в умовах чисельних порушень трудових прав у перехідний період від соціалістичної моделі господарювання й адміністративної моделі відносин між працівниками і роботодавцями до нових ринкових умов².

Право на судовий захист трудових прав є самостійним охоронним суб'єктивним правом суб'єкта трудових правовідносин. При цьому аналіз діючого законодавства свідчить, що в матеріально-правовому аспекті право на захист взагалі включає в себе наступні елементи:

1) можливість особи, право якої порушене, використати не заборонені законом засоби примусу на порушника, у тому числі і за допомогою самозахисту;

2) можливість особи, права якої порушені, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права³.

¹ Моліцький, С. В. Поняття, механізм застосування та види принципів судового захисту трудових прав [Текст] / С. В. Моліцький // Європ. перспективи. – 2011. – № 4. – С. 118.

² Любчик, О. А. Деякі аспекти судового захисту трудових прав [Текст] / О. А. Любчик // Публ. право. – 2012. – № 4. – С. 348.

³ Шевчук, З. І. Структура права на судовий захист трудових прав [Текст] / З. І. Шевчук // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 770.

Так, ст. 221 КЗпП України визначено органи, які розглядають трудові спори. Під останніми слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем, не врегульовані шляхом взаємних переговорів. Сама можливість врегулювання розбіжностей за допомогою взаємних переговорів є складовою права на захист. На жаль, процедура проведення таких переговорів з метою самостійного вирішення спірних питань, що становлять зміст конфлікту (розбіжностей) між працівником та роботодавцем, законодавством не регламентована. Тому, перш за все, реалізації такої можливості почасти стоїть на заваді відсутність закріплення у позитивному праві можливих та необхідних дій працівника та роботодавця, здійснюваних з метою самостійного вирішення спірних питань. Органами, що розглядають трудові спори є комісія по трудових спорах та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. КЗпП України визначає і категорії справ, розгляд яких відбувається безпосередньо у судах. Отже, працівник має право звернутися до суду чи КТС для розгляду спору, що виник між ним та роботодавцем, який вони не змогли врегулювати шляхом взаємних переговорів.

Таке право на звернення до вказаних суб'єктів передбачає наявність у працівника процесуальної правосуб'єктності. При розгляді питання про правосуб'єктність у правовідносинах із захисту трудових прав і законних інтересів працівників необхідно зважати на те, що у правовідносинах при зверненні до суду права і обов'язки працівника регулюються як ЦПК України, так і законодавством про працю. Що ж стосується правовідносин зі звернення до комісії по трудових спорах, то тут права і обов'язки врегульовані тільки законодавством про працю. У цьому випадку процесуальна правоздатність і дієздатність залежать від трудової правоздатності і дієздатності суб'єкта у матеріальних трудових правовідносинах. У всіх інших видах правового захисту питання правосуб'єктності регулюються спеціальним трудовим законодавством або спеціальним законодавством, що регулює відповідний вид захисту¹. Якщо вести мову про право саме на безпосередній судовий захист, тоді його матеріально-правовий зміст зводиться лише до другої правомочності, де компе-

¹ Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав [Текст] / І. Г. Козуб // Адвокат. – 2010. – № 12 (123). – С. 16–21.

тентним органом, звичайно, буде виступати суд. Тому в багатьох випадках вид правомочності визначається законодавством. Так, вирішення колективного трудового спору можливе лише шляхом здійснення примирних процедур. Однак необхідно додати, що право на захист передбачає наявність у працівника відповідного права, а також наявність факту його порушення. За сучасних умов господарювання кількість порушень прав працівників постійно зростає, до того ж найбільша кількість порушень вимог трудового законодавства пов'язана з ненаданням або зменшенням встановлених гарантій і компенсацій, а також з порушенням режиму робочого часу, часу відпочинку та з незаконним звільненням і переведенням на іншу роботу.

Розглядаючи проблему структури права на судовий захист трудових прав, слід зупинитися на питанні процесуального змісту цього права, який являє собою певний комплекс можливостей управленої особи. Єдиної думки у науці на зміст цих можливостей не існує¹.

Характеризуючи розвиток сучасного трудового законодавства України, слід акцентувати увагу на посиленні впливу Європейської правозастосовної практики на розробку та прийняття нормативно-правових актів у сфері праці.

В реаліях сьогодення не рідко постають питання, що стосуються покращення становища працівника у відносинах з роботодавцем.

Світовий досвід свідчить про необхідність захисту не лише особистих майнових прав працівника, а й особистих немайнових, серед яких можемо відзначити право працівника на повагу до його честі та гідності, захист ділової репутації працівника.

Забезпечення гідного рівня життя кожного громадянина є складним та тривалим процесом, пов'язаним не тільки з економічними факторами розвитку країни, а й з підвищенням рівня державного управління, розвитком системи гарантій і механізмів правового захисту прав і свобод людини, а також з низкою інших факторів політичного та правового характеру. Найважливішим елементом досягнення цілей гідного життя людини є гідна праця. Праця як джерело гідного існування лежить і в основі соціальної держави. Конституційне регулювання ключових напрямів розвитку цієї сфери покликане до того, щоб створити

¹ Шевчук, З. І. Структура права на судовий захист трудових прав [Текст] / З. І. Шевчук // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 770–771.

основи такої моделі взаємовідносин праці та капіталу, яка дозволила б досягти балансу інтересів і гармонійного розвитку суспільства в цілому, соціального миру і прогресивної економіки.

Нажаль на сьогодні, трудове законодавство лише намагається приділити належної уваги зазначеним питанням. Так, наприклад, у Проекті Трудового Кодексу України № 2902 від 22.04.2013 р.¹ і у Проекті Трудового Кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р.² відзначено, що серед основних трудових прав працівника є право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист.

Проте, законодавець оминув увагою питання, що стосуються захисту ділової репутації працівника.

Отже, пропонуємо з'ясувати, що слід розглядати під такими категоріями, як «гідність працівника», «честь працівника», «ділова репутація працівника».

Загальнотеоретичні питання щодо честі та гідності були об'єктом дослідження значного кола науковців, серед яких: С. М. Братусь, А. М. Лушников, М. В. Лушнікова, М. Н. Малєйна, Н. С. Малєїн, В. І. Мархотина, І. І. Припхан, М. Г. Проніна, О. А. Церковна та багато інших. Що стосується трудової честі та гідності працівника, то незважаючи на загальнотеоретичні підходи самого поняття в науці так і не розроблено, є лише окремі праці науковців, які займалися дослідженням цього питання, серед них: М. І. Бару, А. Б. Жерукова, М. П. Зарубіна, Б. І. Зеленко, Р. З. Лівшиць та ін. Необхідність проведення комплексного та якісного дослідження цих категорій обумовлюється необхідністю: по-перше, проведення розмежування між предметами трудового та цивільного права; по-друге, з'ясувати юридичну природу особистих немайнових прав працівників та розробити ефективний механізм захисту цих прав.

Розпочинаючи дослідження такої категорії як «гідність працівника» передусім слід з'ясувати, що саме розуміють під «гідністю». Зауважимо, що «гідність» – поняття достатньо широке, та багате на

¹ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] від 22.04.2013 № 2902. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

² Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] від 27.12.2014 № 1658. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

зміст і глибоко діалектичне за своєю природою. Воно є предметом розгляду у моральній сфері (як почуття і як поняття), етиці (як категорія моралі), а також у праві (як соціальне благо, що захищається законом).

Так, наприклад, стародавні грецькі філософи досліджували поняття «гідність» з різних аспектів. Платон вважав, що гідність нерозривно пов'язана з правом, оскільки втрата гідності, наряду з втратою честі, повинна спричинити втрату всіх прав. На думку Платона, основа будь-якої гідності – є прагнення до ідеалу¹.

На думку Арістотеля, серед ряду людських прав гідність є зовнішнім правом. Однак воно має таке значення тому, що надає людині усвідомлення своєї переваги, а це на його думку, слід цінувати більше ніж честь².

Демокрит виділяючи внутрішній аспект гідності людини, його внутрішню моральну цінність зазначав, що відмінність чесної і ганебної людини – виявляється не лише з того, що вони роблять, однак і з того, що вони бажають³.

Як бачимо єдності думок серед філософів також не було. Однак їхні дослідження слугували основою для подальшого розвитку та змістовного наповнення поняття «гідність».

В. Даль «гідність» розглядав як вартість, цінність, ступінь гордості, а також відмінна якість або перевагу⁴.

Уваги заслуговує визначення І. С. Кона, який вважав, що гідність – поняття моральної свідомості, що виражає уявлення про цінність всякої людини як моральної особистості, а також категорія етики, яка означає моральне ставлення людини до самої себе і ставлення до нього з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості⁵.

¹ Экштейн, И. Честь в философии и праве [Текст] / И. Экштейн. – СПб., 1895. – С. 18

² Анисимов, А. Л. Честь, достоинство, деловая репутация: гражданско-правовая защита [Текст] / А. Л. Анисимов. – М. : Юристъ, 1994. – С. 6.

³ Материалы Древней Греции [Текст] : сб. текстов Гераклита, Демокрита и Эпикура / общ. ред. М. А. Дынника. – М. : Полит. лит., 1955. – С. 157.

⁴ Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] / В. Даль. – Репринт. воспр. изд. 1903–1909 гг. : в 4 т. – М. : изд. группа «Прогресс» : УНИВЕРС, 1994. – Т. 1. – С. 1193.

⁵ Словарь по этике [Текст] / под ред. И. С. Кона. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1981. – С. 82–83.

На думку В. І. Мархотіної при дослідженні поняття «гідність» слід враховувати наступне: по-перше, вона виражає цінність людини як представника людського роду (родова цінність); по-друге, означає цінність людини як представника певного класу, народу, країни; по-третє, виділяє професійну гідність особи, обумовлене її належністю до певної професії; по-четверте, це цінність людини як представника певної соціальної групи (сім'ї, виробничого колективу тощо); по-п'яте, гідність є індивідуальна цінність конкретної особистості, в основі якої лежить сукупність її суспільно корисних якостей, трудова і громадська діяльність»¹.

Цікавою є точка зору А. Б. Жерукової яка зазначає, що «гідність» це внутрішня самооцінка особистості, усвідомлення нею своїх особистих якостей, здібностей, світогляду, виконаного обов'язку і свого суспільного значення. Самооцінка повинна ґрунтуватися на соціально-значущих критеріях оцінки моральних та інших якостей особистості. Гідність визначає суб'єктивну оцінку особистості².

Нажаль «гідність» зазвичай розглядають здебільшого, як внутрішню самооцінку особистості, що заснована на її оцінці суспільством³. Однак, дане поняття не є остаточним, оскільки, наприклад, М. М. Малеїна розглядає «гідність», як самооцінку власних якостей, здібностей, світогляду, власного суспільного значення⁴ М. С. Малеїн розуміє як, усвідомлення свого становища в суспільстві, колективі⁵.

І. В. Лагутіна акцентує свою увагу на тому, що гідність вимагає поваги будь-якої особи як людини, це безперечна властивість всякої

¹ Мархотина, В. И. Честь и достоинство гражданина [Текст] / В. И. Мархотина. – Ростов н/Д : Изд-во Ростов. ун-та, 1978. – С. 10–11.

² Жерукова, А. Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Б. Жерукова ; науч. рук. С. И. Кобзева ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. – М. : [б. и.], 2011. – С. 35.

³ Иваненко, Ю. Г. Актуальные вопросы защиты чести, достоинства, деловой репутации играждан и деловой репутации юридических лиц [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Ю. Г. Иваненко. – [Б. м.], 1998. – С. 13.

⁴ Малеина, М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан [Текст] : (Пособие для слушателей нар. ун-тов) / М. Н. Малеина. – М. : Знание, 1991. – С. 58.

⁵ Малеин, Н. С. Гражданский закон и права личности в СССР [Текст] / Н. С. Малеин. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 150.

особистості, притаманна їй від народження. Йдеться про природно-правові засади поваги гідності кожної людини. Іншими словами, кожна людина має природне право на гідність, на повагу до його з боку інших осіб. В позитивному праві повинен закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства. В юридичному процесі гідність людини не потребує доказування, вона властива будь-якій людині. Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи всієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948 р.), в якій проголошується: «Визнання гідності, яка властива всім членам людської сім'ї, і рівних, і невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру». І стосовно до трудових правовідносин ця проблема набуває особливої значимості, в зв'язку з характером порушень особистої гідності працівника на робочому місці. Досить нагадати про несамостійний, залежний характер праці, перебування працівника у дисциплінарній владі роботодавця і межах цієї влади над працівником. Ще на початку минулого століття Таль Л. С. писав про проблеми влади над людиною у відносинах особистого найму¹.

Отже, підсумовуючи викладене слід погодитись з тим фактом, що і серед науковців немає єдності думок, з приводу трактування такого поняття як «гідність». У зв'язку з цим, виникають проблеми з усвідомленням змісту і як наслідок, неправильно його тлумачення. Проведений аналіз засвідчив, що на сьогодні не можливо дати єдине визначення поняттю «гідність», адже у своїх дослідженнях науковці розглядають його з різних аспектів. На нашу думку, більш доречним і таким, що наразі відповідає сучасності, є твердження А. Б. Жерукової, оскільки в ньому найбільш повно визначенні основні елементи притаманні даному поняттю.

Відсутність законодавчого закріплення поняття «гідності», і як наслідок «гідності працівника» не сприяють ефективному розвитку і розробленню дієвих механізмів захисту особистих немайнових прав працівників.

¹ Лагутіна, І. В. Право працівника на трудову честь та гідність як особисте немайнове трудове право [Текст] / І. В. Лагутіна // Учен. зап. Таврич. нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Серия «Юрид. науки». – 2012. – Т. 25 (64), № 1. – С. 82.

Так у п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» від 27.02.2009 № 1 зазначається, що чинне законодавство не містить визначення понять гідності, честі чи ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту¹.

Зокрема у постанові рекомендується під «гідністю» розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності.

На сьогодні захист гідності, як особистого немайнового права здійснюється виключно методами цивільного права, проте у зв'язку з цим є доречно зауваження М. В. Лушнікової та А. М. Лушнікова, які наполягають на тому, що цивільно-правові способи захисту особистих немайнових трудових прав не забезпечують їх відновлення в повному обсязі².

Уваги заслуговує також позиція Є. А. Улюмджиева, який наголошує на тому, що наразі гідність працівника розглядається ширше, ніж у радянський період розвитку науки трудового права. Гідність працівника розглядається як самостійна цінність, яка має значення не тому, що працівник здійснює трудову діяльність, а тому що він є, перш за все, особистістю, а не елементом виробничих сил у процесі здійснення трудової діяльності³.

Доречним виглядає визначення категорії «гідність працівника» надане А. Б. Жеруковою, під яким вона розуміє сукупність врегульованих правил і морально-об'єктивними особистісними якостями, що характеризують його самоповагу і репутацію у даного роботодавця,

¹ Про судову практику у справах про захист честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи [Текст] : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 27.02.2009 № 1 // Вісн. Верхов. Суду України. – 2009. – № 3. – С. 7.

² Лушников, А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод [Текст] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Труд. право. – 2008. – № 7. – С. 44.

³ Улюмджиев, Е. А. Правовое регулирование статуса работника: Проблемы эффективности [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Улюмджиев ; науч. рук. А. М. Куренной. – М., 2009. – С. 9.

включаючи моральні якості, рівень знань, володіння професійними навичками¹.

Право на честь і гідність є не чим іншим, як правом громадянина вимагати, щоб громадська морально-політична оцінка особи формувалася на основі правильного сприйняття того, що він зробив і чого не зробив². Отже, погоджуючись з визначенням наданим А. Б. Жерукової, ми пропонуємо дещо змінити у категорії «*гідність працівника*» та розглядати її, як сукупність врегульованих правил, моральних, професійних і особистісних якостей, що характеризують його самоповагу і репутацію у роботодавця під час виконання ним трудових обов'язків.

Перед тим як проаналізувати «*честь працівника*», пропонуємо перш за все дослідити, що саме слід розуміти під поняттям «*честь*». Аналізуючи поняття «*честь*» В. Даль зосереджує свою увагу на тому, що це внутрішня гідність людини, звитяга, чесність, благородство і чиста совість. В той же час «*гідність*» розглядається як вартість, цінність, ступінь гордості, а також відмінна якість або перевагу³.

Уваги заслуговує визначення І. С. Кона, який вважав, що *честь* – поняття моральної свідомості і категорія етики, що тісно пов'язана багато в чому з категорією гідності. Подібно гідності, поняття честі розкриває ставлення до самого себе і ставлення до нього з боку суспільства. Однак на відміну від поняття гідності моральна цінність особистості в понятті честі пов'язується з конкретним суспільним становищем людини, родом його діяльності і визнаними за ним моральними заслугами. Якщо уявлення про гідність особистості виходить з принципу рівності всіх людей у моральному відношенні, то поняття честі, навпаки, диференційовано оцінює людей, що знаходить

¹ Жерукова, А. Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Б. Жерукова ; науч. рук. С. И. Кобзева ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. – М. : [б. и.], 2011. – С. 40.

² Иоффе, О. С. Новая кодификация советского гражданского законодательства и охрана чести и достоинства граждан [Текст] / О. С. Иоффе // Сов. государство и право. – 1962. – № 7. – С. 60.

³ Даль, В. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] / Репринт. воспр. изд. 1903–1909 гг. : в 4 т. – М. : издат. группа «Прогресс» : УНИВЕРС, 1994. – Т. 1. – С. 1328.

відображення в їх репутації. Відповідно, честь вимагає від людини підтримувати і виправдовувати ту репутацію, якою володіє він сам або колектив, до якого він належить. *Гідність* – поняття моральної свідомості, що виражає уявлення про цінність всякої людини як моральної особистості, а також категорія етики, яка означає моральне ставлення людини до самої себе і ставлення до нього з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості¹.

Враховуючи викладене, слід зауважити, що поняття «честі» І. С. Кона слугуватиме методологічною основою для розробки і вивчення в правовому аспекті такого терміну як «честь працівника».

Деякі автори розглядають «честь», як соціальну оцінку особистості та її поведінку. Вона формується у відповідності з суспільно значущими вчинками, діями людини і визначається сукупністю моральних якостей особи як члена (представника) тієї або іншої соціальної групи людей (суспільства, держава тощо)².

Інші ж автори, як наприклад, М. Г. Проніна розглядають «честь» як, не тільки моральне поняття, за допомогою якого дається оцінка вчинків людини з точки зору інтересів суспільства, але і як загальну оцінку дій людини, його поведінку в усіх сферах суспільного життя, в тому числі участь у праці, поведінка в побуті тощо, честь – моральне почуття, що включає в себе і почуття гордості у зв'язку з визнанням суспільством його особистих заслуг, гідності, скромності і простоти, яка, формуючись і закріплюючись під впливом світогляду, ідейних переконань стає рисою характеру людини, що визначає його вчинки і поведінку³.

У свою чергу М. М. Малєїна зазначає, що *честь* – це міра духовних, соціальних якостей громадян⁴. Схожа думка і у В. І. Мархотина,

¹ Словарь по этике [Текст] / под ред. И. С. Кона. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1981. – С. 384–385, 82–83.

² Малєин, Н. С. Гражданский закон и права личности в СССР [Текст] / Н. С. Малєин. – М. : Юрид. лит., 1981. – С. 150.

³ Пронина, М. Г. Защита чести и достоинствагражданина. (Гражданско-правовые средства) [Текст] / М. Г. Пронина, А. И. Романович. – Минск : Беларусь, 1976. – С. 7–10.

⁴ Малєина, М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан [Текст] : (Пособие для слушателей нар. ун-тов) / М. Н. Малєина. – М. : Знание, 1991. – С. 58.

який говорить про честь як про моральної репутації виходить із конкретного положення особи в суспільстві, і в якій відбивається рівень виконання індивідом громадянських, професійних, трудових, сімейних та інших обов'язків¹.

С. М. Братусь під категорією «честь» розуміє, певну соціальну оцінку громадянина, об'єктивне суспільне властивість².

А. А. Церковна розглядає «честь» – як найвищу соціальну цінність, яка свідчить, з одного, об'єктивного, боку, про значущість особи для суспільства, визначувану в процесі суспільної життєдіяльності людей у зв'язку з їх приналежністю до тієї чи іншої конкретної групи: соціальної, професійної, національної і т. д.; а з іншого, суб'єктивного, боку – про особисту значущість особи як представника соціальної, професійної, національної та іншої конкретної групи людей, визначувану на основі власного внутрішнього духовного світу, суспільної та індивідуальної свідомості і самосознательності³.

А. Б. Жерукова у понятті «честь» вбачає об'єктивну оцінку особистості, що визначає ставлення суспільства до громадянина чи юридичної особи, це соціальна оцінка моральних і інших якостей особи⁴.

Аналізуючи поняття «трудова честь» Н. П. Зарубіна, зазначає, що у філософській і правовій науці відсутнє визначення поняття, однак «дійсний сенс дуже близький до загального поняття честі». У зв'язку з цим вона робить наступні висновки: по-перше, – «честь» – як категорія етики пов'язується з конкретним суспільним становищем особи, а як відомо, становище людини в суспільстві визначає його суспільно-корисну працю; по-друге, оцінка відображає трудову діяльність осо-

¹ Мархотина, В. И. Честь и достоинство гражданина [Текст] / В. И. Мархотина. – Ростов н/Д : Изд-во Ростов. ун-та, 1978. – С. 11–12.

² Братусь, С. Н. Предмет и система советского гражданского права [Текст] / С. Н. Братусь. – М., 1963. – С. 85.

³ Церковна А. О. Гідність і честь у цивільному праві України [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. О. Церковна ; Київ. нац. ун-т ім.Т. Шевченка. – К., 2003. – С. 17.

⁴ Жерукова, А. Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Б. Жерукова ; науч. рук. С. И. Кобзева ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. – М. : [б. и.], 2011. – С. 35.

би у відповідності з визначеною професією, спеціальністю, посадою і свідчить про ставлення людини до своєї праці; по-третє, в репутації знаходить втілення думку суспільства, трудового колективу, тому що честь пов'язана з тією спільністю людей, де протікає трудова діяльність; по-четверте, рівень оцінки залежить від тих умов, в яких протікає трудова діяльність, тобто честь – результат взаємодії трудового колективу, суспільства і особистості з приводу його праці¹.

Не менш вагомий внесок у розвиток концепції «трудової честі» був внесений М. І. Бару, який доводив, що «у трудових правовідносинах у певній єдності співіснують майнова і немайнова сторони». Трудова честь – як зазначає М. І. Бару – містить у собі як суб'єктивний, так і об'єктивний елемент. Перший елемент – суб'єктивний – автор розглядає, як ставлення працівника до праці. Другий елемент – об'єктивний – полягає у повазі до гідності і трудової репутації працівника з боку оточуючих, в оцінці моральних якостей працівника. Відносини, що виникають з приводу трудової честі, регулюються як правовими нормами, так й правилами моралі².

Б. І. Зеленко дотримуючись схожої точки зору, трудову честь працівника розглядає як трудову репутацію, тобто моральну оцінку трудової діяльності працівника з боку трудового колективу, громадської організації і адміністрації³.

Проте, на нашу думку точка зору М. І. Бару є найбільш прийнятною, оскільки автор досліджуючи «трудова честь» робить акцент саме на «ставлення працівника до праці», на юридичні гарантії вільної діяльності самого суб'єкта, тобто для початку потрібно наділити працівника правовими засобами (умовами) для активної діяльності, і, тим самим, мати юридичні факти для суспільної оцінки.

Отже, підсумовуючи викладене, ми вважаємо, що під *трудовою честю працівника* слід розглядати ставлення працівника до праці,

¹ Зарубина, Н. П. Роль советского трудового права в формировании личности и охране чести и достоинства рабочих и служащих [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук / Н. П. Зарубина. – Л. : [Б. и.], 1983. – 214 с.

² Бару, М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству [Текст] / М. И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – С. 19, 26–27.

³ Зеленко, Б. И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. И. Зеленко. – М., 1980. – С. 8.

результатом якого є оцінка його трудової діяльності з боку трудового колективу, адміністрації і т. д.

Розглядаючи ділову репутацію працівника відзначимо, що на сьогодні нормами трудового законодавства практично не передбачено визначення терміна «ділова репутація», хоча як відомо, остання як правовий, економічний і соціальний феномен так чи інакше присутня на всіх стадіях функціонування трудових відносин.

Досліджуючи окреслену категорію в рамках трудового законодавства, слід спочатку з'ясувати, якого значення мають такі категорії як «репутація» та «ділова репутація» в інших галузях права.

Термін «репутація» (від лат. «reputation» – рахунок, лічити) у словнику слів іншомовного походження, тлумачиться як «створена загальна думка про переваги чи недоліки кого-небудь, суспільна оцінка»¹. У свою чергу В. І. Даль поняття «репутація» тлумачить дещо по іншому, а саме як «славу людини добру чи погану, як і чим хто має славу, загальну думку про когось»². С. І. Ожегов розглядає репутацію, як «придбану ким-небудь суспільну оцінку, загальна думка про якості, достоїнства і недоліки кого-небудь». «Ділову» в свою чергу, автор визначає як таку «що відноситься до суспільної, службової діяльності»³.

Також «репутацію», В. Д. Костюк розглядає як сформовану думку про особу, що ґрунтується на оцінці її суспільно значимих якостей; переважна в певному суспільному середовищі думка про окрему особу або групу осіб; загальна думка про якості, достоїнства й недоліки кого-небудь або чого-небудь; відображення ділових якостей особи в суспільній свідомості, що супроводжується позитивною оцінкою суспільства; сформована навколишня думка про моральний вигляд тієї або іншої людини (колективу), що ґрунтується на її попередній поведінці (попередній діяльності)⁴.

¹ Современный словарь иностранных слов [Текст]. – М. : Рус. язык, 1992. – С. 538.

² Толковый словарь живого великорусского языка В. И. Даля [Текст]. – М. : Рус. яз., 1989–1991. – Т. 1–4. – Т. 4 : Р – V. – 1991. – С. 93.

³ Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов. – Режим доступа: www.ozhegov.org/words/30637.shtml.

⁴ Костюк, В. Д. Нематериальные блага. Защита чести, достоинства и деловой репутации [Текст] / В. Д. Костюк. – М. : Лекс-Книга, 2002. – С. 315.

Найбільш ретельно це питання розроблено фахівцями цивільного права. Так, наприклад, Р. О. Стефанчук під «репутацією» розглядає як оцінку фізичної чи юридичної особи у будь-якій сфері професійної чи іншої суспільно-корисної діяльності, що ґрунтується на наявній інформації про її позитивні та негативні суспільно значимі діяння (поведінку), що відома оточуючим, і, в силу цього, відображена в суспільній свідомості, як думка про особу з точки зору моралі даного суспільства чи соціальної групи¹.

Отже, аналізуючи наукові підходи авторів, варто погодитись з тим, що «репутація» є невід'ємною складовою як фізичної так і юридичної особи, яка в свою чергу формує в уявленні суспільства конкретну модель ставлення до неї.

Тепер пропоную розглянути підходи до такої категорії як «ділова репутація». Перш за все слід зазначити, що дана категорія не нова, вперше вона з'явилась у вітчизняному законодавстві у 1993 р. у Цивільному кодексі УРСР². Так, ділова репутація була включена до нематеріальних благ (ст. 7 «Захист честі і гідності») і полягала у захисті від розповсюдження відомостей, які не відповідають дійсності або ж є неправдивими. Відповідно до цього були внесені зміни і до назви самої статті, а саме: ст. 7 «Захист честі, гідності, ділової репутації».

Вперше термін «ділова репутація» був згаданий у Законі України від 7 червня 1996 р. «Про захист від недобросовісної конкуренції», а саме у розділі II «Неправомірне використання ділової репутації господарюючого суб'єкта господарювання»³. Нажаль законодавець не визначив, що саме слід розуміти під діловою репутацією. З плином часу термін «ділова репутація» був закріплений у Законі України від 7 грудня 2000 р. № 2121 «Про банки та банківську діяльність»⁴. Так, у ст. 2 цього закону під діловою репутацією законодавець визначає

¹ Стефанчук, Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) [Текст] : монографія / Р. О. Стефанчук ; відп. ред. Я. М. Шевченко. – К. : КНТ, 2008. – С. 451.

² Цивільний кодекс Української РСР [Текст] : затв. Законом УРСР від 18.07.1963 № 1540–06// Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1963. – № 30. – Ст. 463.

³ Про захист від недобросовісної конкуренції [Текст] : Закон України від 07.06.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 36. – Ст. 164.

⁴ Про банки і банківську діяльність [Текст] : Закон України від 07.12.2000 // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 5. – Ст. 30.

відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, ділової практики та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. Однак аналіз положень даного закону свідчить про те, що мова йде переважно про ділову репутацію засновників, учасників або членів правління, інших посадових осіб банківської установи, як бачимо коло осіб на яких поширюється дія положень визначена самим законом.

Однак чинне законодавство не містить визначення поняття гідності, честі та ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту. В той же час, законодавець акцентує увагу на тому факті, що ділову репутацію можна розглядати з двох позицій:

- як ділову репутацію фізичної особи, яка розуміється як набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей при виконанні нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків;
- як ділову репутацію юридичної особи під якою розуміється оцінка її підприємницької, громадської, професійної чи іншої діяльності, яку така особа здійснює як учасник суспільних відносин.

Наразі в науковій літературі ділова репутація працівника пильно розглядається у працях багатьох вчених: Є. І. Булах, М. С. Малейн, Т. Р. Ханнанової, М. В. Дулясова та ін. Проте і досі не існує єдиного підходу до розуміння даного терміну. Під діловою репутацією у широкому сенсі розуміється позитивна суспільна оцінка професійних, службових, посадових якостей як фізичних осіб, задіяних в будь-якій сфері суспільного виробництва, обміну чи споживання, так і юридичних осіб, що займаються будь-якою суспільною діяльністю, приймають чи не приймають участь у діловому обігу. Під діловою репутацією, у вузькому сенсі, розглядають позитивну оцінку ділових якостей учасників ділового обігу комерційних та некомерційних організацій, що приймають участь у підприємницькій діяльності, та осіб підприємців.

Так, у доктрині цивільного права не існує єдиного підходу до визначення ділової репутації. Цей факт обумовлений тим, що різні

вченні використовують різноманітні критерії для оцінки зазначеної категорії. Так, наприклад, в залежності від сфери діяльності, деякі автори розглядають це поняття як суспільну оцінку професійних якостей особи, виключно в сфері підприємницьких відносин, оцінку будь-яких професійних якостей особи.

Серед деяких науковців існує точка зору, згідно з якою слово «ділова» вказує на те, що оцінюється не будь-яка сфера діяльності (поведінка) фізичної чи юридичної особи, а саме та, що пов'язана з її місцем (ролю) в підприємницьких відносинах. До прихильників цієї точки зору можна віднести М. К. Галянтич, який зауважує, що «ділова репутація» – це «оцінка якості чи певна асоціація, і є думкою, що склалася не тільки про позитивні якості, а й про хиби особи у сфері підприємництва»¹. Н. Ю. Нікуличева також висловлює припущення, що цивільно-правовому захисту підлягає лише ділова репутація суб'єктів підприємницьких відносин².

Проте існує і інша точка зору, згідно з якою «ділова репутація» розглядається як суспільна оцінка професійних, службових, посадових якостей суб'єктів: фізичних і юридичних осіб, незалежно від того беруть вони участь у підприємницьких відносинах, чи ні. Яскравими представниками цієї точки зору є: Л. О. Красавчикова, яка «ділову репутацію» розглядає, як суспільну думку, що склалася про професійну, виробничу, торгову, комерційну й іншу діяльність особи³; М. М. Малєїна, що розглядає «ділову репутацію» як сукупність якостей та оцінок, з якими їх носії асоціюються в очах своїх конкурентів, клієнтів, споживачів⁴.

Однак наведені точки зору знаходять і свою критику. Так, наприклад, А. О. Уразова, акцентує увагу на тому, що «ділова репутація при-

¹ Галянтич, М. Правові питання захисту ділової репутації [Текст] / М. Галянтич // Інтелект. власність. – 2000. – № 1. – с. 48.

² Нікуличева, Н. Ю. Право юридических лиц на деловую репутацию и его гражданско правовая защита [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н. Ю. Никуличева. – Новосибирск, 2004. – С. 27.

³ Красавчикова, Л. О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными прав граждан в гражданском праве Российской Федерации [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Л. О. Красавчикова. – Екатеринбург, 1994. – С. 43.

⁴ Малєїна, М. Н. Защита чести, достоинства и деловой репутации предпринимателя [Текст] / М. Н. Малєїна // Законодательство и экономика. – 1993. – № 23–24. – С. 18.

таманна не лише фізичним чи юридичним особам, які здійснюють підприємницьку діяльність». На її думку, під терміном «ділова» слід розуміти суспільну оцінку професійних, службових, посадових якостей суб'єктів – фізичних і юридичних осіб, незалежно від того чи здійснюють вони підприємницьку діяльність. Також, вона акцентує увагу й на тому, що ділова репутація притаманна й непідприємницьким товариствам (політичним партіям, громадським та релігійним організаціям, благодійним фондам тощо), оскільки вони здійснюють суспільно значущу діяльність. Однак, її не можуть мати пенсіонери, інваліди, які не працюють і не мають фізичної можливості займатися будь-якою справою, домогосподарки й інші особи, оцінювати ділові якості та суспільну корисність діяльності яких неможливо за їх відсутністю¹.

Схожа думка також була висвітлена у праці Р. О. Стефанчука, який вказував на той факт, що з метою розширення кола особистих немайнових благ, які б підлягали цивільно-правовому захисту, доцільно було б визнати об'єктом цивільно-правового захисту «репутацію» фізичних та юридичних осіб, оскільки законодавчо закріплене поняття «ділова репутація» є більш вузьким поняттям та таким, що не охоплює деякі види репутації, зокрема «професійну», «службову», «авторську» тощо².

Я. С. Протопопова ділову репутацію у трудовому праві розглядає як уявлення роботодавця, працівника, інших пов'язаних із ними осіб про професійно важливі та особистісні якості працівника, що з'явилося та(або) сформувалося на попередньому місці роботи або навчання в результаті оцінки цих якостей, заснованої на нормативно закріплених і науково обґрунтованих методиках³.

Акцентуючи увагу на трудових відносинах, варто погодитись, що «ділова репутація працівника» має безпосередній вплив на процес праці, на ринок праці, на рух трудового капіталу та знаходиться в безпосередній взаємодії з діловою репутацією роботодавця.

¹ Уразова, А. Окремі аспекти поняття ділової репутації [Текст] / А. Уразова // Підприємство, госп-во і право. – 2010. – № 10. – С. 83.

² Стефанчук, Р. О. Захист честі, гідності та репутації в цивільному праві / Р. О. Стефанчук – К. : Наук. світ, 2001. – С. 20–21.

³ Протопопова, Я. С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. С. Протопопова ; наук. кер. С. І. Сприндис ; Нац. акад. наук України. – К. : [Б. в.], 2011. – С. 6.

Є. І. Булах наприклад у категорії «ділова репутація працівника» виділяє наступні суттєві складові елементи, а саме: а) об'єктивну оцінку професійних якостей; б) суб'єктивну оцінку. В свою чергу до об'єктивної оцінки він відносить: наявність професійних нагород, заохочень; участь у профспілках, союзах; досвід успішної діяльності (у тому числі наявність інтелектуальної власності, яка в свою чергу приймає участь у діяльності компанії) та ін. Суб'єктивну оцінку, він розглядає як думку колишнього роботодавця, трудового колективу, партнерів, клієнтів, конкурентів про особисті якості претендента, працівника, що в свою чергу може мати вираз у вигляді рекомендацій, відгуків. Сюди ж автор відносить: ініціативність; лідерство у колективі; здібності організатора; порядність; чесність та інші¹.

Цікавою також є точка зору М. В. Дулясової, на її думку «ділова репутація» як надбання працівника передбачає наявність у нього можливості формувати, володіти, використовувати, розпоряджатися та захищати належну йому ділову репутацію на свій розсуд та в своїх інтересах. Також автор виділяє дві стадії трудових відносин, а саме: протостадія та стадія трудових відносин, зазначаючи, що ділова репутація у цьому разі є інформацією, про професійно важливі якості, що є затребувані на всіх стадіях.

На протостадії відбувається підготовка до виникнення ділових відносин між працівником та роботодавцем, а відомості про ділову репутацію працівника в цьому разі є досить важливими. Стадію трудових відносин автор поділяє на чотири етапи: а) виникнення трудових відносин; б) розвиток трудових відносин; в) зміна трудових відносин; г) припинення трудових відносин. Також автор виділяє постстадію ринку праці, під час якої роботодавець реалізує домовленості з працівником по сприянню у подальшому працевлаштуванні².

Наразі у Кодексі законів про працю України³ відсутнє положення, яке б давало роз'яснення такій правовій категорії як «ділова репутація пра-

¹ Булах, Е. И. Оценка деловой репутации работников банковской сферы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://trud.isea.ru/Renderers/ShowMedia.aspx?id=c2b164f3-d0f0-4293-adb0-07f2592114fa>.

² Дулясова, М. В., Социальная защита работника: жизнь, здоровье и деловая репутация [Текст] / М. В. Дулясова, Т. Р. Ханнанова. – М. : Экономика, 2008. – С. 280.

³ Кодекс законів про працю України [Текст] // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.

цівника». Отже, проаналізувавши вищевикладене, під правовою категорією «*ділова репутація працівника*» слід розуміти певні відомості про професійні і особисті якості, вроджені або набуті особою під час навчання чи за попереднім місцем роботи, які засновані на основі відгуків чи рекомендацій, і формують у роботодавця чи уповноваженого ним органу, певне уявлення про якості працівника при прийнятті на роботу.

Проектом Трудового кодексу України у ч. 3 ст. 58¹ – передбачена можливість для особи, при прийнятті на роботу, за власною ініціативою надавати характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Отже, як бачимо ділова репутація працівника, має дуже важливе значення для формування в Україні якісного та конкурентоспроможного трудового капіталу. Сприяття розвитку інституту ділової репутації працівника в Україні може закріплення на законодавчому рівні положень, що визначають сутність та механізми захисту особи в період трудової діяльності. Однак, як вже зазначалось, ні в Кодексі законів про працю України, ні в Проекті Трудового кодексу України не передбачено таких положень, а отже, вирішення проблеми вбачається як у доповненні нині діючого трудового законодавства, так і Проекту нормами, які б давали роз'яснення та визначали механізми захисту ділової репутації працівника.

Підсумовуючи викладене, слід наголосити на все більшій необхідності дослідження та розробки зазначеної проблематики. Адже як відомо 1 грудня 2006 року Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) та серед іншого взяла на себе зобов'язання виконувати частину другу статті 26, яка закріплює право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх честі та гідності на роботі. Окрім того, необхідність більш ґрунтовного дослідження та розвитку інституту ділової репутації працівника не викликає жодного сумніву, оскільки забезпечення належного рівня захисту окресленого інституту сприятиме розвитку самого працівника як активного учасника становлення інноваційного суспільства в Україні.

¹ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.