

Отже, питання правового регулювання відносин зайнятості і трудових відносин сьогодні є одним з основних напрямків розвитку доктрини трудового права, що вимагає посиленої уваги як науковців, так і законодавця.

Література

1. Семеніхін І. В. Правова доктрина: загальнотеоретичний аналіз / І. В. Семеніхін; наук. ред. О. В. Петришин. – Х.: Юрайт, 2012. – 88 с.
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
3. Вишновецька С. В. До питання про трансформацію галузі трудового права в право зайнятості / С. В. Вишновецька // Правова держава. Випуск 26. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – С. 252-259.
4. Пилипенко П. Д. Право зайнятості, або нові контури трудового права / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 197-207.
5. Шевченко О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути её реализации в России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. А. Шевченко. – М., 2014. – 40 с.
6. Бошно С. В. Доктрина как форма и источник права / С. В. Бошно // Журнал российского права. – 2003. – № 12. – С. 70-79.
7. Пузиков Р. В. Юридическая доктрина в сфере правового регулирования (проблемы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Р. В. Пузиков. – Тамбов, 2003. – 213 с.
8. Спасибо-Фатеева І. В. Доктринальне тлумачення / І. В. Спасибо-Фатеева // Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 14-24.

УДК 349.2:347

Вишновецька С. В., д.ю.н.,
Рошук М. В., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ЧЕСТЬ, ГІДНІСТЬ ТА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ЯК РІЗНОВИДИ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

Зміст поняття «забезпечення належних умов праці» та його реалізація на практиці відбувається в контексті поділу на матеріальне та так зване нематеріальне забезпечення належних умов праці. І саме нематеріальне забезпечення здійснюється шляхом реалізації особистих немайнових трудових прав працівників, основу яких і становить право на честь, гідність та ділову репутацію. Забезпечення зазначених прав насамперед

здійснюється шляхом створення сприятливої психологічної обстановки на роботі. Це новий напрямок правового регулювання праці, який зумовлений швидким темпом розвитку суспільних відносин та новими викликами у цій сфері.

Для людини характерні такі морально-правові категорії як честь та гідність, а в разі реалізації нею трудової функції виникає потреба в забезпеченні такого особистого немайнового права як ділова репутація.

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» зазначається, що під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло [1].

Лівшиць Р. З. відносив право на трудову честь до основних трудових прав, немайнового елемента трудових відносин, який пронизує значну частину інститутів трудового права. При цьому в зміст цього права також включалися правомочності на дії з оцінки трудової честі. До таких належали, з одного боку, конкретні дії, якими високо оцінюється трудова честь у вигляді заохочень працівника, просування по роботі, надання пільг, з іншого – конкретні дії, якими принижується трудова честь (притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, звільнення за порушення трудової дисципліни та ін.) [2, с. 112].

На думку Лушнікової М. В., гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи [3, с. 35].

У статті 2 проекту Трудового кодексу України визначаються основні принципи правового регулювання трудових відносин, серед яких – забезпечення судового захисту трудових, соціально-економічних прав, честі та гідності учасників трудових відносин [4].

З правом на честь та гідність нерозривно пов'язане таке особисте немайнове право працівника як право на ділову репутацію. Вперше спроба визначити поняття «ділова репутація» на законодавчому рівні була здійснена у 2002 р. у Законі України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг», де у ст. 26 було визначено, що ділова репутація – це сукупність документально підтвердженої інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про відповідність її господарської та/або професійної діяльності вимогам законодавства, а для фізичної особи – також про належний рівень професійних здібностей та управлінського досвіду, а також відсутність в особи судимості за корисливі злочини і за злочини у сфері господарської діяльності, не знятої

або непогашеної в установленому законом порядку [5], однак у 2011 році цю статтю було виключено. У ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III ділова репутація визначається як 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, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи [6].

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» № 1 від 27.02.2009 вказано, що «під діловою репутацією фізичної особи розуміється набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей при виконанні нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків» [1].

Отже, для запобігання виникненню проблем у реалізації та поновленні таких особистих немайнових прав працівника як право на честь, гідність та ділову репутацію закріплення цих прав повинно бути передбачено як на рівні загальних, так і локальних нормативно-правових актів.

Література

1. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 № 1 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

2. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц; отв. ред. С. А. Иванов. – М.: Наука, 1982. – 232 с.

3. Лушникова М. В. Сущность и природа работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации / М. В. Лушникова // Вестник Пермского университета. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2010. – № 1 (7). – С. 32-38.

4. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

5. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2664-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2664-14/page>

6. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2121-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2664-14/page>