

осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма), хотя истинный смысл нормы, на наш взгляд, именно в том, чтобы указанной льготой пользовалась только «слабая» сторона трудового конфликта – работники, уволенные работники и лица, которым в заключении трудового договора было отказано. В связи с этим подп. 2.1.1 п. 2 ст. 285 НК необходимо дополнить оговоркой «(кроме физических лиц, являющихся нанимателями)».

УДК 349.2(043.2)

Амелічева Л. П., к.ю.н., доцент,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ У СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Сучасне гальмування впровадження ідеї гідної праці в країнах світу з перехідною економікою, у тому числі в Україні, обумовлено появою феномену поглиблення кризи цінностей трудового життя. Так трапилося, що за останні десятиліття вчені різних наук, зокрема, й юридичних, більше приділяли увагу при впровадженні концепції гідної праці матеріальній стороні трудових відносин, «забуваючи», що одним із компонентів гідної праці є повага й до особистих немайнових трудових прав. В теорії трудового права вже є усталеним, що особисті немайнові трудові права забезпечують індивідуалізацію особистості, її моральну цінність (захист честі, гідності, ділової репутації, право на професійне навчання та підвищення кваліфікації, на просування по службі) [1, с. 19]. Особливе місце серед вказаних моральних цінностей займає ділова репутація працівника, адже працівник хоче завжди мати можливість трудового самовираження й набуття немайнового блага – ділової репутації. Ділова репутація працівнику допомагає ефективно конкурувати на ринку праці з відповідними фахівцями і мати справедливу, на гідному рівні оплату праці. Загальновідомо, що ділова репутація працівника, особливо працівника керівного складу – це частка капіталу роботодавця. Вже давно відзначена послідовність в практичній діяльності: якщо керувати підприємством приходить фахівець-менеджер високого рівня, то відразу зростає й попит на акції цього підприємства.

Отже, нині вчені все частіше опікуються більш економічним ефектом рівня ділової репутації працюючої людини, а не фактом морального задоволення працівника, його відчуттям щастя на роботі від співпадіння власної оцінки своєї ділової репутації з оцінкою роботодавця та трудового колективу.

У контексті цього дослідження з'ясуємо зміст і сутність поняття ділової репутації у світлі концепції гідної праці, виявимо проблеми його закріплення в трудовому законодавстві й використання при вимірюванні гідної праці.

На науково-теоретичному рівні в спеціальній юридичній літературі ділова репутація (франц. *reputation* – відомість, добре ім'я, від лат. *reputation* – міркування, роздум) виражається у загальному визнанні здобутків фізичної особи, підприємства, організації чи установи, їх авторитету, в тому, що від них чекають надалі, який обсяг відповідальності на них покладається і як оцінюються їх вчинки оточенням, у суспільстві в цілому. Ділова репутація формується у взаємовідносинах, пов'язаних з реалізацією фізичною або юридичною особою своїх ділових якостей [2, с. 211]. Зазначене визначення, на наш погляд, є широким за змістом й не може конкретизувати істотних змістовних ознак ділової репутації саме працівника.

Викликає інтерес запропонована дефініція ділової репутації фізичної особи вченим-правознавцем О. Синегубовим. Він під діловою репутацією фізичної особи розуміє усталену оцінку фізичної особи, що ґрунтується на наявній інформації про її позитивні та негативні суспільно значимі професійні діяння (поведінку), що відомі оточуючим і в силу цього відображені в суспільній свідомості, як думка про працівника з точки зору моралі даного суспільства чи соціальної групи. Проте, відразу зауважимо, що в даному визначенні ділова репутація фізичної особи характеризується ширше ніж ділова репутація працівника. Це визначення також може бути підґрунтям для розробки дефініції ділової репутації працівника як трудово-правового поняття [3].

На законодавчому рівні право працівників на ділову репутацію та його захист впливає з низки положень багатьох важливих законодавчих актів України.

Серед них, в першу чергу, слід зауважити положення ст. 68 Конституції України, де забороняється будь-кому посягати на права і свободи, честь і гідність людей. Адже безсумнівним є близькість понять честі, гідності і ділової репутації людини, про що вже зазначалося у спеціальній юридичній літературі. Зауважимо, й положення ст. 10 Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, ратифікованою Україною, в якому зазначається про необхідність захисту репутації та прав осіб в демократичному суспільстві. Слід вказати також норму ст. 21 Кодексу законів про працю України, в якій закріплено право працівників реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору. Викликає інтерес у контексті цього дослідження й закріплення права на недоторканість ділової репутації фізичної особи та її можливість звернутися до суду з позовом про захист своєї ділової репутації у ст. 299

Цивільного кодексу України. Як вбачається, законодавець нерідко використовує синонімічні терміни, декларуючи право людини, зокрема, працюючої, на ділову репутацію, не змінюючи за великим рахунком його сутності.

Ділова репутація працівника як важлива умова його ефективної трудової діяльності, захищається законодавством про працю, зокрема, можливістю відшкодування моральної шкоди за її приниження згідно ст. 237-1 Кодексу законів про працю України. Проте, не можна не помітити, що, на жаль, в основному законодавчому акті про працю не використовується сам термін «ділова репутація», не передбачені критерії її оцінки, які б допомагали додатково стимулювати працівника, в тому числі, керівника, під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Також слід зауважити, що в Програмі гідної праці МОП для України в контексті моральних цінностей більше приділяється увага забороні дискримінації за «захищеними» ознаками, забезпеченню права на професійне навчання та підвищення кваліфікації. На жаль, в цій Програмі не передбачається пріоритетом для національної політики – підвищення престижності особистості працівника, його трудової честі, гідності та ділової репутації. Не передбачений такий правовий показник й під час вимірювання гідної праці за методикою МОП [4]. Все це, досить суттєво впливає на розвиток кризи гідної праці нині.

Таким чином, варто зауважити, що право на ділову репутація працівників є важливим особистим немайновим трудовим правом працівника, яке потребує поваги сьогодні як компонента гідної праці і з боку роботодавця, і з боку самого працівника, а також, що є немаловажним, і з боку трудового колективу та суспільства. При визначенні пріоритетів Програми гідної праці МОП на 2020-2024 роки бажано було б звернути увагу на підсилення вказаного компоненту гідної праці з боку, як державних органів влади, так і учасників соціального діалогу.

Література

1. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... докт. юр. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Москва, 2009. С. 19.
2. Юридична енциклопедія / під ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Вид-во «Укр. Енцикл.», 1999. Т. 2. 744 с.
3. Синегубов О. В. Особливості цивільно-правового захисту прав на гідність, честь та ділову репутацію працівників міліції: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 20 с.
4. Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva: ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyyCKb>.