

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА І ПРОЦЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Вишневецька С. В.

« ___ » _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«Правознавство»

**Тема: «Особливості захисту честі, гідності та ділової репутації
працівника»**

Виконавець: Калініченко Євген Олегович

Керівник: д.ю.н., професор Вишневецька Світлана Василівна

Київ–2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Юридичний факультет

Кафедра цивільного права і процесу

Освітньо-професійної програми «Правознавство»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

С. В. Вишновецька

« ____ » _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Калініченка Євгена Олеговича

1. Тема роботи «Особливості захисту честі, гідності та ділової репутації працівника» затверджена наказом ректора від 20 грудня 2019 р. № 2871/ст.
2. Термін виконання роботи: з 14 жовтня 2019 р. по 29 грудня 2019 р. та з 20 січня 2020 року по 09 лютого 2020 року.
3. Вихідні дані роботи: монографічна наукова література, нормативно-правові акти.
4. Зміст пояснювальної записки: загальне поняття і сутність честі та гідності в наукових джерелах; поняття та ознаки ділової репутації в трудових відносинах; способи захисту честі, гідності та ділової репутації працівником; право працівника на повагу до його честі, гідності та ділової репутації і відшкодування моральної шкоди; процесуальні особливості вирішення справ щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника; міжнародно-правові основи захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

5. Календарний план-графік

| № пор | Завдання | Термін виконання | Відмітка про виконання |
|-------|---|------------------|------------------------|
| 1 | Вибрати тему дипломної роботи | до 01.10.2019 | виконано |
| 2 | Затвердити тему і план роботи у наукового керівника | до 15.10.2019 | виконано |
| 3 | Визначити статистичну, інформаційну базу дослідження скласти бібліографію | до 26.10.2019 | виконано |
| 4 | Оформити і обговорити з науковим керівником перший розділ роботи | до 30.11.2019 | виконано |
| 5 | Оформити і обговорити з науковим керівником другий розділ роботи | до 11.12.2019 | виконано |
| 6 | Оформити і обговорити з науковим керівником третій розділ роботи | до 21.12.2019 | виконано |
| 7 | Доопрацювати роботу, оформити її кінцевий варіант | до 26.01.2020 | виконано |
| 8 | Отримати відгук керівника та рецензію | до 29.01.2020 | виконано |
| 9 | Підготувати доповідь на захист | до 01.02.2020 | виконано |

6. Консультанти з окремих розділів

| Розділ | Консультант (посада, П.І.Б.) | Дата, підпис | |
|---|------------------------------|----------------|------------------|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| Консультанти з окремих розділів не залучались | | | |

7. Дата видачі завдання: 15.10.2019 р.

Керівник дипломної роботи д.ю.н., проф. Вишновецька Світлана Василівна

Завдання прийняв до виконання _____ Калініченко Євген Олегович
(підпис)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Особливості захисту честі, гідності та ділової репутації працівника»: 90 сторінок, 104 використані джерела.

ЧЕСТЬ ПРАЦІВНИКА, ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА, ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА, ЗАХИСТ, СПОСОБИ ЗАХИСТУ, МОРАЛЬНА ШКОДА.

Об'єкт дослідження: сукупність правовідносин, які виникають у процесі захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Предмет дослідження: особливості захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Мета дипломної роботи: дослідження сучасного стану правового регулювання захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Методи дослідження: метод функціонально-структурного аналізу, методи порівняльного і статистичного аналізу фактів та явищ, їх синтезу, метод узагальнення, прогностичний метод, метод обробки даних, формально-юридичний метод.

В результаті проведеного дослідження шляхом аналізу доктринальних джерел, судової практики та чинного законодавства визначено особливості захисту честі, гідності та ділової репутації працівника та зроблено ґрунтовні висновки та пропозиції.

Матеріали дипломного дослідження можуть бути використані для подальшої розробки проблем правового регулювання захисту честі, гідності та ділової репутації працівника, для удосконалення національного законодавства, яке регламентує досліджувані суспільні відносини, як матеріал у роботі з підвищення рівня правосвідомості та правової культури населення.

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 6 |
| РОЗДІЛ 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ, ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ТА СПОСОБИ ЇХ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ..... | 10 |
| 1.1. Загальне поняття і сутність честі та гідності в наукових джерелах..... | 10 |
| 1.2. Поняття та ознаки ділової репутації в трудових відносинах..... | 23 |
| 1.3. Способи захисту честі, гідності та ділової репутації працівником..... | 28 |
| РОЗДІЛ 2. ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ЗАХИСТ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ ТА ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ..... | 40 |
| 2.1. Право працівника на повагу до його честі, гідності та ділової репутації і відшкодування моральної шкоди..... | 40 |
| 2.2. Процесуальні особливості вирішення справ щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника..... | 49 |
| РОЗДІЛ 3. МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ, ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ЗАХИСТУ В УКРАЇНСЬКІЙ ДЕРЖАВІ..... | 57 |
| 3.1. Міжнародно-правові основи захисту честі, гідності та ділової репутації працівника..... | 57 |
| 3.2. Окремі проблеми та шляхи удосконалення правових норм щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника..... | 66 |
| ВИСНОВКИ..... | 78 |
| СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 83 |

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасній науці трудового права постановка проблеми про особисті немайнові і саме трудові права є надзвичайно актуальною. Це зумовлено як важливістю дослідження питання недоторканності особистого життя в трудових відносинах, так і розмежування галузей трудового і цивільного права, визначення їх сфер перетину.

Загалом у наці приділено достатньо уваги питанню цивільно-правового захисту честі, гідності та ділової репутації фізичних осіб. Крім того, зростає активність громадян у сфері захисту своїх немайнових прав і нематеріальних благ, про що свідчать матеріали судової практики. Певний вплив на розвиток сфери захисту нематеріальних благ і немайнових прав здійснює практика Європейського Суду з прав людини, яка впроваджує міжнародні стандарти захисту прав людини.

В сучасних умовах демократизації усіх сфер буття все більшої актуальності набуває питання ділової репутації сторін трудових правовідносин, адже саме завдяки їй характеризується відображення ділових якостей особи у суспільній свідомості. На сьогодні нормами трудового законодавства практично не передбачено визначення терміну «ділова репутація», що не можна вважати позитивним в умовах сучасного функціонування ринку праці.

Тому на сьогодні важливим є науковий аналіз, що пояснюється тим значенням, якого набули в нинішній час такі особисті немайнові блага, як честь, гідність, ділова репутація, а також необхідністю пошуку для їх захисту найбільш ефективних правових способів. Незважаючи на те, що питання нематеріальних благ і немайнових правовідносин, в тому числі і їх захисту, тривалий час виступають об'єктом наукових дискусій, на сьогодні багато питань залишається невирішеними.

Актуальність обраної теми дипломної роботи викликана важливістю окреслених проблем та необхідністю визначення шляхів їх вирішення.

Проблемами захисту честі, гідності та ділової репутації займалась достатня кількість вчених. В. Д. Костюк, Р. О. Стефанчук, Є. І. Булах, М. С. Малєїн, Т. Р. Ханнанова, М. В. Дулясова досліджували цивільно-правові аспекти цієї проблеми, а М. І. Бару, Н. П. Зарубіна, А. Б. Жерукова, Я. С. Протопопова приділили увагу вирішенню цих питань в трудовому праві. Серед сучасних наукових досліджень цієї сфери відносин варто відзначити наукові доробки І. В. Лагутіної, М. В. Лушнікової, Г. І. Чанишевої, Р. І. Чанишева та інших, які безпосередньо досліджують питання особистих немайнових трудових прав.

Водночас проблеми визначення категорії «ділова репутація працівника» і досі залишаються актуальними.

Мета і завдання виконання дипломної роботи. *Метою* дипломної роботи є дослідження сучасного стану правового регулювання захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Для досягнення зазначеної мети дослідження у роботі вирішувалися такі основні **завдання**:

- проаналізувати загальне поняття та сутність честі та гідності в наукових джерелах;
- дослідити визначення та ознаки ділової репутації у трудових відносинах;
- визначити способи захисту честі, гідності та ділової репутації працівником;
- розкрити зміст права працівника на повагу до його честі, гідності та ділової репутації та відшкодування моральної шкоди;
- дослідити процесуальні особливості вирішення справ щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника;
- виробити загальні питання, що підлягають встановленню під час розгляду справ про захист честі, гідності та ділової репутації працівника;

- узагальнити міжнародно-правові основи захисту честі, гідності та ділової репутації працівника;

- проаналізувати окремі проблеми та визначити шляхи удосконалення правових норм щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Об'єктом дипломної роботи виступає сукупність правовідносин, які виникають у процесі захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Предметом дипломної роботи є особливості захисту честі, гідності та ділової репутації працівника.

Методи дослідження. Для реалізації мети і завдань у процесі дослідження широко використовувався комплекс взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих загальнонаукових і спеціальних методів, спрямованих на отримання об'єктивних і достовірних результатів. Зокрема, з допомогою методу функціонально-структурного аналізу досліджувались загальні поняття та сутність честі, гідності та ділової репутації в наукових джерелах. Методи порівняльного і статистичного аналізу фактів та явищ, їх синтезу застосовувались для вивчення динаміки розвитку міжнародної нормативно-правової бази, що регулює основи захисту честі, гідності та ділової репутації працівника. Метод узагальнення, а також прогностичний метод застосовувались для формулювання висновків, рекомендацій та пропозицій щодо обґрунтування шляхів оптимізації окремих проблем та удосконалення правових норм щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника. Метод обробки даних застосовувався для узагальнення цивільно-процесуальних особливостей розгляду справ про захист честі, гідності та ділової репутації працівника. Для визначення шляхів удосконалення законодавства щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника застосовувався формально-юридичний метод. Системний і комплексний підходи забезпечили цілісність дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в роботі шляхом аналізу доктринальних джерел, судової практики та чинного законодавства проведено комплексне дослідження особливостей захисту

честі, гідності та ділової репутації працівника та зроблено ґрунтовні висновки та пропозиції.

Практичне значення отриманих результатів під час написання дипломної роботи визначається тим, що вони можуть бути використані для подальшої розробки проблем правового регулювання захисту честі, гідності та ділової репутації працівника, для удосконалення національного законодавства, яке регламентує досліджувані суспільні відносини, як матеріал у роботі з підвищення рівня правосвідомості та правової культури населення.

РОЗДІЛ 1

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ, ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ТА СПОСОБИ ЇХ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКОМ

1.1. Загальне поняття і сутність честі та гідності в наукових джерелах

Честь і гідність – це дві моральні й соціально-правові категорії, притаманні кожній людині. Пройшовши тривалий час, такі трактування як «честь» та «гідність» і до нині є цілком звичними як для національного законодавства, так і для юридичного терміновживання у визначенні соціального статусу фізичної особи.

Юридичні норми, що безпосередньо регулюють інститут честі і гідності, на даний час досить численні. Вони входять до всіх галузей права, і центральне місце серед них займають міжнародно-правові і конституційно-правові норми.

Серед міжнародно-правових актів, спрямованих на забезпечення й захист честі і гідності особистості, слід відзначити Статут ООН [1], преамбула якого декларує, що однією з цілей даної міжнародної організації є прагнення утвердити віру в гідність і цінність людської особистості. Принцип поваги до прав і основних свобод людини, що по суті й означає повагу її гідності, знайшов відображення у багатьох статтях вказаного документу (ст. ст. 1, 8, 13, 55, 62). Загальна декларація прав людини починається з поняття «гідність» [2]. Тут фіксуються дві основоположні ідеї, пов'язані з цим поняттям: гідність притаманна всім членам людської сім'ї, тобто всім людям на землі; визнання гідності, рівних невід'ємних прав є основою свободи, справедливості і загального миру – нормального існування людства. Згідно зі ст. 1 вказаної Декларації всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності і правах. Стаття 12 декларує, що ніхто не може

зазнавати довільне втручання в його особисте і сімейне життя, довільне посягання на недоторканність його житла, таємницю його кореспонденції чи на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання чи таких посягань.

У Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966 р.) проголошується й право на захист честі і репутації: ніхто не може зазнавати незаконних посягань на його честь і репутацію [3].

В Європейській соціальній хартії окремо передбачається право працівника на захист своєї гідності за місцем роботи (ст. 26) [4].

В Європейському Союзі діє Директива від 27.11.2000 2000/78/ЄС, яка встановлює рівність поводження у сфері праці і зайнятості. У даній директиві поведінка, яка має за мету створити ворожу, що принижує гідність людини чи образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав [5]. В Хартії Європейського Союзу про основні права (ст. 1) вказано: «Людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність» [6].

Таким чином, правовому захисту підлягають в якості нематеріальних благ гідність, трудова честь і ділова (професійна) репутація. Перераховані категорії взаємопов'язані, хоча кожна з них має своє «правове наповнення».

Регулювання інституту честі і гідності особистості знаходить своє логічне продовження в нормах Конституції України [7]. Як слушно вказував А. А. Арямов, специфіка суб'єктивного права на честь і гідність полягає в тому, що воно захищається не лише з допомогою конструкції даного суб'єктивного права, а й системою всіх конституційних прав, свобод і обов'язків, а також механізмом їх реалізації [8, с. 17].

Положення Конституції України знаходять подальший розвиток у галузевому регулюванні. У цивільному праві право на честь і гідність належать до особистих немайнових прав, а честь і гідність особистості до нематеріальних благ, оскільки, по-перше, ці категорії позбавлені майнового

змісту, їх неможливо оцінити в грошовому вираженні, а по-друге, вони нерозривно пов'язані з особистістю його носія, що означає неможливість їх відчуження.

У чинному законодавстві не міститься дефініцій перерахованих вище понять. У правовій науці вони визначені як морально-правові категорії з притаманними їм специфічними властивостями. Під час аналізу цих понять різні автори дають не тотожні, але близькі за змістом визначення. В літературі часто гідність пов'язують із самооцінкою особистості, усвідомленням нею своїх особистих якостей, здібностей, світогляду, виконаного обов'язку і свого суспільного значення. Честь, як правило, співвідноситься із суспільною оцінкою особистості, соціальних її якостей [9, с. 58]. Деякі автори уточнюють, що це позитивна оцінка суспільством особистості [10, с. 16]. Таким чином, честь – морально-правова категорія позитивно-об'єктивного характеру, що визначає суспільну оцінку особистості.

Отже, у науковій літературі відсутнє однозначне тлумачення понять честі і гідності особистості. Вивчення позицій вчених, які у різний час займалися цією проблемою (А. В. Белявського, В. А. Блюмкіна, Н. А. Придворова, Ф. М. Рудинського, Х. П. Маннанової, А. Д. Анісімова, А. А. Власова, С. С. Омельченко, І. В. Телегіної, В. П. Тугарінова, Н. А. П'ятака, І. І. Солодкіна, І. Г. Філановського, І. С. Ноя та інших), дозволило сформулювати наступні визначення вказаних категорій.

Честь як соціально-правова категорія являє собою історично детерміноване етичне благо нематеріального характеру, що відображає положення особистості в суспільстві, що формується в результаті її суспільної оцінки з точки зору критеріїв відповідності її якостей і поведінки соціальним нормам, прийнятим у рамках конкретної суспільно-економічної формації, і адекватного сприйняття особистістю даної оцінки, що підлягає захисту з боку держави.

Гідність як соціально-правова категорія є історично детермінованим етичним благом нематеріального характеру, що підлягає всебічному державному захисту і характеризує, з одного боку, людину як вищу цінність, незалежну ні від яких зовнішніх факторів, а з іншого, – відображає цінність конкретної особистості в очах суспільства і самоусвідомлення особистістю своєї соціальної значимості з позицій відповідності її якостей і поведінки соціальним нормам, прийнятим у рамках конкретної суспільно-економічної формації.

Як слушно звертала увагу В. Н. Барсукова, важливим моментом для правильного визначення меж правового регулювання інституту честі і гідності є те, що з об'єктивної точки зору, гідність особистості розкривається в трьох аспектах: по-перше, як цінність людини взагалі, незалежно від її конкретних якостей і особливостей (суспільного положення, професії, національності, кольору шкіри тощо). Визнання людини вищою цінністю є серцевиною гуманізму і необхідною умовою загальнолюдських норм моральності. Воно означає в той же час визнання так званих невід'ємних прав людини – на життя, здоров'я, щастя, свободу, працю, задоволення матеріальних і духовних потреб, справедливість, рівність тощо; по-друге, як особиста гідність, тобто цінність конкретного індивіда, сукупність його позитивних духовних і фізичних якостей; по-третє, гідність, пов'язана з належністю до певної соціальної спільноти, групи тощо (наприклад, гідність працівника, вченого, національна гідність, гідність жінки) [11].

Чесність і гідність розглядаються у тісному зв'язку між собою, бо вони ґрунтуються на соціальній оцінці. У поняттях честь та гідність розкривається одне й те саме явище, однак, розглянуте у різних площинах. Зрозуміло, ні та, ні інша оцінка не тільки не створюється правом, але й не визначається ним. Єдине, що право може зробити у цій сфері, – це сприяти забезпеченню належних умов формування суспільної оцінки. І якщо такі умови правом дійсно забезпечуються, то в межах, у яких самооцінка збігається з оцінкою суспільною, юридичний захист честі означає разом з тим і правову охорону

гідності. Тільки в цьому сенсі й лише у визначених межах честь та гідність можуть трактуватися як юридично значимі явища, як певні суб'єктивні права [12, с. 321].

Категорії честі й гідності визначають ставлення до людини як вищої суспільної цінності.

При визначенні поняття честі розрізняють два аспекти – об'єктивний та суб'єктивний, особистий. Об'єктивна сторона полягає в оцінці суспільством діянь (поведінки) особи на основі загальноприйнятих критеріїв. Честь – це й суспільна оцінка суспільного визнання, і прагнення підтримати свою репутацію. Її зміст є соціальним, тобто таким, що не залежить від індивідуальної людини, а стосується моральних принципів. Честь насамперед виступає як оціночна категорія, спрямована від суспільства до особистості.

Що ж стосується суб'єктивної, особистої сторони честі, то вона полягає в самооцінці своїх діянь (поведінки) на основі свого власного внутрішнього світогляду, здатності людини оцінювати свої вчинки, придушувати в собі егоїстичні, аморальні прагнення й наміри, здійснення яких у даному суспільстві розцінювалося б як безчестя, і в його здатності діяти відповідно до прийнятих у цьому суспільстві моральних норм та правил.

Об'єктивно, честь – це думка інших про нашу цінність як особистості, а суб'єктивно – наш страх перед цією думкою.

Особиста сторона честі завжди нерозривна із соціальною, підкоряється й обумовлюється останньою й здійснює на неї величезний вплив, тому що людина не може «ухилитися» від суджень оточуючих її людей, які оцінюють її вчинки, від суспільної думки.

В основі уявлення про честь лежить певний критерій моральності. В силу цього проявляється об'єктивний характер категорії честі. Честь є ніщо інше, як добра думка про нас інших людей. Але не можна заперечувати можливості формування неправильної суспільної оцінки по відношенню до кого-небудь. Таким чином, честь є категорією, що відображає гідність

індивіда у свідомості інших людей, суспільна його оцінка, позитивна репутація людини.

Отже, честь визначається як певна соціальна оцінка особистості, що формується у процесі суспільного життя, діяльності та спілкування людей та організацій і спирається на відповідні об'єктивні показники такі, як погляди, вчинки та інші явища суспільного життя.

Найбільше честь кожного працівника виявляється в єдності його слова і справи. Честь обумовлює сумління виконання ним своїх трудових прав і обов'язків. Люди з загостреним почуттям честі вимогливі до себе, вони правдиві і справедливі, мужньо визнають свої помилки, прагнуть їх виправити і не допускають повторення, вони поважають себе й інших, враховують інтереси суспільства і не здатні на аморальні вчинки.

Поряд із поняттям особистої честі існує поняття честі колективу. Така моральна характеристика службового колективу має глибокий практичний зміст. Вона «змушує» членів колективу, якщо вони дорожать ним, оцінювати свої дії за критеріями колективної честі [13, с. 18].

Честь відіграє важливу роль у формуванні в працівників професійної гордості за свій колектив, що має велике значення для морального зміцнення їхніх внутрішньо-колективних взаємозв'язків.

Загалом немайна сторона трудових правовідносин, пов'язана з їх особистісною ознакою, стала об'єктом спеціального дослідження радянських вчених-трудоваків з початку 60-х років ХХ ст. М. І. Бару обґрунтував єдність співіснування в трудових правовідносинах майнової і немайнової сторін. У першому випадку, на думку автора, учаснику правовідносин забезпечується матеріальний інтерес не тільки в оплаті праці, а й забезпеченні безпечних і здорових умов праці. У другому випадку йдеться про моральний інтерес. Немайна сторона трудових правовідносин виражається в моральній оцінці праці працівника. З цього М. І. Бару виводив немайнове суб'єктивне право працівника на трудову честь. Воно включає в себе право на моральну оцінку праці і право вимагати усунення всіляких порушень і утисків трудової честі

працівника. Своєрідним проявом і продовженням цього права, на думку М. І. Бару, розглядається право на заохочення і право на просування по службі [14, с. 15–19].

Пізніше Р. З. Лівшиць відносив право на трудову честь до основних трудових прав, немайнового елемента трудових відносин, який пронизує більшу частину інститутів трудового права. При цьому до змісту цього права також включались правомочності на дії по оцінці трудової честі. До таких відносили, 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 і матеріальної відповідальності, звільнення за порушення трудової дисципліни тощо) [15, с. 112–113].

Важливою є й категорія гідності. Гідність у конституційно-правовому значенні розуміють як абсолютну цінність будь-якої особистості, що охороняється державою. Незалежно від оцінки даної людини суспільством, її самооцінки, кожна людина як особистість має цінність в очах держави і суспільства.

Гідність людини як загально-філософська категорія та об'єкт цивільних правовідносин є доволі полісемантичним поняттям, під яким, з одного боку, розуміють моральну цінність людини як особистості, незалежно від її індивідуальних якостей та становища у суспільстві, та відповідно визнання за людиною зазначеної цінності (об'єктивний аспект), а, з іншого боку, – внутрішню самооцінку особою своїх якостей, усвідомлення своєї гідності як людини, представника певної соціальної групи, свого місця та ролі у вказаній соціальній групі та суспільстві (суб'єктивний аспект) [16, с. 273].

Гідність не є природженою якістю людей, вона формується в процесі громадського життя і виступає як узагальнена моральна оцінка індивідуально-ділових якостей працівника. Той, хто думає, що може стати моральним, тільки міркуючи про моральність, – говорив Аристотель, – не може стати ним, поки гарні якості не виявляться в його вчинках.

Гідна людина насамперед доброчесна, а чеснота – це уміння зробити належний вчинок. Людина може вважати себе справедливою, тільки творячи справедливі справи, а інакше в неї немає для того достатніх підстав. У гідності, як у фокусі, відбитий індивідуальний рівень морального розвитку особистості. Оперуючи поняттям «особиста гідність», можна скласти характеристику морального образу конкретної особистості працівника. Особиста гідність поряд із моральним обов'язком, честю і совістю є конкретним проявом моральної самооцінки працівником відповідальності перед самим собою, колективом, вираженням морального права на поважливе ставлення до себе і себе до інших [13, с. 18].

Чесність і гідність між собою мають нерозривний зв'язок в силу того, що в їхній основі лежить єдиний критерій моральності. Тим часом, незважаючи на нерозривний зв'язок, що існує між суспільною оцінкою особи та її самооцінкою, між честю й гідністю існують і відмінності. Вони полягають у тому, що честь – об'єктивна суспільна властивість, а в гідності на передньому плані – суб'єктивний момент, самооцінка. Звідси можна зробити висновок, що гідність людини перебуває в певній залежності від її виховання, від внутрішнього духовного світу, особливостей її психічного складу.

Отже, ми визначились з поняттями честі та гідності працівників, звідси можна визначити і сутність права на честь та гідність.

Право на гідність – це особисте немайнове право працівника, як фізичної особи, на власну цінність як особистості, право на усвідомлення цієї цінності та усвідомлення значимості себе як особи, що відіграє певну соціальну роль у суспільному житті.

У свою чергу, право на честь – це особисте немайнове право працівника на об'єктивну, повну та своєчасну оцінку його діянь (поведінки) по дотриманню морально-етичних та правових норм з боку суспільства, певної соціальної групи та окремих громадян, а також право на формування цієї оцінки та користування нею. Такою соціальною групою може бути як

трудоий колектив працівника, так і громадяни, з якими він спілкується під час виконання своїх трудових обов'язків [16, с. 273].

В свою чергу, що право на повагу до честі і гідності слід розглядати як особливе абсолютне суб'єктивне право, тому що його сутність полягає в праві кожного громадянина на недоторканність його честі і гідності і у можливості вимагати від усіх інших фізичних та юридичних осіб утримуватися від порушення цього права. Честь і гідність – не передумова того, що може виникнути у майбутньому в результаті можливого правопорушення, а наявні блага людини, існуючі у повсякденному його житті і без будь-яких порушень. Тобто існування права на честь і гідність не залежить від того, чи буде воно порушене. В момент порушення виникає лише необхідність захисту цього права, а не саме право [17, с. 23].

Доктринальне тлумачення поняття права на захист цивільних прав, з урахуванням особливостей особистих немайнових прав фізичної особи, зокрема, таких як честь, гідність, ділова репутація, можна пояснити сьогодні, не позбавляючи його традиційних підходів, як суб'єктивне цивільне право, яке виникає в особи у випадках протиправних посягань інших осіб і порушення її цивільних прав та інтересів; невизнання цих прав; оспорювання цивільного права та в результаті інших можливих порушень, що може призвести чи призвело до негативних наслідків. При цьому право на захист честі, гідності, ділової репутації може здійснюватися потерпілою особою будь-яким способом, який не заборонений законом [18, с. 113].

Гідність особистості працівника, як суб'єкта трудового права, є основою прав людини. Зміст права працівників на захист своєї гідності в період трудової діяльності дозволяє виокремити такі юридично значимі обставини: наявність у працівника права на гідність і його захист; наявність обов'язку у роботодавця (його представника) поважати гідність працівників; наявність обов'язку в уповноважених державних органів із захисту гідності працівників [19, с. 148].

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. Гідність вимагає поваги будь-якої особи як людини, це безперечна властивість будь-якої 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 її гідності з боку інших осіб. У позитивному праві має закріплюватися принцип визнання рівної гідності всіх членів суспільства. В юридичному процесі гідність людини не потребує доказування, вона властива будь-якій людині.

Правовідносини у сфері забезпечення гідності працівника за своєю спрямованістю є охоронними, а за розподілом прав і обов'язків між сторонами трудових правовідносин – односторонніми. Суб'єкт права як елемент правовідносин (у контексті гідності працівника) характеризується особливими властивостями і відіграє досить активну роль у генезі (походженні) самих правовідносин. Суб'єкт породжує правовідносини і визначає його зміст [19, с. 149].

Тож відповідно треба відзначити, що стаття 297 глави двадцять другої Цивільного кодексу України закріплює за фізичними особами право на повагу гідності та честі [20].

Аналізуючи зміст цієї статті, доходимо висновку, що право на повагу до гідності та честі працівників як фізичних осіб, складається з таких частин:

- а) право на гідність та честь;
- б) право на недоторканність гідності та честі;
- в) право на захист гідності та честі у випадку порушення [21, с. 199].

Що ж до правової доктрини, то варто погодитися з концепцією В. Тертишника, який пропонує такі дефініції: «Чесць – об'єктивно наявні уявлення про властивість моральних, духовних та інших якостей особистості, які визначають ставлення до людини в суспільстві. Гідність – внутрішня

самооцінка людини як особистості. Репутація – наявні в суспільстві уявлення про ділові та інші якості людини чи юридичної особи [22, с. 31].

Чесць розглядається як особисте немайнове благо, яке є, по суті, позитивною соціальною інформацією про особу, яка ґрунтується на уявленнях про добро і зло, усталених у суспільстві, і усвідомлюється самою особою. Водночас чесць виступає як сукупність найвищих морально-етичних принципів особистості, і як благо, яке дає право на повагу, пошану і визнання людини у суспільстві.

Чесць – це така соціально-правова категорія, що являє собою історично детерміноване етичне благо нематеріального характеру, що відбиває стан особистості в суспільстві, що формується в результаті її суспільної оцінки з точки зору критеріїв відповідності її якостей і поведінки соціальним нормам, прийнятим в рамках конкретної суспільно-економічної формації, і адекватного сприйняття особистістю даної оцінки, що підлягає захисту з боку держави.

Гідність – це така соціально-правова категорія, що являє собою історично детерміноване етичне благо нематеріального характеру, що підлягає всебічному державному захисту, що характеризує, з одного боку, людину як найвищу цінність, незалежно ні від яких зовнішніх факторів, а з іншого – відображає цінність конкретної особистості в очах суспільства і самоусвідомлення особистістю своєї соціальної значимості з позицій відповідності її якостей і поведінки соціальним нормам, прийнятим у рамках конкретної суспільно економічної формації.

Гідність – це особисте немайнове благо, яке є інформацією про цінність кожної особи, визнану у суспільстві.

Ділова репутація – це інформація, яка набула рис суспільного знання про досягнення тої чи іншої особи. Ділова репутація ґрунтується на висновках щодо морального обличчя, ділових якостей і законслухняності фізичної особи і пов'язується у сучасному баченні найчастіше з добрим ім'ям фізичної особи.

Отже, наведені визначення дозволяють підкреслити не лише загально визнані ознаки честі, гідності, ділової репутації, але і їх зв'язок з інформацією та інформаційними відносинами, що особливо важливо для сучасного розуміння захисту цих особистих немайнових прав.

Важливим моментом для правильного визначення меж правового регулювання інституту честі і гідності є те, що з об'єктивної точки зору, гідність особистості розкривається в трьох аспектах: по-перше, як цінність людини взагалі, незалежно від її конкретних якостей і особливостей (суспільного становища, професії, національності, кольору шкіри і так далі). Визнання людини найвищою цінністю є серцевина гуманізму і необхідна умова загальнолюдських норм моралі. Воно означає в той же час визнання так званих невід'ємних прав людини – на життя, здоров'я, щастя, свободу, працю, задоволення матеріальних і духовних потреб, справедливість, рівність і так далі; по-друге, як особисту гідність, тобто цінність конкретного індивіда, сукупність його позитивних духовних і фізичних якостей; по-третє, гідність, пов'язана з належністю до певної соціальної спільності, групи і т. п. (наприклад, гідність робочого, ученого, національна гідність, гідність жінки).

Юридичні норми, які безпосередньо регулюють інститут честі і гідності, в даний час досить численні. Вони входять в усі галузі права, і центральне місце серед них займають міжнародно-правові та конституційно-правові норми. Таким чином, ми доходимо висновку, що значна частка змісту понять «честь», «гідність», «ділова репутація» лежить у площині не права, а моралі, тому вдосконалення правового регулювання та захисту честі, гідності, ділової репутації знаходиться у прямій залежності від морального стану суспільства, моральних якостей, які розглядаються ним в якості основоположних і незмінних.

Саме тому право на трудову честь, гідність та ділову репутацію можна відносити до основних трудових прав, немайнового елемента трудових відносин, характерних для більшості інститутів трудового права.

Професійна (ділова репутація), трудова честь і гідність як об'єкти захисту в своїй основі мають не принцип визнання рівного права, а принцип індивідуалізації права на трудову честь, гідність і репутацію, визнання його як індивіда, що відрізняється від інших осіб. У трудовому праві право на трудову честь, гідність і ділову репутацію не обмежується охоронним компонентом, як право вимагати від усіх оточуючих не принижувати трудову честь, гідність і репутацію працівника. У випадках, передбачених локальними нормативними актами, соціально-партнерськими договорами, трудовими договорами працівник має право претендувати на заохочення (матеріальне, моральне, просування по службі). Причому ця потреба адресована роботодавцю і реалізується в рамках відносно-регулятивних трудових правовідносин).

Трудова честь полягає в такому ставленні до праці, яке відповідає загальнолюдським принципам і нормам (нормам моралі) і вимогам закону, і в цьому ми бачимо суб'єктивний момент. Об'єктивний момент – повага до гідності та ділової репутації працівника з боку оточуючих, оцінка моральних якостей працівника. Поєднання цих двох моментів формує поняття трудової честі.

Категорія «трудова честь» має дві сторони. По-перше, працівники усвідомлюють створену в колективі свою моральну, трудову репутацію, значимість своєї праці. Практично всім працівникам притаманні прагнення до завоювання доброї репутації і боязнь громадського осуду або осуду з боку роботодавця. Тому вони відчують радість і гордість у випадках схвалення вирішених ними виробничих питань, їх ділових якостей і достоїнств засмучення і розчарування – у разі засудження. Почуття честі змушує вчиняти згідно з правилами, існуючими в суспільстві в цілому і в трудовому колективі зокрема, прагнути схвалення своєї поведінки, прийомів і методів виконання трудових функцій, досягнення певних результатів тощо. По-друге, суспільство дає оцінку достоїнств людини. Наприклад, громадянин – працівник – фахівець. Ці погляди на гідність працівника, моральну

відповідальність за якісне виконання трудових обов'язків і складають поняття честі. Вона, як і гідність, виховується в людині і формується в процесі становлення її як особистості.

1.2. Поняття та ознаки ділової репутації в трудових відносинах

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». В свою чергу, інші словники поняття «репутація» тлумачать дещо по-іншому, а саме як «славу людини, добру чи погану, як і чим хто має славу, загальну думку про когось». С. І. Ожегов розглядає репутацію як «набуту ким-небудь суспільну оцінку, загальну думку про якості, достоїнства і недоліки кого-небудь». «Ділову», в свою чергу, автор визначає як таку, «що відноситься до суспільної, службової діяльності» [23].

Якщо репутація – сформована про особу думка, що ґрунтується на оцінці суспільно значимих її якостей, то ділова репутація – оцінка професійних якостей [24, с. 383; 25, с. 136, 137; 10, с. 108]. Ця оцінка може бути як позитивною, так і негативною.

В. Д. Костюк розглядає репутацію 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) [26, с. 315].

Найбільш ретельно це питання розроблено фахівцями цивільного права. Так, наприклад, Р. О. Стефанчук під «репутацією» розглядає 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, відображена в суспільній свідомості як думка про особу з точки зору моралі даного суспільства чи соціальної групи [27, с. 451].

У науковій літературі існує чимало визначень юридичної категорії «ділова репутація», які є різні за своїм змістом. Зокрема, в Юридичній енциклопедії за редакцією Ю. С. Шемшученка зафіксовано, що «ділова репутація – оцінка діяльності юридичної або фізичної особи – суб'єктів підприємницької діяльності, що ґрунтується на висновках щодо ділових якостей і морального обліку цих суб'єктів, дотримання ними вимог законодавства (законослухняність) і належного виконання договірних та інших зобов'язань перед діловими партнерами та споживачами» [28, с. 211].

На нашу думку, найбільш оптимальним є наукове визначення ділової репутації, запропоноване М. М. Малєїною. Не випадково саме його покладено в основу багатьох досліджень, присвячених цій тематиці як у Російській Федерації, так і в Українській державі. На її думку, ділова репутація – це сукупність якостей і оцінок, з якими їх носій асоціюється в очах своїх контрагентів, клієнтів, споживачів, колег по роботі, прихильників (для шоу-бізнесу), виборців (для виборних посад) та персоніфікується серед інших професіоналів у цій галузі [29, с. 18]. Аналогічне визначення підтримане в монографії Л. В. Красицької [30, с. 152].

У сучасному праві довкола поняття «ділова репутація» ведуться активні дискусії. Зокрема, одні науковці пропонують залишити поняття ділової репутації в тому вигляді, в якому воно є зараз, інші пропонують внести зміни до чинного цивільного законодавства, замінивши термін «ділова репутація» терміном «репутація». Так, вітчизняний цивіліст Р. О. Стефанчук з метою розмежування понять «репутація» і «ділова репутація» пропонує взагалі замінити словосполучення «ділова репутація» на «репутацію» [31, с. 39].

В науковій літературі ділова репутація працівника була предметом дослідження таких вчених, як Є. І. Булах, М. С. Малєїн, Т. Р. Ханнанова, М. В. Дулясова та інші. Проте і досі не існує єдиного підходу до розуміння зазначеного терміну. Під діловою репутацією, у широкому сенсі, розуміють позитивну суспільну оцінку професійних, службових, посадових якостей як фізичних осіб, задіяних у будь-якій сфері суспільного виробництва, обміну чи споживання, так і юридичних осіб, що займаються будь-якою суспільною діяльністю, беруть чи не беруть участь у діловому обігу. Під діловою репутацією, у вузькому сенсі, розглядають позитивну оцінку ділових якостей учасників ділового обігу, комерційних та некомерційних організацій, що беруть участь у підприємницькій діяльності, та осіб підприємців.

У доктрині цивільного права не існує єдиного однозначного трактування поняття ділової репутації. Це зумовлено тим, що різні вчені використовують різноманітні критерії для оцінки зазначеної категорії. Так, наприклад, залежно від сфери діяльності деякі автори розглядають це поняття як суспільну оцінку професійних якостей особи, але 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 (роллю) в підприємницьких відносинах. До прихильників цієї точки зору можна віднести М. К. Галянтича, який зауважує, що «ділова репутація» – це «оцінка якості чи певна асоціація, є думкою, що склалася не тільки про позитивні якості, а й про хиби особи у сфері підприємництва» [32]. Н. Ю. Нікуличева також висловлює припущення, що цивільно-правовому захисту підлягає лише ділова репутація суб'єктів підприємницьких відносин [33, с. 17].

Проте існує й 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 та іншу діяльність особи [34, с. 18]; М. М. Малєїна, яка розглядає «ділову репутацію» як сукупність якостей та оцінок, з якими їх носії асоціюються в очах своїх конкурентів, клієнтів, споживачів [25, с. 18].

Водночас існують і протилежні позиції. Зокрема, А. О. Уразова звертає увагу на те, що «ділова репутація притаманна не лише фізичним чи юридичним особам, які здійснюють підприємницьку діяльність». На думку автора, під терміном «ділова репутація» 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 відсутністю [35, с. 83].

Аналогічну позицію займає Р. О. Стефанчук, 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» тощо [31, с. 20–21].

Я. С. Протопопова під діловою репутацією в трудовому праві розуміє 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 методиках [36, с. 6].

Якщо говорити безпосередньо про трудові відносини, очевидним є те, що ділова репутація працівника має безпосередній вплив на процес праці, на ринок праці, на рух трудового капіталу, знаходиться в безпосередній взаємодії з діловою репутацією роботодавця.

Є. І. Булах у категорії «ділова репутація працівника» виділяє такі істотні складові елементи: 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, є складовою діяльності компанії) та ін. Суб'єктивну оцінку він розглядає як думку колишнього роботодавця, трудового колективу, партнерів, клієнтів, конкурентів про особисті якості претендента, працівника, що може мати вираз у вигляді рекомендацій, відгуків. Сюди ж автор відносить: ініціативність; лідерство у колективі; здібності організатора; порядність; чесність та інші [37].

На думку М. В. Дулясової, «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 затребувані на всіх стадіях.

Імідж розуміють як сконцентрований образ людини в цілому, система уявлень про конкретну людину, фізичну чи юридичну особу, що формується в оточуючих, це думка про цю людину у групи людей в результаті сформованого в їхній свідомості образу цієї людини, що виникла унаслідок прямого контакту з цією людиною чи результатами її праці, самопрезентації

або внаслідок отриманої про цю людину інформації від інших людей. Розумній людині притаманно піклуватись про свій позитивний імідж, а держава має вживати заходів щодо його захисту від протиправного і необґрунтованого спотворення [38, с. 184].

Отже, під діловою репутацією працівника розуміють думку роботодавця, колективу, інших зацікавлених осіб або експертів про професійно важливі і особистісні якості працівника, вроджені або набуті в процесі навчання і роботи, що базується на науково обґрунтованих і нормативно визнаних методиках.

Аналіз наведених визначень категорії «ділова репутація» свідчить про те, що об'єднувальним елементом у визначенні цього поняття є вказівка на оцінку ділових якостей особи, а основна, але принципова розбіжність полягає в колі суб'єктів – її носіїв.

1.3. Способи захисту честі, гідності та ділової репутації працівником

Вибір способу захисту особистого немайнового права, зокрема права на повагу до гідності та честі, права на недоторканність ділової репутації належить позивачеві. Водночас особа, право якої порушено, може обрати як загальний, так і спеціальний способи захисту свого права, визначені законом, який регламентує конкретні цивільні правовідносини.

Загальний перелік таких способів захисту цивільних прав та інтересів наведено в статті 16 Цивільного кодексу України. До них належать визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди; визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади

Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб [20].

У сфері цивільно-правових способів захисту честі й гідності поряд з універсальними (загальними) способами захисту існують й інші способи захисту вказаних нематеріальних благ, які називаються «спеціальними». Вони є спеціальними тому, що можуть бути використані лише для захисту певних видів цивільних прав і відносяться до другого рівня регулювання способів цивільних прав.

До спеціальних способів захисту честі, гідності та ділової репутації належать:

- спростування неправдивої інформації та суміжні способи захисту, а саме: право на відповідь, право вимагати припинення подальшого поширення інформації та визнання поширеної інформації неправдивою (ст. 277 ЦК);
- заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права (ст. 278 ЦК).

Стаття 277 Цивільного кодексу України передбачає два спеціальні способи захисту особистих немайнових прав, яким є право на спростування неправдивої інформації та право на відповідь.

Під «правом на спростування» слід розуміти право фізичної особи вимагати від особи, яка порушила особисте немайнове право фізичних осіб шляхом поширення недостовірної інформації, визнання цієї інформації неправдивою у формі, яка є ідентичною чи адекватною до форми поширення неправдивої інформації [21, с. 269].

На думку А. Л. Анісімова, спростуванням є доведення до кола осіб, у середовищі яких відомості були поширені, інформації про визнання судом невідповідності їх дійсності [39].

Т. Н. Макарова надає своє визначення і вважає, що спростування – це повідомлення про невідповідність дійсності поширеного раніше клевету [40].

На думку Д. Н. Козьякіна і В. В. Чухненко, спростування – це спеціальний спосіб захисту честі й гідності, який являє собою обґрунтоване

заперечення відомостей, що порочать честь, гідність чи ділову репутацію потерпілого, що виходить від особи, яка поширила такі відомості. При цьому громадянин може поряд з цим спеціальним способом використати й загальні способи захисту: відшкодування збитків і компенсацію моральної шкоди [41].

У свою чергу, під «правом на відповідь» слід розуміти право на висвітлення власної точки зору щодо поширеної інформації та обставин порушення особистого немайнового права [21, с. 269].

Незважаючи на спільні риси між цими способами захисту, а саме те, що вони мають місце у випадку, коли особисті немайнові права зазнали свого порушення внаслідок поширення інформації, принципова відмінність між відповіддю та спростуванням полягає в тому, що: відповідь передбачає внесення пояснення щодо поширених відомостей, тоді як спростування зводиться до визнання попередньо поширених відомостей неправдивими; відповідь здійснюється особою, стосовно якої були поширені відомості або членами її сім'ї, тоді як спростування – особою, яка поширила ці неправдиві відомості [21, с. 270]. Вимагати спростування та відповіді можуть фізичні особи, стосовно яких поширена неправдива інформація, що порушує їх особисті немайнові права [42].

Під поширенням інформації слід розуміти: опублікування її у пресі, передавання по радіо, телебаченню чи з використанням інших засобів масової інформації; поширення в мережі Інтернет чи з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку; переказ в характеристиках, заявах, листах, адресованих іншим особам; повідомлення в публічних виступах, електронних мережах, а також в іншій формі хоча б одній особі. Поширенням інформації також є вивішування (демонстрація) в громадських місцях плакатів, гасел, інших творів, а також розповсюдження серед людей листівок, що за своїм змістом або формою порочать гідність, честь фізичної особи або ділову репутацію фізичної та юридичної особи [42].

Повідомлення оспорюваної інформації лише особі, якої вона стосується, не може визнаватись її поширенням, якщо особа, яка повідомила таку інформацію, вжила достатніх заходів конфіденційності для того, щоб ця інформація не стала доступною третім особам. Недостовірною вважається інформація, яка не відповідає дійсності або викладена неправдиво, тобто містить відомості про події та явища, яких не існувало взагалі або які існували, але відомості про них не відповідають дійсності (неповні або перекручені) [42].

Згідно з частиною 3 статті 277 ЦК України негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного (презумпція добропорядності). Негативною слід вважати інформацію, в якій стверджується про порушення особою, зокрема, норм чинного законодавства, вчинення будь-яких інших дій (наприклад, порушення принципів моралі, загальновизнаних правил співжиття, неетична поведінка в особистому, суспільному чи політичному житті тощо) і яка, на думку позивача, порушує його право на повагу до гідності, честі чи ділової репутації [42].

Як вже зазначалось вище, особливістю спростування як спеціального способу захисту особистих немайнових прав є те, що воно здійснюється особою, яка поширила недостовірну інформацію. У випадку, коли неправдива інформація, що порушує особисті немайнові права фізичних осіб, була поширена кількома особами, то ці особи повинні спростувати її солідарно. Якщо ж неправдива інформація була поширена посадовими або службовими особами при виконанні ними своїх посадових (службових) обов'язків, то обов'язок спростувати поширену інформацію покладається на юридичну особу, в якій вона працює [21, с. 272].

Окремий порядок встановлений законодавцем і для спростування інформації, автор якої є невідомим. Це можливо, наприклад, у випадку, коли інформація поширена анонімно чи під псевдонімом. В цьому випадку спростування здійснюється судом, проте воно поєднується ще з одним

спеціальним способом захисту особистих немайнових прав, а саме – визнання інформації недостовірною. Мета застосування такого поєданого способу ідентична до мети спростування і полягає в тому, щоб повідомити реципієнтів про те, що попередньо поширена інформація є недостовірною [21, с. 272].

Застосування цього способу можливе також і у випадках, коли фізична особа, яка поширила недостовірну інформацію, померла, а юридична особа, яка повинна спростувати цю інформацію, ліквідована. Більша ефективність такого способу захисту може бути досягнута у випадку, коли таке рішення буде сполучене із ще одним із способів захисту особистих немайнових прав, як публікація чи оголошення такого рішення у засобах масової інформації або його поширення іншим чином.

Спеціальний порядок спростування недостовірної інформації передбачений для випадків, коли ця інформація набула поширення через документ, який прийняла (видала) юридична особа. У цьому випадку документ, який містить в собі таку недостовірну інформацію, що порочить особисті немайнові права фізичних осіб, має бути відкликаний. Але деякі науковці вважають, що такий спосіб не може бути визнаний достатнім. Тому для повної реабілітації фізичної особи доцільно було б застосовувати ще й знищення такого документа (з метою запобігти подальшому поширенню цієї інформації), а також видання іншого документа, в якому ця інформація або спростовується або викладена у правдивій формі.

Отже, ЦК України наділяє особу можливістю застосувати для захисту свого особистого немайнового права від протиправного посягання з боку інших осіб:

- а) загальні способи захисту, перелік та способи застосування яких встановлені главою третьою Цивільного кодексу України;
- б) спеціальні способи захисту, які встановлюються конкретно для певної категорії прав, в цілому та для конкретного права зокрема.

Незважаючи на те, що існують загальні способи захисту цивільних прав, що вказує на нібито їх універсальність щодо всіх категорій прав, не всі вони застосовні до захисту особистих немайнових прав, з огляду на специфіку відповідного права, способу його порушення та наслідків, що спричинило це порушення. Що стосується спеціальних способів захисту, то вони поділяються також на дві підгрупи:

а) ті, що можуть застосовуватися до всіх особистих немайнових прав (відновлення порушеного особистого немайнового права (стаття 276 ЦК України), спростування недостовірної інформації (стаття 277 ЦК України) та заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права (стаття 278 ЦК України));

б) ті, що можуть застосовуватися тільки до певного особистого немайнового права [16, с. 275].

При цьому особа має право застосувати як один з передбачених способів захисту, так і сукупність декількох способів захисту, незалежно від того, чи відносяться вони до загальних, чи до спеціальних. Головне, щоб застосування цього способу (способів) захисту відповідало змісту особистого немайнового права, способу його порушення та наслідків, що їх спричинило це порушення, а також забезпечувало ефективність даного захисту.

Як вже зазначалось, честь, гідність та ділова репутація працівників дуже часто порушуються шляхом опублікування неправдивої інформації. Враховуючи це, стаття 277 ЦК України регламентує два доволі поширених способи захисту особистих немайнових прав:

- 1) право на спростування неправдивої інформації;
- 2) право на відповідь.

Під правом на спростування розуміють право вимагати від особи, яка порушила особисте немайнове право фізичних осіб шляхом поширення недостовірної інформації, визнання цієї інформації неправдивою у формі, яка є ідентичною чи адекватною до форми поширення неправдивої інформації.

При застосуванні цього способу захисту ми можемо зіткнутися з рядом проблем: а) немає однаковості і у визначенні поняття «поширення інформації» в нормативних актах; б) також треба конкретно визначити саме поняття інформації, поширення якої порушує особисті немайнові права особи, та інші, наприклад, пов'язані з мережею Internet [16, с. 275].

Право на відповідь є правом на висвітлення власної точки зору щодо поширеної інформації та обставин порушення особистого немайнового права.

Окрім спростування та відповіді, стаття 277 ЦК України містить згадку про ще один спосіб захисту особистих немайнових прав – визнання інформації такою, що не відповідає дійсності. Мета застосування цього способу ідентична до мети спростування і полягає в тому, щоб повідомити реципієнтів про те, що попередньо поширена інформація є недостовірною. Однак спростування поширеної недостовірної інформації поширювачем є неможливим, оскільки особа, яка поширила інформацію, невідома. Це можливо, наприклад, у випадку, коли інформація поширена анонімно чи під псевдонімом. І тому для відновлення порушеного особистого права працівник повинен звернутись до суду з вимогою визнати цю інформацію недостовірною.

Процедурна реалізація цього способу захисту можлива шляхом подання фізичною особою, право якої порушено, заяви до суду про встановлення факту неправдивості цієї інформації в порядку окремого провадження для встановлення фактів, що мають юридичну силу.

Застосування цього способу можливо також і у випадках, коли фізична особа, яка поширила недостовірну інформацію, померла, а юридична особа, яка повинна спростувати цю інформацію, ліквідована.

Крім передбачених в законі способів, суди інколи на практиці намагаються застосовувати й інші способи захисту особистих немайнових прав фізичних осіб, які не передбачені в законі. Одним з таких способів є примусове вибачення перед потерпілим за поширення недостовірної

інформації. Однак застосування такого способу захисту не тільки не переслідує основну мету спростування – повідомлення про недостовірність поширеної інформації, але й глибоко суперечить конституційному праву на свободу своїх поглядів та переконань.

Досить поширеним способом захисту особистих немайнових прав фізичних осіб є заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права. Сутність застосування даного способу зводиться до того, що у випадку порушення особистого немайнового права працівники мають право вимагати припинити поширення інформації, якою здійснюється це порушення [16, с. 276].

Відмінність заборони поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права, від спростування недостовірної інформації полягає не лише в меті застосування цих способів, але й у тому, що заборона поширення інформації може бути застосована і у випадку поширення інформації, незалежно від того, чи вона є недостовірною, чи абсолютно правдивою. Основним для застосування даного способу захисту є те, що ця інформація порушує особисті немайнові права фізичних осіб, і тому він може бути застосований навіть у випадку дифамації (поширення правдивої інформації, яка порочить честь та гідність фізичної особи).

Цей спосіб захисту орієнтований лише на застосування до масових поширень інформації, якою порушуються особисті немайнові права. До таких масових поширень ЦК відносить публікації в газетах, книгах, розміщення цієї інформації в кінофільмах, телепередачах тощо.

Це були розглянуті загально-цивільні способи захисту особистих немайнових прав працівників, зокрема честі та гідності, при цьому основним способом захисту ЦК визначає судовий.

З різних причин самі працівники можливостями такого цивільно-правового захисту користуються не повністю, що підриває принцип соціальної справедливості. Такими причинами, з одного боку, є незнання законодавчих актів, що захищають їх від злочинних посягань. З іншого боку,

напевне, проявляється десятиліттями вихованій стереотип поведінки, згідно з яким працівнику доводилось самому добиватись справедливості. Деякі особи свідомо не бажають втягуватись у тривалу боротьбу за відновлення справедливості, передбачаючи, з якими складнощами вони зустрінуться у вищих органах, у прокуратурі і в суді, і скільки це забере у них моральних і фізичних сил. Такий стан правової захищеності працівників є незадовільним, тим більше, що такий захист є одним із факторів, які забезпечують ефективність та безпеку правоохоронної діяльності.

Можна зробити цілком логічний висновок – сучасний стан правового захисту працівників, до якого також входить і цивільно-правовий захист, потребує негайного комплексного вдосконалення, оскільки реальний правовий захист працівників передбачає надання їм реальних гарантій щодо відновлення статусу (правового, соціального), в якому вони перебували до порушення певних прав чи законних інтересів.

Як і будь-яке суб'єктивне право, право на захист включає як засоби матеріально-правового характеру, так і засоби процесуально-правового характеру, що взаємопов'язані і взаємодіють. З позиції матеріально-правового змісту право на захист традиційно надає уповноваженій особі три групи можливостей: самозахист майнових прав та інтересів; застосування до порушника цивільно-правових засобів оперативної дії; звернення до компетентного державного чи громадського органу за захистом свого права з вимогою застосувати до правопорушників засобів державно-примусового характеру [43, с. 141–142].

Право на звернення за судовим захистом включає: подання до суду позовної заяви чи скарги, можливість подання до суду зустрічного позову чи заперечення проти нього, можливість брати участь у розгляді справи, користуватися усіма процесуальними правами, вимагати винесення рішення та право вимагати примусового виконання судового рішення. Кожен із цих елементів існує за наявності відповідних передумов, у певних часових межах і реалізується у певній специфічній формі.

Спосіб захисту, який полягає у відновленні становища, яке існувало до порушення права (пункт четвертий частини другої статті 16 ЦК України), у сфері, яка цікавить, має обмежене застосування, оскільки відновити стан, що існував до порушення честі, гідності, ділової репутації не завжди є можливим – подібну шкоду неможливо відновити правовими засобами. Відновлювальна функція цивільного права знаходить свій вираз у двох формах: у формі відшкодування витрат у майновій сфері, які викликані посяганнями у немайновій сфері, і у формі компенсації моральної шкоди, причому йдеться саме про компенсацію втрат, а не про відшкодування витрат. Духовні інтереси не можуть бути компенсовані економічними засобами. Грошова компенсація, в свою чергу, не може забезпечити повну еквівалентність [44, с. 17].

Традиційно захист честі, гідності, ділової репутації відбувається у двох формах: юрисдикційній та неюрисдикційній. Загальний та спеціальний порядок захисту утворюють юрисдикційну форму захисту. Таким чином, за загальним правилом, спори розглядаються судами; спеціальною формою називають адміністративний порядок захисту порушених прав, а саме звернення до інших органів державної влади або до вищестоящего органу.

Сучасне українське законодавство, що регулює захист честі, гідності та ділової репутації, дозволяє здійснювати захист даних нематеріальних благ кількома способами. По-перше, це позасудовий порядок захисту честі, гідності та ділової репутації; по-друге, кримінально-правовий порядок захисту честі, гідності і ділової репутації; по-третє, звернення до суду за захистом порушених нематеріальних благ у порядку цивільного судочинства.

Таким чином, можна узагальнити, що захист трудових прав – це система інституційних, нормативних, процедурно-організаційних і контрольних елементів, що взаємодіють і визначають ефективність правової захищеності особи в трудових відносинах. Захист конкретного трудового права становить собою певну, дозволена законом, юридично значущу дію. Залежно від того, яке саме трудове право особи порушене, характеру та

обсягу правопорушення, волі уповноваженої особи й інших обставин, обирається конкретний спосіб захисту (поновлення).

Отже, захист честі, гідності та ділової репутації фізичної особи може здійснюватися за допомогою різних способів. Способи захисту честі, гідності та ділової репутації можуть бути як загальними, так і спеціальними. До загальних способів захисту належать припинення дії, яка порушує право, відновлення становища, яке існувало до порушення, відшкодування моральної (немайнової) шкоди. До спеціальних способів належать спростування неправдивої інформації та суміжні способи захисту, а саме: право на відповідь, право вимагати припинення подальшого поширення інформації та визнання поширеної інформації неправдивою, заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права.

Досліджуючи такий спосіб захисту як припинення дії, яка порушує право, ми доходимо висновку, що його можна застосовувати тоді, коли необхідно припинити порушення особистого немайнового права на майбутнє або усунути загрозу його порушення. Застосування даного способу захисту до таких прав, як право на повагу до честі, гідності, ділової репутації, дозволить не допустити шкідливих наслідків або принаймні зменшити їх. Даний спосіб захисту справедливо розглядають як загальний для всіх особистих немайнових прав. З цим можна погодитися, враховуючи його оперативність і традиційну доцільність використання у випадках тривалих правопорушень, що перешкоджають реалізації права, при цьому не позбавляючи його [45, с. 5].

Найбільш дієвий спосіб захисту ділової репутації – це судовий захист своїх прав.

У країнах англосаксонської правової системи одним із основних способів захисту честі, гідності і ділової репутації є компенсація моральної шкоди.

Згідно з англійським законодавством за відсутності страждання позивачем чи за відсутності матеріальних збитків неможливо стягнути

компенсацію моральної шкоди. Щодо душевних страждань у сукупності з фізичними, то вони підлягають відшкодуванню.

В англосаксонській правовій системі розмір компенсації моральної шкоди визначається за тарифною схемою, що навряд чи прийнятно для визначення розмірів компенсації моральної шкоди, оскільки при цьому не враховуються індивідуальні особливості особи та інші обставини.

В США виділяється певна група деліктів у справах даної категорії. До них належать: втручання в приватне життя (справи) позивача; опублікування відомостей, які можуть бути відомі тільки особі і вузькому колу осіб; використання в комерційних цілях зовнішності й імені особи; поширення відомостей, які порочать особу. Ці делікти компенсуються в чистому вигляді, тобто без поєднання їх з матеріальними збитками чи фізичними стражданнями.

Також у праві США передбачена компенсація моральної шкоди за заподіяння емоційного занепокоєння. У тому випадку, коли емоційне занепокоєння якимось позначилось на фізичному стані особи, то дана шкода буде супроводжуватись компенсацією. Якщо ж позивач за емоційного занепокоєння зазнав лише моральних страждань, то компенсація стягуватись не буде.

За незаконне звільнення працівника компенсація моральної шкоди стягується тільки у випадках, якщо протиправність звільнення (в тому числі спосіб звільнення) обмежила можливість працівника на подальше працевлаштування.

РОЗДІЛ 2

ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ЗАХИСТ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ ТА ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ

2.1. Право працівника на повагу до його честі, гідності та ділової репутації і відшкодування моральної шкоди

Забезпечення поваги до честі і гідності людини означає, по-перше, недопустимість дій, що принижують честь і гідність людини (образ, погроз, насильства тощо); по-друге, недопустимість збирання, використання, зберігання та розголошення хибної, брудної, такої, що принижує честь, гідність чи ділову репутацію людини, недостовірної інформації; по-третє, ставлення з повагою до людини, до її індивідуального образу, поглядів, переконань, духовного життя, віри, мрій; нарешті, гарантованість відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої приниженням честі і гідності людини, гарантованість судового захисту честі, гідності і ділової репутації людини [22, с. 31].

У ринкових умовах питання забезпечення належного захисту честі, гідності та ділової репутації громадян набувають особливої актуальності, оскільки від суспільної думки залежить не тільки емоційний стан, а й реальне економічне благополуччя. Посягання на ділову репутацію з боку роботодавця може завдати працівникові як психічних, моральних страждань, переживань, так і майнових збитків у вигляді упущеної вигоди та додаткових витрат. У зв'язку з цим применшення честі, гідності та ділової репутації працівника з боку роботодавця або з боку трудового колективу, громадських організацій підлягає компенсації, однак, як свідчить аналіз законодавства й правозастосовної практики, в Українській державі ще не сформовано як належної нормативної бази стосовно цього питання, так і чіткої громадської

думки (про що свідчить доволі незначний відсоток судових справ щодо поновлення ділової репутації та компенсації моральної шкоди працівників).

Трудову честь, як цілком справедливо вказують вчені, необхідно визнавати складовою частиною честі громадянина. Працівник, який уклав трудовий договір з підприємством, не перестає залишатися громадянином, що володіє всією повнотою прав, наданих йому цивільним, сімейним, адміністративним та іншими галузями права. Вступ у трудові відносини означає, що у громадянина з'являються нові (трудові) права і обов'язки, але не означає водночас, що він втрачає якісь інші права, в тому числі право на захист честі і гідності.

У сучасних дослідженнях немайнові (особисті) компоненти трудових прав працівника пов'язують також з недоторканністю особистого (приватного) життя. Так, деякі автори називають такі складові права працівника на недоторканність особистого життя на робочому місці, як:

1) недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника приходить інформація приватного характеру;

2) недоторканність приватної документації працівника;

3) недоторканність зовнішнього вигляду працівника;

4) незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці;

5) фізична недоторканність працівника (обшуки, огляди тощо);

6) незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, що надається працівником (наприклад, використання «детектора брехні») [46, с. 179–181].

Слід погодитися, що в чинному трудовому законодавстві відсутні правові конструкції, що дозволяють говорити про гарантії недоторканності особистого життя працівника.

Професійна (ділова репутація), трудова честь як об'єкти захисту в своїй основі мають не принцип визнання рівного права, а принцип індивідуалізації

права на трудову честь і репутацію, визнання його як індивіда, що відрізняється від інших осіб.

У трудовому праві право на трудову честь, ділову репутацію не обмежується охоронним компонентом, є ще право вимагати від усіх оточуючих не принижувати трудову честь працівника. У випадках, передбачених локальними нормативними актами, соціально-партнерськими договорами, трудовими договорами працівник має право претендувати на заохочення (матеріальне, моральне, просування по службі). Причому ця вимога адресована роботодавцю і реалізується в рамках відносно регулятивних трудових правовідносин. У цій частині знову необхідно звернутися до робіт вчених-трудоваків, які право на трудову честь пов'язували з правомочностями не тільки охоронного характеру (право на захист трудової честі і компенсацію моральної шкоди), але і регулятивного (право претензій, право вимагати морального і матеріального заохочення у випадках, передбачених договірними і локальними правовими актами).

Забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їх гідності на роботі є неможливим без подолання проявів морального переслідування на робочому місці або пов'язаного з роботою. Категорія «гідність особи» як моральна цінність глибоко проникла в юридичний зміст правової системи. Кожен її структурний блок – нормативний елемент, правосвідомість, правова діяльність – у їх цілісній якості відображає багатоаспектну цінність людини.

Суб'єктивне право на гідність полягає у тому, що працівникові надана виняткова можливість формувати уявлення про самого себе і свою самооцінку. Ця можливість працівника включає в себе і дозвіл іншим суб'єктам брати участь у такому процесі, висловлювати свої оцінки або здійснювати інші дії, в яких відображено їх оцінку того, що являє собою ця особа [19, с. 149].

Чинні нормативно-правові акти про працю не містять спеціальних (галузевих) правових механізмів (форм і способів) захисту права працівника

на повагу його гідності і честі. Не визначає законодавець і свого відношення до понять «трудова честь і гідність».

Категорії честі і гідності настільки близькі, що часто застосовуються в одному і тому ж значенні. О. Г. Середа вважає, що ці поняття переплітаються, тобто частково входять одне в одне. Загальним елементом є оцінка власної гідності, яка порівнюється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. Поняття «честь», що включає в себе моменти усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства; «гідність» як моральне усвідомлення, яке виражає уявлення щодо цінності особи, відображає моральне ставлення людини до самої себе [47, с. 58]; і «репутація» як суспільна оцінка – всі нематеріальні блага, які виникають, існують і розвиваються у сфері трудових відносин, можна об'єднати в єдине загальне поняття «трудова честь».

Категорія «трудова честь» має два аспекти. По-перше, працівники усвідомлюють сформовану в колективі власну моральну, трудову репутацію. Практично всім працівникам притаманне прагнення до визнання доброго імені і страх суспільного осуду чи осуду з боку роботодавця. Працівник відчуває гордість у випадках доброї оцінки виконаної ним роботи, його ділових якостей і розчарування, смуток – у випадку осуду. Відчуття честі спонукає працівника чинити відповідно до правил, що існують у суспільстві, у трудовому колективі. По-друге, суспільство дає оцінку особистим та професійним якостям людини. Ці погляди на гідність працівника, моральну відповідальність за якісне виконання трудових обов'язків і складають поняття честі. Почуття честі і гідності виховуються у людини і формуються в процесі становлення її як особистості [48, с. 176].

Сьогодні захист честі та гідності як нематеріальних благ здійснюється переважно засобами цивільного права. Відповідно до цивільного законодавства у разі посягань на названі нематеріальні блага особа має право за судом вимагати спростування відомостей, що порочать честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди.

Право на повагу до честі й гідності належить до цивільних немайнових прав, що нерозривно пов'язані з особою носія: не можуть відчужуватися або передаватися іншим способом іншим особам ні на яких підставах.

Право на повагу до честі й гідності є абсолютним суб'єктивним правом з огляду на те, що суб'єктивному праву управомоченої особи кореспондує обов'язок невизначеного кола осіб. Суть цього загального обов'язку полягає в тому, щоб утримуватися від посягань на честь, гідність індивіда.

Право працівника на ділову репутацію є гарантована законодавцем можливість бути носієм об'єктивної, повної та своєчасної оцінки працівника, як фахівця у сфері професійної чи іншої діяльності, та його діянь (поведінки) з боку суспільства, певної соціальної групи та окремих громадян, а також право на формування цієї оцінки та користування нею.

Стосовно шкоди, як елементу правопорушення, яким порушується честь, гідність та ділова репутація, то специфіки у складі збитків, що підлягають відшкодуванню, немає – шкода відшкодовується у повному обсязі, як реальні збитки, так і не отримані доходи.

В даний час в Українській державі захист перерахованих нематеріальних благ, як уже підкреслювалося, здійснюється засобами насамперед цивільного права. Відповідно до цивільного законодавства в разі зазіхань на названі нематеріальні блага особа має право по суду вимагати спростування відомостей, що ганьблять честь, гідність, ділову репутацію, відшкодування збитків і компенсації моральної шкоди.

Порушення трудових прав працівника роботодавцем або загроза такого в майбутньому за відсутності добровільного відновлення порушеного права вимагає застосування певних способів захисту. Одним із таких є компенсація моральної шкоди працівникові у випадках порушення його трудових прав.

При вирішенні по суті судом справ про захист честі, гідності та ділової репутації майже завжди виникає питання про відшкодування завданих моральних збитків.

Відповідно до положень Конституції України, зокрема статей 32, 56, 62 [7], і чинного законодавства, фізичні та юридичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їхніх прав і свобод та законних інтересів.

Відшкодування моральної шкоди є одним із найбільш дієвих способів захисту особистих немайнових прав, що використовується для відновлення порушеного права. При стягненні моральної шкоди фактично збігаються заходи захисту і відповідальності. Додаткові обтяження і застосування заходів відповідальності свідчать про те, що застосування лише заходів захисту (наприклад, спростування відомостей) виявилось неефективним. Розмір відшкодування встановлюється судом і не може визначатися умовами договору.

Підставою для відшкодування моральної шкоди є факт заподіяння особі фізичного болю та страждань чи душевних страждань, або приниження честі, гідності, а також ділової репутації фізичної чи юридичної особи [20].

Відповідно до пункту третього Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.1995 р. (зі змінами та доповненнями) під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Відповідно до чинного законодавства, моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації... [49].

Слід зауважити, що правове регулювання питання відшкодування моральної шкоди умовно має два рівні. На першому рівні право на відшкодування моральної шкоди закріплено в Конституції України, зокрема в статті 32, де закріплено, що кожному гарантується судовий захист права спростовувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім'ї та права вимагати вилучення будь-якої інформації, а також право на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, зберіганням,

використанням та поширенням такої недостовірної інформації, а також у статтях 56, 62, 152 [7]. На другому рівні ці положення Конституції мають закріплюватися відповідно у спеціальних законах України, де набувають свого тлумачення та процедури реалізації.

Так, відповідно до статті 23 ЦК України особа має право на відшкодування моральної шкоди, яка була заподіяна в результаті порушення її прав. При цьому Цивільний кодекс визнає, що моральна шкода може полягати і у приниженні честі, гідності та ділової репутації (п. 4 статті 23 ЦК) [20]. Отже, вбачається, що в цьому випадку моральну шкоду слід розглядати як один із загально-шкідливих наслідків порушення права на повагу до гідності та честі, а також на недоторканність ділової репутації.

Тобто, під час судового розгляду справ про захист честі, гідності та ділової репутації при доведенні факту розповсюдження відомостей, що ганьблять честь, гідність та ділову репутацію, факт моральної шкоди необхідно вважати наявним та таким, що доведення не потребує [50, с. 351].

Право на відшкодування моральної шкоди має фізична особа, честь, гідність та ділову репутацію якої принижено. За загальним правилом моральну шкоду відшкодовує особа, яка її завдала, за наявності її вини [49].

У справах про спростування відомостей, поширених підприємством, як відповідачі до участі можуть притягатися автор, орган підприємства, що їх поширив, а у передбачених законом випадках, і відповідна службова особа цього органу, які й несуть обов'язок із відшкодування заподіяної моральної шкоди відповідно до ступеня вини кожного з них. Якщо позивач не бажає притягати когось з них до відповідальності, на решту заподіювачів моральної шкоди покладається обов'язок із відшкодування тієї її частини, яка відповідає ступеню їх вини, в разі, коли орган підприємства не називає автора, суд виходить з того, що вину за поширення зазначених відомостей цей орган взяв на себе.

На відповідача може бути покладено обов'язок із відшкодування заподіяної моральної шкоди не тільки тоді, коли суд задовольнив вимоги

позивача про спростування поширених відомостей, а й тоді, коли відповідач спростував їх добровільно.

Критична оцінка певних фактів і недоліків, думки та судження, критичні рецензії творів не можуть бути підставою для задоволення вимог про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Однак, якщо при цьому допускаються образи чи порушення інших захищених законом прав особи (розголошення без її згоди конфіденційної інформації, втручання в приватне життя тощо), то це може тягти за собою відшкодування моральної шкоди [49].

Моральна шкода відшкодовується винною особою добровільно чи за рішенням суду. При цьому не має значення, чи була заподіяна потерпілому майнова шкода та чи була вона відшкодована. При цьому також не враховується розмір такого відшкодування.

Моральна шкода відшкодовується грішми, іншим майном, або в інший спосіб. За загальним правилом така шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не передбачене законом чи договором [49].

Як слушно зазначає О. І. Сліпченко, при розгляді зазначеної категорії справ суддя вивчає широке коло оціночних понять: ступінь фізичних та моральних страждань, майнове становище відповідача, індивідуальні особливості особи та інші обставини, які заслуговують на увагу та свідчать про тяжкість перенесених страждань [51, с. 3]. Як видно, автор двічі робить акцент на стражданнях. У першому разі на їх ступені, а в другому – на обставинах, які свідчать про тяжкість перенесених страждань.

Щодо ступеня фізичних та моральних страждань, то тут слід погодитися з С. І. Шимон, яка вказує, що для визначення глибини фізичних та душевних страждань мають значення такі критерії:

- характер страждання (прості переживання; душевні страждання, страждання, пов'язані з фізичним болем);
- тяжкість ушкодження здоров'я (легке, середньої тяжкості, тяжке);

– вид душевних страждань (занепокоєння, нервозність, сором, приниження, страх, відчай);

– глибина страждань (незначний фізичний або душевний біль, значний біль, сильний біль, нестерпний біль, біль руйнівної для здоров'я сили) [52, с. 51].

При визначенні тяжкості страждання мають також враховуватися індивідуальні особливості особи, зокрема творчі доробки автора, тривала робота в певній сфері діяльності, коли мова йде про ділову репутацію, наявність наукових та інших звань, які індивідуалізують позивача по ставленню до пересічних громадян тощо. Ці ж критерії мають враховуватися при визначенні розміру відшкодування.

Таким чином, при розгляді даної категорії справ суд має враховувати матеріальний стан особи, яка заподіяла шкоду. Але який критерій матеріального стану відповідача впливатиме на відшкодування моральної шкоди та її розмір? Нам видається, що факт правопорушення і межі відповідальності за нього повинні мати виховну функцію, що спонукає до індивідуального підходу до відповідача. Принцип вседозволеності заможних осіб повинен мати зворотний бік, оскільки для мільйонера розмір відшкодування у 1000 гривень буде непомітним, тому не зупинить його при вчиненні повторного або іншого правопорушення. Так само посада правопорушника має враховуватися при визначенні розміру моральної шкоди, оскільки посадові особи повинні діяти у суворій відповідності з вимогами законодавства, а не використовувати посаду для зловживання своїми правами. Тому для вирішення питання про розмір відшкодування слід виходити з матеріального стану відповідача на момент завдання шкоди, а також враховувати посаду правопорушника, який всупереч посадовим обов'язкам порушує права осіб.

2.2. Процесуальні особливості вирішення справ щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника

Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [53] (ст. ст. 7, 8) встановлює, що кожному гарантується захист його прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом. Водночас доступність правосуддя для кожної особи забезпечується відповідно до Конституції України та в порядку, встановленому законами України. Крім того, зазначений Закон передбачає, що ніхто не може бути позбавлений права на розгляд його справи в суді, до юрисдикції якого вона віднесена процесуальним законом.

З метою розвитку конституційно-правових приписів норми ЦПК України (ст. 4) встановлюють, що кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів [54].

Оскільки характер спірних правовідносин є цивільно-правовим (незалежно від суб'єктного складу), то всі справи зазначеної категорії підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. Загалом захист трудових прав провадиться судом у порядку цивільного судочинства. Відповідно до ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, окрім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. При цьому цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими цим Кодексом, у порядку: наказного провадження; позовного провадження (загального або спрощеного); окремого провадження. Крім того, у зазначеній статті ЦПК України встановлено, що за правилами спрощеного позовного провадження розглядаються справи, що виникають з трудових відносин.

Відповідачами у справі про захист гідності, честі чи ділової репутації працівника є фізична або юридична особа, яка поширила недостовірну інформацію, а також автор цієї інформації.

При підготовці позовної заяви слід звертати особливу увагу на відповідність позовної заяви (заяви) вимогам статті 175 ЦПК [54]. Така заява має містити зокрема відомості про те, в який спосіб була поширена інформація, що порушує особисті немайнові права позивача (заявника), яка саме інформація поширена відповідачем (відповідачами), із зазначенням часу, способу й осіб, яким така інформація повідомлена, інші обставини, які мають юридичне значення, посилання на докази, що підтверджують кожен з таких обставин, а також зазначення способу захисту, яким позивач бажає захистити своє порушене право.

Позивач повинен мати на увазі, що при розгляді справ зазначеної категорії суди спираються на юридичний склад правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову за сукупності таких обставин:

а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб;

б) поширена інформація стосується певної фізичної особи, тобто позивача;

в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності;

г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права, тобто або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право.

Згідно з положеннями статті 277 ЦК обов'язок довести, що поширена інформація є достовірною, покладається на відповідача, проте позивач має право подати докази недостовірності поширеної інформації. Позивач

повинен довести факт поширення інформації відповідачем, а також те, що внаслідок цього було порушено його особисті немайнові права [20].

Проте найголовнішою (фактичною) підставою задоволення позову є наявність порушення саме цього права, адже численними є випадки, коли особі відмовляють у задоволенні позову у зв'язку з тим, що не було порушено право на повагу до честі і гідності, тому слід звернути увагу на такі випадки.

По-перше, не зазіхають на честь і гідність особи, коли про неї поширюють правдиву інформацію, навіть, якщо вона стосується її приватного життя. Чинне законодавство виділяє дві основні категорії інформації: інформація з відкритим та з обмеженим доступом (ст. 20 Закону України «Про інформацію») [55]. До інформації з обмеженим доступом належить конфіденційна, таємна та службова інформація (ст. 21 Закону України «Про інформацію»). Наприклад, не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ст. 302 ЦК України). Всі інші відомості перебувають у відкритому доступі. Це можуть бути різноманітні витяги з реєстрів, статистичні дані, сайти з відкритим аккаунтом, декларації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. У такому випадку може йти мова лише про порушення права на таємницю особистого життя.

По-друге, за публічними особами, які обіймають державні посади і (або) користуються державними ресурсами, а також усіх, хто відіграє певну роль у суспільному житті (у галузі політики, економіки, мистецтва, соціальной сфері, спорті чи в будь-якій іншій галузі) стежать більше, аніж за пересічним громадянином. У декларації про свободу політичних дебатів у засобах масової інформації зазначено: «оскільки політичні діячі та посадові особи, які обіймають публічні посади або здійснюють публічну владу на місцевому, регіональному, національному чи міжнародному рівнях,

вирішили апелювати до довіри громадськості та погодилися «виставити» себе на публічне політичне обговорювання, то вони підлягають ретельному громадському контролю і потенційно можуть зазнати гострої та сильної громадської критики у засобах масової інформації з приводу того, як вони виконували або виконують свої функції. У зв'язку з цим межа допустимої критики щодо політичного діяча чи іншої публічної особи є значно ширшою, ніж окремої пересічної особи». Це правило поширюється і на членів сімей та близьких родичів публічних осіб.

По-третє, не підлягають розгляду судами позови про захист гідності та честі, приниження яких відбулося внаслідок давання показань свідками, а так само іншими особами, які брали участь у справі, відносно осіб, які брали участь у тій справі, якщо наведена в них інформація була доказом у справі та оцінювалась судом при ухваленні судового рішення, оскільки нормами процесуальних кодексів встановлено спеціальний порядок дослідження та оцінки таких доказів. Вказана вимога по суті означала б вимогу повторної судової оцінки наданих суду доказів у раніше розглянутій справі.

По-четверте, не є предметом судового захисту оціночні судження, думки, переконання, критична оцінка певних фактів і недоліків, які, будучи вираженням суб'єктивної думки і поглядів відповідача, не можна перевірити на предмет їх відповідності дійсності (на відміну від перевірки істинності фактів) і спростувати. Якщо суб'єктивну думку висловлено в брутальній, принизливій чи непристойній формі, що принижує гідність, честь чи ділову репутацію, на відповідача може бути покладено обов'язок відшкодувати моральну шкоду.

По-п'яте, не можна вимагати притягнення до відповідальності фізичної особи, яка поширила інформацію, отриману з офіційних джерел (інформація органів державної влади, органів місцевого самоврядування, звіти, стенограми тощо), якщо вона зробила посилання на таке джерело. Така особа не зобов'язана перевіряти її достовірність та не несе відповідальності в разі її спростування. Це також стосується випадків, коли телерадіоорганізація та її

працівники використовують у своїх програмах дослівне цитування заяв і виступів (усних і друкованих) посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, народних депутатів України, кандидатів на пост Президента України, кандидатів у народні депутати України та у депутати рад усіх рівнів, кандидатів на посади сільських, селищних, міських голів, а також матеріалів, поширених іншим засобом масової інформації або інформаційним агентством, з посиланням на нього.

Найтипівішими помилками, яких припускаються позивачі під час судового розгляду, є: недоведення, в чому саме полягало порушення права, тобто що поширена інформація або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам заявника, або перешкоджає йому повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право; посилання на повідомлення, які містять оціночні судження, стверджуючи, що це фактичні дані, які підлягають спростуванню; вибір неналежного способу захисту, а саме зобов'язання відповідача публічно вибачитися; непідтвердження заподіяння моральної шкоди [56].

Із Цивільного кодексу України ще у 2014 році було виключено частину 3 ст. 277, яка визначала презумпцію добропорядності: обов'язок відповідача довести, що поширена ним інформація є достовірною. Однак це не означає, що можна поширювати недостовірну інформацію і доводити зворотне не доведеться.

Відповідну правову позицію висловив ВССУ у своїй ухвалі від 6 липня 2016 року у справі № 758/8751/15-ц. Так, суд вказав, що відповідач не довів достовірність поширеної інформації, а тому суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильного висновку, що інформація є недостовірною та такою, що порушує права позивача на повагу до його честі та гідності.

При цьому ВССУ зазначив, що на момент виникнення спірних правовідносин частину 3 ст. 277 ЦК України було виключено, разом з тим принцип презумпції невинуватості та забезпечення доведеності вини, закріплений у ст. 62 Конституції України, ст. 11 Загальної декларації прав

людини, ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, статті 17 КПК України, передбачає невинуватість особи до тих пір, доки її вину не буде доведено в порядку, передбаченому законодавством України, і встановлено обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили.

Відповідачем у випадку поширення інформації, яку подає посадова чи службова особа при виконанні своїх посадових (службових) обов'язків, зокрема при підписанні характеристики тощо, є юридична особа, в якій вона працює. Враховуючи, що розгляд справи може вплинути на права та обов'язки цієї особи, остання може бути залучена до участі у справі в порядку, передбаченому ЦПК України. У разі поширення такої інформації посадовою чи службовою особою для визначення належного відповідача судам необхідно з'ясувати, від імені кого ця особа виступає. Якщо посадова чи службова особа виступає не від імені юридичної особи і не при виконанні посадових (службових) обов'язків, то належним відповідачем є саме вона.

На практиці трапляються випадки, коли особа направляє звернення до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів з метою отримання обґрунтованої відповіді, та при цьому розміщує в такому зверненні неправдиву інформацію.

Так, наприклад, 23 січня 2019 р. ВССУ розглядав справу № 714/246/16-ц за позовом директора районного ліцею. Позивач стверджував, що частина працівників ліцею постійно виражають незадоволення його методами управлінської діяльності, направляють численні колективні звернення до РДА з приводу його некомпетентності та неможливості зайняття відповідної посади. У своїх зверненнях працівники ліцею безпідставно звинувачують його у вчиненні ряду дій, що взагалі не входять до кола його посадових обов'язків, зокрема, у поширенні матеріалів порнографічного характеру серед учнів за кошти. Позивач стверджував, що жодних подібних дій ніколи не вчиняв, а тому такі звинувачення з боку вчителів ліцею принижують його честь, гідність, ділову репутацію. Однак ВССУ дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення позову, оскільки направлення

відповідачами як членами педагогічними колективу ліцею колективного звернення до РДА є реалізацією ними свого конституційного права, передбаченого ст. 40 Конституції України, а не поширенням недостовірної інформації [57].

В юридичній літературі зазначено, що особливістю розгляду справ, які виникають з трудових правовідносин, є спрощене позовне провадження, метою якого є швидке вирішення справи. Спрощене позовне провадження характеризується такими ознаками:

1) суд розглядає справу в скорочені строки, а саме, відповідно до ст. 275 ЦПК України, протягом розумного строку, але не більше, ніж шістдесят днів з дня відкриття провадження;

2) установлені більш короткі строки щодо подання заяв по суті справи (відзив подається протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення ухвали про відкриття провадження, відповідь на відзив, заперечення подаються у строки, встановлені судом);

3) підготовче засідання під час розгляду справ у порядку спрощеного провадження не проводиться;

4) розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справ, якщо судові засідання не проводилося;

5) судові дебати не проводяться [58, с. 43].

З погляду права, окремі трудо-процесуальні аспекти вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регламентуються нормами КЗпП України [59, с. 101–104]. Так, у КЗпП України передбачено, що відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

У судовій практиці існує проблема визначення розміру компенсації моральної шкоди і відшкодування шкоди у справах про захист честі, гідності

і ділової репутації. Так, зокрема, в законодавстві і судовій практиці відсутні критерії і правила визначення розміру вказаної компенсації, у зв'язку з чим суди при визначенні розміру компенсації повинні враховувати особистість позивача і відповідача, їх суспільне положення, посаду, яку вони займають, матеріальний стан; зміст наклепів і їх тяжкість у суспільній свідомості; кількість примірників друкованого видання і його вплив на формування негативної думки; моральні і фізичні страждання позивача; конкретні негативні наслідки, які настали в результаті поширення відомостей; вимоги розумності і справедливості тощо. При цьому суди задовольняють вимоги про компенсацію шкоди за цією категорією справ приблизно в 30 відсотках випадків. Питання ж про компенсацію шкоди стосовно захисту ділової репутації не вирішене й до нині.

В умовах розвитку цивільного обігу й інформатизації ЗМІ, безперечно, позитивним моментом є надання суду можливості виходу за межі способів захисту, встановлених законодавцем. Але при цьому на рівні Верховного Суду було б доцільно сформулювати «ситуаційні» рекомендації по застосуванню тих чи інших способів захисту з метою уніфікації їх застосування.

РОЗДІЛ 3

МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ, ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ЗАХИСТУ В УКРАЇНСЬКІЙ ДЕРЖАВІ

3.1. Міжнародно-правові основи захисту честі, гідності та ділової репутації працівника

Як вже було досліджено, трудове законодавство Української держави у сфері захисту честі, гідності та ділової репутації працівника не містить особливих галузевих способів захисту. Натомість міжнародна практика, зарубіжний досвід свідчать про необхідність легалізації таких способів, тому що цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення в повній мірі. Гідність працівника в період трудової діяльності є об'єктом міжнародно-правового захисту.

Серед міжнародно-правових актів, спрямованих на забезпечення і захист честі і гідності особистості, слід зазначити Статут ООН, преамбула якого декларує, що однією з цілей даної міжнародної організації є прагнення затвердити віру в гідність і цінність людської особистості. Принцип поваги до прав і основних свобод людини, що по суті і означає повагу до його гідності, знайшов відображення в багатьох статтях зазначеного документа (статті 1, 8, 13, 55, 62) [1].

Загальна декларація прав людини починається з поняття «гідність». Отже, як вже було з'ясовано в Розділі 1 дипломної роботи, честь та гідність працівника в період трудової діяльності, безперечно, є об'єктом міжнародно-правового захисту.

Фундаментальне значення категорії «гідність людини», як основи всієї системи природних прав, закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948), 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 трудових правовідносин ця проблема набуває особливої значимості у зв'язку з характером порушень особистої гідності працівника на робочому місці.

Одним із перших міжнародних правових актів, що містять норми і поняття, які стосуються сексуального «приставання», що відносять до порушення права на честь та гідність у період трудової діяльності, стали Рекомендація ЄС (1991 рік) про захист гідності жінок і чоловіків на роботі і Кодекс заходів проти сексуальних «докучань», схвалений Європейським парламентом 22 жовтня 1991 р. Держави-члени ЄС зобов'язані раз в три роки надсилати до керівних органів ЄС доповіді про виконання рекомендацій, що містяться в Кодексі. Кодекс, положення якого повинні застосовуватися як на державних, так і на приватних підприємствах, містить практичні рекомендації підприємцям, профспілкам та працівникам щодо запобігання сексуальних «докучань» і боротьбі з ними: оголосити працівникам про неприйнятність сексуальних домагань на роботі, створити за необхідності органи розслідування скарг на сексуальні домагання; карати в дисциплінарному порядку працівників, винних у сексуальних домаганнях; не допускати переслідування заявника, навіть якщо скарга не підтвердилася [60].

Кодекс розрізняє допустиму сексуальну увагу і неприпустиме сексуальне «приставання». Сексуальна увага трансформується в сексуальне «приставання», якщо триває і тоді, коли об'єкт такої уваги ясно показав, що вважає його образливим, небажаним і неприйнятним. Сексуальне приставання може розглядатися як дисциплінарний проступок, якщо воно створює принизливу обстановку для об'єкта такого домагання, якщо поступок домагання є приводом для вирішення питань, що стосуються зайнятості, заробітної плати, доступу до професійного навчання.

В європейських директивах, спрямованих на захист від дискримінації у сфері праці, домагання визначається як «небажана поведінка, що має за мету

або виражається у порушенні гідності людини і створенні загрозової, ворожої, принизливої, образливої обстановки [61] і кваліфікується як форма дискримінації.

В директивах Європейського Союзу воно визначається як «небажана поведінка стосовно особи на підставі дискримінаційних ознак з метою посягання на гідність особистості, створення залякувальної, ворожої, образливої, принизливої обстановки, або яка спричинила подібні наслідки [62]. Однією із форм домагання Директива 2006/54/ЄС називає сексуальне домагання.

Норми міжнародних правових актів широко імплементовані в національне законодавство європейських держав. Зокрема, у Франції вони знайшли відображення в Трудовому і Кримінальному кодексах. Під домаганням тут розуміють повторювану дію, метою чи результатом якої стало погіршення умов праці, здатне завдати шкоди правам працівника чи його гідності, вплинути на фізичне або психічне здоров'я або скомпрометувати його професійне майбутнє [63]. Домаганням визнаються як навмисні, так і ненавмисні дії, які призвели до вказаного результату, які можуть бути тривалими, короткочасними або повторюваними. Прикладами дій роботодавця, кваліфікованих судом як домагання, виступають безпідставне пониження в посаді і розголошення відомостей про особисте життя, багаторазове притягнення до дисциплінарної відповідальності, покладення обов'язків, не передбачених трудовим договором, регулярна критика в принизливій формі в присутності колег.

З метою захисту від домагання у Франції і на роботодавця, і на працівника покладається обов'язок вчиняти активні дії. Зокрема, згідно з французьким Трудовим кодексом роботодавець повинен своїми діями запобігати домаганням, негайно розслідувати всі випадки, які стали відомі, і вживати всі можливі заходи для відшкодування шкоди. Реалізація цієї статті підтверджується судовою практикою. Працівники зобов'язані піклуватись

про безпеку і здоров'я як власне, так і інших людей. Якщо працівник вчиняє домагання, на нього накладається дисциплінарне стягнення [63].

Тягар доведення у справах про домагання покладається на роботодавця. Працівнику слід вказати на факти, на підставі яких можливе припущення про вчинення домагання. Роботодавець же повинен довести, що розглядувані дії з домаганням не пов'язані. Шкоду здоров'ю, завдану домаганням, працівник доводить не зобов'язаний. Звільнення або інше покарання працівників, які зазнали домагання, чи повідомили про нього, забороняється, крім випадків, коли працівником була повідомлена заздалегідь неправдива інформація.

В Італії домагання називають мобінгом. Воно характеризується рядом ознак. По-перше, поведінка має ворожий характер. По-друге, воно вчиняється навмисно. По-третє, воно повторюється. По-четверте, воно негативно впливає на фізичний чи психічний стан працівника. По-п'яте, між діями і завданою шкодою існує причинно-наслідковий зв'язок. Це підтверджується судовою практикою.

Італійське законодавство передбачає можливість обмеження прав роботодавця для захисту гідності працівника. При цьому роботодавець несе відповідальність як за дії своїх представників, так і за дії працівників. В останньому випадку застосовується загальне правило про цивільно-правову відповідальність роботодавця за шкоду, завдану працівниками або правило про відповідальність роботодавця за порушення правил охорони праці, коли роботодавець не вжив заходів для охорони працівника від переслідування з боку колег.

За домагання як вид правопорушення передбачено компенсацію за звичайні переживання. Постійно зростає кількість позовів, що подаються у зв'язку із сексуальними домаганнями на робочому місці. Вони подаються як позови про компенсацію психічної шкоди, завданої сексуальною дискримінацією. Важливо відзначити, що в нинішній час в США не існує

будь-яких обмежень у розмірах компенсації, що присуджуються за дискримінацію.

Самостійними неправомірними навмисними діями визнаються залякування і примушення. У випадку провадження подібних дій немає необхідності доводити їх навмисний характер (зважаючи на природу цих дій). Відомий випадок подання позову 16-річною дівчиною, що була привезена з Нігерії в якості служанки. Протягом двох з половиною років з нею погано поводитись, не забезпечували достатнім харчуванням, одягом, таким чином позбавивши можливості вільного проведення часу. В якості компенсації психічної шкоди, заподіяної позивачці позбавленням основних життєвих благ, з відповідачів було стягнуто 20 тис. фунт. ст.

В більшості штатів США нервові потрясіння, викликане образливою поведінкою (навмисним порушенням емоційної рівноваги), може бути самостійною і єдиною підставою для стягнення компенсації. Відповідальність може настати навіть за відсутності наміру завдати шкоду, якщо сама поведінка була усвідомленою і висловлювала зневагу до потерпілого або грубо необережною при високій імовірності завдання такою поведінкою моральних страждань. Для настання відповідальності необхідно, щоб образлива поведінка точно виходила за допустимі межі, причому вона повинна посилюватися наявністю особливих відносин між заподіювачем шкоди і потерпілим, наприклад, у зв'язку з інвалідністю потерпілого, його нерівним положенням або залежним від заподіювача шкоди станом (орендодавець і орендар, боржник і кредитор, роботодавець і працівник).

Можливість захисту від домагання також передбачена міжнародними правовими актами. Зокрема, в Конвенції МОП № 155 визначення терміну «здоров'я» включає фізичні і психічні моменти, безпосередньо пов'язані з безпекою і гігієною праці.

Європейська соціальна хартія передбачає обов'язок країн-учасниць забезпечувати охорону гідності працівників і захист їх від домагання.

Конвенція про захист прав людини і основних свобод 1950 р. передбачає, що ніхто не повинен зазнавати поведження чи покарання, що є нелюдським, принижує людську гідність (ст. 3), а особисте життя людини оточуючі зобов'язані поважати (ст. 8).

Європейський суд з прав людини відносить порушення права на людську гідність працівника до сфери дії не лише ст. 3 Римської конвенції, а й ст. 4, яка забороняє примусову працю. Суд вказує, що при оцінці дій роботодавця враховуються обставини справи, характер і контекст поведження, його фізичні і психічні наслідки, тривалість, а також стать, вік і стан здоров'я особи, яка зазнала домагання. Нелюдським Суд вважає навмисне поведження протягом тривалого часу, що зумовило фізичні або моральні страждання. Принизливим визнається поведження, що викликає почуття страху, неповноцінності, мучення, здатне подавити фізичний чи моральний опір. У постанові по справі «Сіліаден проти Франції» Європейський Суд визнав приниженням людської гідності надмірно високий ритм і антисанітарні умови праці, образи на адресу працівників, необхідність застосування фізичної сили, що не відповідає статурі працівника, несправедливу оплату праці.

В Україні ж відсутні як нормативно-правове регулювання, так і судова практика, пов'язана із захистом працівника від домагання. Загалом же трудове законодавство України передбачає можливість захисту честі і гідності працівника, який зазнав домагання. Проте очевидною є складність доведення обставин і способів порушення прав особистості, особливо з урахуванням абстрактного характеру правових норм, на підставі яких можливий захист. Це викликає необхідність уточнення в нормативних правових актів відповідних критеріїв і вдосконалення право застосовної практики.

Вперше ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Європейської конвенції з прав людини та основоположних свобод (право на повагу до приватного та сімейного життя) в частині прослуховування дзвінків з офісних телефонів у

рішенні від 25 липня 1997 року у справі Халфорд проти Сполученого Королівства [64]. Заявниця стверджувала, що її дзвінки в офісі та домашні телефони прослуховувалися з метою отримання інформації, яка б могла бути використана проти неї. Суд зазначив, що існує обґрунтована ймовірність того, що дзвінки заявниці з її офісу прослуховувалися поліцією з першочерговою метою зібрати матеріали, які допомогли б їм у захисті порушеного проти них процесу щодо дискримінації за ознакою статі. Рішення суду мотивоване тим, що відповідне втручання не можна визначити таким, що здійснено «відповідно до закону», оскільки національне законодавство не забезпечило належного захисту заявниці від порушеного поліцією її права на повагу до особистого життя та кореспонденції.

У рішенні від 3 квітня 2007 року Копланд проти Сполученого королівства ЄСПЛ зазначив, що телефонні дзвінки з офісних приміщень підпадають під поняття «приватне життя» та «кореспонденція». З чого логічно випливає, що електронна пошта, відправлена з робочого місця, має бути захищена так само, як і інформація, отримана з використанням персонального інтернету. Що стосується заявниці, її не було попереджено про прослуховування дзвінків, а тому вона розраховувала на конфіденційність дзвінків, зроблених з робочого телефону, так само як на конфіденційність використання її електронної пошти та Інтернету.

Суд встановив, що збір та зберігання особистих даних, пов'язаних з використанням заявницею без її відому телефону, електронної пошти та Інтернету, становили втручання у її право на повагу до її приватного життя та кореспонденції. Також зазначено, що для досягнення законної мети, Суд дійшов висновку, що за відсутності будь-якого національного законодавства, яке регулює такий моніторинг, втручання не є «відповідним до закону» [65].

Рішення Бурлеску проти Румунії від 05 вересня 2017 року стосується оскарження рішення приватної компанії щодо звільнення працівника після здійснення моніторингу його електронних повідомлень та доступу до їх змісту. ЄСПЛ прийшов до висновку, що національні суди не змогли

визначити чи отримав заявник від свого роботодавця попереднє повідомлення про можливість контролю його повідомлень, не розглянули того факту, що заявнику не було повідомлено характеру чи змісту ступеня контролю, або ступеня вторгнення в його приватне життя та кореспонденції. Крім того, національні суди не змогли визначити конкретних причин, що обґрунтовували введення заходів спостереження; чи міг роботодавець використати заходи, що призводять до меншого втручання в приватне життя та кореспонденцію заявника і чи може бути доступ до комунікацій без повідомлення заявника [66].

На підставі аналізу вищенаведених рішень Європейського суду з прав людини У. П. Бек сформулювала наступні висновки. По-перше, ЄСПЛ не є категоричним у своєму висновку щодо незаконності дій роботодавця, спрямованих на прослуховування телефонних розмов, здійснення відеонагляду, перегляду даних на електронній пошті та інших особистих переписок. Визначальними суд вважає дотримання межі між інтересами роботодавця та реалізацією працівником, передбаченого ст. 8 Конвенції про захист прав людини та громадянина права на повагу до приватного та сімейного життя. По-друге, основним критерієм законності вчинення роботодавцем вищеперелічених дій є повідомлення працівника про них заздалегідь (про відеонагляд, прослуховування тощо). По-третє, важливе значення має той факт, кому була розголошена інформація, отримана у відповідний спосіб та з якою метою вона використовувалася [67, с. 60].

Аналіз практики українських судів щодо справ із захисту честі, гідності та ділової репутації дає підстави для висновку про те, що національне судочинство має достатньо великі проблеми з визначенням критеріїв достовірності і вірогідності інформації, що безпосередньо впливає на можливість встановлення факту порушення прав позивача.

Значення критерію достовірності під час вирішення справ із захисту честі, гідності та ділової репутації було проілюстровано рішенням ЄСПЛ у справі «Торгейрсон проти Ісландії», в якому Суд вказував: «...Можна

використовувати те, що говорять люди. Або навіть чутки. Були б ці чутки настільки схожі та численні, щоб їх не можна було б вважати брехнею» [68].

Водночас під час розгляду справ щодо захисту честі, гідності та ділової репутації ЄСПЛ намагається також звертати увагу на відмінність між процесом констатації факту та вираженням оціночного судження.

Так, у рішенні ЄСПЛ у справі «Бергене Тіденде» проти Норвегії» було зазначено, що право журналістів газети «Бергене Тіденде» було необґрунтовано обмежено через публікацію серії статей щодо невдало проведених пластичних операцій у приватній клініці. У свою чергу Верховний Суд Норвегії визнав вину журналістів, оскільки, на думку суду, більша частина фактів, наведених у публікації, була не доведеною. Саме тому головний редактор газети та журналіст були змушені, відповідно до рішення національного суду, виплатити штраф відповідачу в розмірі 900 000 доларів США. У свою чергу ЄСПЛ визнав, що в цьому випадку мало місце порушення прав журналістів на вільне вираження своїх поглядів, оскільки журналістам не може бути вказано на спосіб опису подій, що повинен використовуватись під час підготовки статті, проте визначена національним судом сума штрафних санкцій є явно завищеною [69].

В англосаксонській правовій системі відомості, що порочать честь, гідність і ділову репутацію, прийнято називати терміном «дифамація».

Англійське законодавство і судова практика відокремлюють дифамацію від простої образи, що може принизити гідність людини, але не завдати шкоди її репутації. Так, суд визнав слова відповідача «мерзотник, падлюка, негідник, злодій» поєднанням дифамації і образи. «Мерзотник» і т.п. – це образи, які ганьблять особу у поєднанні з ганебним словом «злодій». У деяких випадках висновки про те, чи є відомості наклепом або образою, залежить від супутніх обставин. Так, у справі, де позивач був названий волоцюгою, це слово, якому у звичайній ситуації міг би бути притаманний тільки ганебний характер, з урахуванням обставин справи було визнане образою [10]. В якості засобів захисту честі, гідності і ділової репутації

застосовуються судова заборона на розповсюдження відомостей і компенсація психічної шкоди.

3.2. Окремі проблеми та шляхи удосконалення правових норм щодо захисту честі, гідності та ділової репутації працівника

Правові норми щодо захисту честі, гідності і у зв'язку з цим право на компенсацію моральної шкоди, завданої внаслідок порушення будь-яких прав працівника, потребують удосконалення. Закономірною тенденцією є зростання самоцінності кожної людини. А стан і рівень реалізації цієї тенденції виступає критерієм суспільного прогресу, найбільш переконливим показником «людиноцентристської» орієнтації відповідної країни.

Варто зауважити, що трудова честь і ділова репутація як нематеріальні блага не вказуються в якості об'єкта захисту в жодному кодифікованому акті законодавства про працю країн на пострадянському просторі, що, очевидно, обумовлено історичною спільністю.

В актах чинного законодавства і в проекті Трудового кодексу України термін «моральне переслідування» відсутній, заходи їх попередження і юридичної відповідальності не передбачені, законодавством про працю не визначено механізму захисту прав працівників від проявів мобінгу на робочому місці.

На цей час міжнародною спільнотою вже вироблено деякі правові стандарти, що надають широкі можливості для розвитку й удосконалення національної правової системи в частині захисту особистої гідності під час трудової діяльності і забезпечення психологічного добробуту працівників.

Правовий захист від мобінгу в Україні вичерпується кількома загальними нормами: конституційна норма, що регламентує право на повагу гідності (ч. 1 ст. 28); окремі норми Кодексу законів про працю України: ст. 2 КЗпП, що закріплює право на здорові та безпечні умови праці; ст. 22 КЗпП забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення

прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI у ст. 1 дає визначення терміну «утиск», під яким розуміється небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої або зневажливої атмосфери [70].

Н. М. Швець слушно вважає, що необхідно включати профілактику проявів мобінгу на роботі в розділи Генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів. Наприклад, додатком до колективного договору може слугувати Положення про роботу з персоналом. У тексті запропонованого Положення доцільно прописати: 1) приблизний перелік конкретних мобінгових дій зі вказівкою на заходи реагування; 2) інформаційні заходи з метою запобігання мобінгу; 3) спеціальні механізми роботи з постраждалими, які потребують допомоги, й відшкодування шкоди; 4) процедурні аспекти розгляду скарг працівників тощо. Доцільно посилити роль профспілок у боротьбі з мобінгом. Необхідно розвивати управлінські навички у керівництва з метою проведення активної антимобінгової профілактичної роботи всередині трудових колективів підприємств, установ, організацій. Роботодавцям доцільно створювати сучасні високотехнологічні робочі місця з камерами відеоспостереження, що дозволить уникнути проявів психологічного насильства чи припинити конфлікт на етапі його зародження. Активізація звернень до омбудсмена громадських активістів чи працівників з заявами про факти тиску на них, як з боку роботодавців, так і з боку інших працівників, потенційно може прискорити приведення трудового

законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів [71, с. 219].

Видається доцільним закріпити у проекті Трудового кодексу України такі форми та способи захисту працівника від морального переслідування, захисту на гідне ставлення на роботі:

- по-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу у разі, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті (самозахист працівниками своїх трудових прав);

- по-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування у представницькі органи на підприємстві (зокрема, захист трудових прав працівників професійними спілками);

- по-третє, працівник має право подати скаргу до Державної служби України з питань праці та її територіальних органів (захист органами державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю);

- по-четверте, працівник має право звернутися до суду (судовий захист трудових прав працівників);

- по-п'яте, представники профспілкових організацій можуть звернутися до суду з позовом про захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови, що на це є його письмова згода.

До речі, як слушно звертає увагу О. В. Власова, категорія «гідність» при використанні у міжнародних актах і в національному законодавстві має під собою різні вихідні поняття. У першому випадку синонімом даного поняття є цінність людської особистості, у другому – її внутрішня самооцінка [72, с. 12–13].

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. Жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана

медичним, науковим чи іншим досліддам [7]. Л. А. Пожарова слушно звертає увагу на те, що виходячи з такого підходу, діапазон змістовної частини досліджуваного поняття значно звужується і воно розглядається переважно в плані суб'єктивного права, пов'язаного з охороною індивіда від принижуючих і ображаючих його дій [73, с. 118].

У науці цивільного права немає чітких розмежувань у поняттях «честь» та «репутація». Для їх диференціації Р. О. Стефанчук пропонує ввести такий розмежувальний критерій, як сфера оцінювання особи. Тобто коли мова йтиме про оцінку особи як такої (як людини), безвідносно до її навичок, знань, занять, професії тощо, то слід говорити про її честь. Коли ж основним критерієм висувається наведена вище діяльність, то слід говорити про репутацію особи. Звідси – честь може бути тільки позитивною, тоді як репутація може бути і позитивною і негативною [31, с. 18–19].

Під поняттям «ділова репутація» слід розуміти суспільну оцінку ділових якостей особи про її ділову придатність, якість, своєчасність та повноту виконуваної нею роботи, надаваних нею послуг, здатність виконувати взяті на себе обов'язки, вміння тримати дане слово, бути надійним партнером у зобов'язальних правовідносинах в діловій сфері.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в законодавстві України треба обов'язково передбачити дефініції понять: честь, гідність, ділова репутація, визначити їх суб'єктну належність, що спростить процедуру вирішення таких справ.

Видається, що на теперішній час ефективними можуть виявитися зусилля Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини при захисті гідності працівника під час роботи у ситуаціях, коли використання інших способів захисту трудових прав працівників з тих чи інших причин на практиці не дають бажаних результатів.

Відсутність у трудовому праві матеріальної норми, спрямованої на захист трудової честі, гідності та ділової репутації призводить до того, що вона залишається в більшості випадків незахищеною.

Недоторканність і правова охорона таких матеріальних благ як честь, гідність, ділова репутація в трудовій сфері може здійснюватись різними способами:

- через закріплення права носія цих благ на їх визнання у формі поваги;
- через наділення контрагента соціальної взаємодії обов'язком визнавати (поважати) такі нематеріальні блага;
- через встановлення принципів правового регулювання [74, с. 105].

Цілком погоджуємось з О. В. Чічіною в оцінці неефективним закріплення права на повагу гідності як статутного права працівника. Як відомо, статутне право в рамках реально сформованих трудових правовідносин стає суб'єктивним правом, і передбачає три правомочності: на власні позитивні дії, правомочність вимагати від контрагента певної поведінки і правомочність захисту. Очевидно, що не всі властиві суб'єктивному праву правомочності можуть бути реалізовані працівником під час здійснення наданого йому права на повагу гідності. Вразливою також видається конструкція, коли право на захист гідності закріплюється як принцип правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин без наявності галузевих правових норм, які безпосередньо регламентують правову охорону даних благ [74, с. 105–106].

На підставі вищевикладеного видається, що найбільш ефективним з точки зору стану законодавства про працю, суспільної правосвідомості і суто практичних цілей буде закріплення обов'язку поважати честь і гідність працівника, його ділову репутацію в якості статутного обов'язку роботодавця (як це передбачив молдавський законодавець).

За такої конструкції, наприклад, при задоволенні судом позовної вимоги працівника про захист честі, гідності і ділової репутації шляхом спростування відомостей, що містяться в документі і які їх паплюжать і не відповідають дійсності (застосування, по суті, цивільно-правових способів захисту) даний факт може бути покладено в основу розірвання строкового трудового договору на вимогу працівника у зв'язку з порушенням

роботодавцем законодавства про працю з виплатою відповідної даній підставі і випадку вихідної допомоги.

Крім того, саме така конструкція характерна для правових зв'язків, де один із учасників суспільних відносин перебуває у підпорядкуванні, залежності від іншої сторони правовідносин.

Закріплення в нормах трудового права відповідальності за такі дії, що применшують трудову честь працівника, дозволить досягти наступні цілі:

1) правопоновлюючу – через встановлення обов'язку винного роботодавця спростувати ті, що не відповідають дійсності відомості, що порушують трудову честь працівника;

2) виховну – виховання поваги трудової честі працівників;

3) превентивну – попередження вчинення роботодавцем неправомірних дій, спрямованих на приниження трудової честі і гідності працівників;

4) компенсаційну – відшкодування моральної шкоди, заподіяної неправомірними діями роботодавця [75].

Крім того, необхідність введення норми про захист трудової честі, гідності та ділової репутації обґрунтовується наступним.

1. Трудове право – це самостійна галузь права зі своїм предметом і специфічним методом правового регулювання. Отже, необхідна норма, спрямована на захист честі і гідності працівника, на які можуть зазіхнути в процесі виконання працівником трудових обов'язків або в інший період, коли відносини підпадають під дію норм трудового права.

2. Зазначені відносини, на відміну від цивільно-правових, складаються не між рівними суб'єктами, якими є суб'єкти цивільно-правових відносин, а між суб'єктами, один з яких підпорядкований іншому, причому нерівність все більше проявляється в умовах ринку. Найманий працівник, на відміну від громадянина, який уклав цивільно-правовий договір підряду, надання послуг, часто має єдине джерело засобів існування і «тримається» за нього, зазнаючи всякого роду приниження, пов'язані перш за все з невивплатами заробітної плати, терплячи психологічний терор з боку роботодавця, інших працівників.

3. Цивільне право, на відміну від трудового, передбачає можливість захисту честі і гідності та ділової репутації в основному у випадках, коли суб'єкти цивільно-правових відносин не перебувають у договірних відносинах.

4. Багато відносин, пов'язаних із захистом честі та гідності, не підпадають під дію Цивільного кодексу України взагалі або з великою натяжкою, зокрема, сексуальні пропозиції при прийнятті на роботу, збір інформації про кандидата на ту чи іншу посаду тощо [75].

Сучасна юридична наука приділяє все більшу увагу різноманітним проблемам юридичного захисту людської гідності та юридичного забезпечення права людини на компенсацію моральної шкоди. Розглянемо окремі, на наш погляд, актуальні проблеми правового інституту відшкодування моральної шкоди та можливі шляхи їх вирішення:

Першим, найбільш важливим питанням є визначення поняття моральної шкоди.

Явище, яке відображається терміном «моральна шкода», складається з декількох – принаймні, двох – елементів: соціально-морального та індивідуально-психічного.

Сутність першого полягає у пониженні оцінки гідності індивіда як у його самооцінці, так і в уявленнях інших суб'єктів (тобто у соціальній оцінці його престижу, авторитету, репутації). Причому йдеться не тільки про реальний факт такого пониження, але й про зазіхання, «замах» на останнє, про його загрозу.

Психічним (ідеальним) відображенням цієї органічної, «природженої» властивості кожної людини є її власні та й інших суб'єктів суспільства оціночні судження стосовно зазначеної властивості, тобто оцінки гідності людини.

Оцінка саме цієї гідності стає таким об'єктом і може применшуватись, принижуватись, вражатись, спотворюватись завжди, коли порушується будь-

яке право людини. А внаслідок цього в останньої може, за певних умов, виникати право на компенсацію моральної шкоди [76, с. 102].

Спираючись на викладені міркування, видається обґрунтованим вважати, що моральна шкода – це пониження оцінки гідності людини, яке викликає в її психіці негативні стани і процеси.

Компенсація моральної шкоди – це вчинення стосовно людини, котрій спричинено таку шкоду порушенням її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, певних дій, які спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів і процесів, викликаних пониженням її гідності внаслідок цього порушення [76, с. 103].

Право на компенсацію моральної шкоди – це можливість фізичної особи, котрій заподіяно таку шкоду внаслідок порушення її загальносоціальних (природних) прав чи свобод, вимагати від порушника виконання його обов'язку вчинити певні дії, спрямовані на усунення або ж на послаблення у неї негативних психічних станів та процесів, викликаних пониженням оцінки її гідності внаслідок цього порушення; а також її можливість звернутись, у разі потреби, до компетентних національних чи міжнародних органів за примусовим забезпеченням виконання зазначеного обов'язку.

Отже, як вірно зауважує С. І. Шимон, немає такого порушення права чи свободи людини, яке не призвело б до виникнення у неї конкретного права на компенсацію моральної шкоди, конкретної можливості вимагати такої компенсації. У цьому й вбачається «наскрізна» гуманістична місія означеного права, покликаного оберігати гідність людини – фундаментальне соціально-моральне джерело усіх без винятку її прав та свобод [77].

Із запропонованого практиками визначення випливає такий логічний ряд: незаконна дія породжує моральні чи фізичні страждання, а моральні чи фізичні страждання викликають моральну шкоду. Та це входить в колізію з логікою життя. Адже моральні страждання: плач, стресовий стан, крах

надій – це і є моральна шкода. Термін «моральна шкода» означає шкоду, яка завдається душі, тобто це порушення стану душевної рівноваги [78, с. 132].

Стосовно моральної шкоди закон вживає термін «компенсація». Але ні він, ні термін «відшкодування» не підходять у повній мірі до даної ситуації. Адекватна оцінка грішми душевного страждання, якого зазнала або зазнає особа, є неможливою, оскільки, з одного боку, немає і не може бути точних критеріїв переведення на гроші душевного болю, а з другого, душевна рана може бути такою глибокою, що жодна грошова сума не зможе її переважити. Тому термін «компенсація моральної шкоди» слід сприймати з відповідною часткою умовності, проте певні критерії при визначенні таких виплат обов'язково повинні бути.

Другим не менш важливим, а тому і проблемним є визначення того, що є моральною шкодою, а що – шкодою немайнового характеру. У законодавстві і в науці терміни «моральна шкода» та «немайнова шкода» вживаються як рівнозначні. Проте, на нашу думку, це різні як за змістом, так і за обсягом правовідносин, що регулюються ними, поняття, наприклад, ушкодження здоров'я – це моральна шкода, що може бути заподіяна лише фізичній особі, а неправомірне копіювання товару, порушення авторських прав – це немайнова шкода, яка може бути заподіяна і юридичній особі. Порушення особистих немайнових прав можна вважати заподіянням моральної шкоди.

Під відшкодуванням розуміють повернення у первісному або поновленому вигляді того, що втрачено, пошкоджено, зіпсовано, перетворено та/або його вартості у грошовому еквіваленті. Для відшкодування немайнової шкоди характерне відновлення порушеної немайнової сфери потерпілої сторони за рахунок особи, яка заподіяла шкоду.

Реальне відшкодування можливе тільки у матеріальній сфері і неможливе повернення того, що зникло у результаті заподіяння шкоди немайнового характеру. Хоч за своєю суттю останнє також повинно вести до повного усунення негативних наслідків правопорушення і за чинним

законодавством – до відшкодування шкоди, обчисленої у грошовому еквіваленті. З урахуванням сказаного вище, однією з проблем є адекватне визначення розміру відшкодування шкоди нематеріального характеру в грошовому еквіваленті шляхом застосування певних критеріїв, чи в інший адекватний спосіб [79, с. 97–99].

Як зазначено у п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року, при визначенні розміру компенсації має враховуватися характер і тривалість страждань, стан здоров'я потерпілого, тяжкість травми, наслідки тілесних ушкоджень потерпілого, істотність вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації. Останнє залежить від характеру діяльності потерпілого, посади, часу й зусиль, необхідних для відновлення попереднього стану, наміру, з яким діяв заподіявав шкоди тощо.

Вважаємо, що проблеми встановлення мінімального і максимального розмірів компенсації, якісних характеристик моральної шкоди повинні дістати законодавче вирішення. Розмір відшкодування такої шкоди має визначатись у межах заявлених вимог з урахуванням характеру та обсягу заподіяних позивачеві моральних страждань, ступеня вини відповідача, зниження престижу (ділової репутації) позивача, характеру діянь особи, яка заподіяла шкоду, а також негативних наслідків порушення немайнових прав позивача і повинен бути не меншим однієї мінімальної заробітної плати на день подання позову.

Відносно встановлення максимального розміру, то вважаємо, що його повинен визначати суд, виходячи з обставин справи за принципом розумності та справедливості.

У зв'язку з розглянутими вище проблемами постає багато питань, пов'язаних із застосуванням норм права, що регулюють питання відшкодування немайнової (моральної) шкоди. Чинне законодавство з цих питань не можна визнати досконалим. Чисельність і суперечливість норм, розпорочених по різних законодавчих актах, не тільки не сприяє однаково

застосуванню даного інституту права, а й породжує різночитання і колізії у правозастосовній практиці і в кінцевому результаті шкодить встановленню справедливості.

Вважаємо, що настав час для узагальнення практики застосування законодавства у розглядуваній сфері і необхідно ставити питання про розробку окремого інституту, який регулював би всі питання, які пов'язані з немайновою (моральною) шкодою, зокрема давав би визначення честі, гідності, ділової репутації, оцінку останніх, вказував на сферу їх застосування, та способи захисту, в першу чергу, за рахунок відшкодування моральної шкоди як форми поновлення порушених особистих немайнових прав.

Основним недоліком сучасного законодавства в галузі регулювання інституту честі і гідності особистості є фрагментарність, розпорошеність нормативного матеріалу за різними нормативними актами, що як мінімум робить правозастосування незручним, а як максимум веде до виникнення різного роду протиріч і прогалин, наслідком чого є нестабільність режиму загальної поваги до честі і гідності громадянина Української держави.

Таким чином, слід зазначити, що новий нормативно-правовий акт щодо захисту честі, гідності та ділової репутації особистості повинен бути створений саме в формі кодифікованого акту, що обумовлено широтою регульованих категорій і різноманітністю механізмів їх захисту. Другим напрямком в удосконаленні правового регулювання інституту гідності особистості є ретельна ревізія та модернізація вітчизняного законодавства, що регулює забезпечення і захист основних конституційних прав громадян, оскільки обмеження, порушення або недостатня реалізація будь-якого з них є запорукою порушення права на честь і гідність.

Необхідне нормативне закріплення понять «професійна честь», «професійна гідність» і «професійна репутація» як самостійних категорій для позначення нематеріальних благ, які належать суб'єктам, до поведінки яких в силу специфіки їх професійної діяльності висуваються підвищені вимоги. Ці

категорії повинні бути наповнені новим змістом, що відображає належність досліджуваних нематеріальних благ особам, які мають спеціальний статус.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи результати дослідження, можемо узагальнити наступні висновки.

Таке особисте немайнове благо як честь слід розглядати як сукупність найвищих морально-етичних принципів особистості, що ґрунтуються на уявленнях про добро і зло, ustalених у суспільстві.

А гідність, як особисте немайнове благо, є інформацією про цінність кожної особи, визнану у суспільстві. Гідність особистості є необхідною передумовою і основою всіх інших невідчужуваних прав і свобод людини, умови їх визнання, існування і дотримання. Основними рисами сутності права на гідність і його захист є:

1) гідність особистості властива всім членам людського суспільства. Вона визнається на внутрішньодержавному рівні з урахуванням міжнародно-правових стандартів;

2) без права на свободу і особисту недоторканність неможлива гідність і цінність людської особистості;

3) недоторканність приватного життя в широкому значенні означає й те, що відносини, що виникають у цій сфері, не повинні зазнавати інтенсивної правової регламентації з боку держави і необґрунтованого втручання будь-яких осіб, за винятком випадків, встановлених законом, а також коли сама особа надала доступ до цієї сфери;

4) особистість – це не об'єкт державної діяльності. Вона є повноправним суб'єктом, що визначає обов'язок держави забезпечувати повагу гідності особистості;

5) визначається недопустимість довільного втручання в сферу автономії особистості;

6) охорона і захист гідності особистості означають також гідне ставлення до тіла людини після її смерті.

Честь і гідність тісно пов'язані між собою, оскільки ґрунтуються на єдиному критерії моральності. Відмінність між ними полягає в тому, що честь пов'язана із суспільною оцінкою особи, а гідність – з її самооцінкою. Адже гідність людини залежить від її виховання, від внутрішнього духовного світу, особливостей її психічного складу.

Ділова репутація ґрунтується на знанні про досягнення тієї чи іншої особи, на висновках щодо її морального обліку, ділових якостей і законослухняності і пов'язується у сучасному баченні найчастіше з добрим ім'ям фізичної особи.

Вважаємо, що за своїм обсягом термін «ділова репутація» дещо звужений, оскільки ґрунтується переважно на відносинах, що пов'язані з реалізацією працівником своїх ділових якостей. Тож, на наше переконання, ділову репутацію слід розуміти як 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 думку про працівника з точки зору моралі даного суспільства чи соціальної групи.

Право на честь, гідність і ділову репутацію є важливою правовою цінністю і потребою правової держави. Суб'єктивне цивільне право на захист честі, гідності і ділової репутації працівника можна визначити як надану працівнику можливість застосування засобів правоохоронного характеру для відновлення його порушеного права.

Вважаємо, що найбільш ефективним буде закріплення обов'язку поважати честь і гідність працівника, його ділову репутацію в якості статутного обов'язку роботодавця.

Захист честі, гідності і ділової репутації працівника виражається в діях судів, професійних спілок і самих працівників, у межах форм і способів захисту трудових прав, а також згідно з принципами і нормами права.

Захист честі, гідності та ділової репутації фізичної особи може здійснюватися за допомогою різних способів. Способами захисту честі, гідності та ділової репутації можуть бути як загальні, так і спеціальні.

До загальних способів захисту належать: припинення дії, яка порушує право, відновлення становища, яке існувало до порушення, відшкодування моральної (немайнової) шкоди.

До спеціальних способів належать: спростування неправдивої інформації та суміжні способи захисту, а саме: право на відповідь, право вимагати припинення подальшого поширення інформації та визнання поширеної інформації неправдивою, заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права. Найефективнішим способом захисту цих порушених прав є судовий захист.

Під розповсюдженням відомостей, які ганьблять честь і гідність та ділову репутацію працівника, необхідно розуміти будь-яке, публічне чи не публічне, розповсюдження неправдивої інформації в письмовій, усній чи електронній формі, як невстановленого кола осіб, так і конкретними особами чи особою.

Під неповагою до честі та гідності працівника необхідно розуміти не лише образу чи грубе поводження особи індивідуально чи в групі осіб, а й як надання особою негативної оцінки щодо іншої особи чи її близьких, висловлювання на її адресу нецензурних слів, негативного змісту прізвиськ, демонстрацію непристойних жестів тощо.

Для виникнення правовідносин із захисту честі, гідності, ділової репутації підставою виступають неправомірні факти, зокрема, правопорушення (делікти), злочини тощо. Таким чином, підставами виникнення правовідносин щодо захисту гідності, честі, ділової репутації фізичної особи є наступні юридичні факти:

- 1) інформація (відомості), яка поширена;
- 2) інформація (відомості), яка порочить гідність, честь, ділову репутацію особи чи завдає шкоди її інтересам;

3) інформація (відомості) недостовірна, або така, яка не відповідає дійсності чи викладена неправдиво.

Таким чином, під «інформацією, що порочить честь, гідність та ділову репутацію» розуміють інформацію, поширення якої призводить до порушення права фізичної особи на повагу до її честі, гідності, ділової репутації, а під «інформацією, що не відповідає дійсності або викладена неправдиво» – інформацію, яка відтворює події і явища, які взагалі не мали місця, або не мали місце у тому розумінні, яке їм надано особою, що їх поширила.

Проведений аналіз показує, що практично всі ключові поняття, особливо «приниження честі і гідності», потребують чіткого правового (законодавчого) визначення. З іншого боку, потрібно мати на увазі, що будь-яке тлумачення тієї або іншої конкретної правової ситуації з посиланням на існуючі зараз формулювання закону і їх офіційні роз'яснення є суб'єктивними і будуть залишатися такими, доки законодавець не надасть більш чіткого визначення основних понять.

Позови про захист честі, гідності та ділової репутації фізичної особи наділені специфікою, зумовленою особливим складом учасників цих відносин, особливостями доказування та складання позовних вимог, які розглядаються в порядку цивільного судочинства.

Ключове значення для правильного вирішення цієї категорії справ має практика узагальнень Пленуму Верховного Суду України. Законодавець нині обмежив повноваження Пленуму Верховного Суду з питань узагальнення судової практики, тому відповідні постанови мають рекомендаційний характер. Натомість, ураховуючи складність правовідносин з питань праці, питання формування єдиного органу узагальнення судової практики має принципове значення.

В нинішніх умовах вирішення цієї категорії справ у судовому порядку є таким, що потребує якісного та змістовного посилення, з огляду на певні обставини, зокрема: відсутність ефективного ринку праці; відсутність

ефективної та якісної судової гілки влади; складність, неузгодженість, громіздкість актів трудового законодавства; складність процедур щодо ініціювання та подання звернень за захистом прав; неузгодженість норм трудового та цивільно-процесуального законодавства; складність, неефективність цивільного судочинства.

Загалом проблемі захисту честі, гідності та ділової репутації працівника повинно бути приділено більше уваги, особливо в умовах нестандартних форм зайнятості.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Устав ООН 26.10.1945. URL: <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
2. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.). *Российская газета*. 1998. 10 декабря.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
<http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
<http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
5. Директива від 27.11.2000 № 2000/78/ЄС Про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради Європейського Союзу від 27.11.2000. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67418.
<http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
6. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ Європейського Союзу від 07.12.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
<http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
7. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Арямов А. А. Честь как право и право на честь. *Российская юстиция*. 2009. № 9. С. 9–16.

9. Малейна М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан. Москва, 1991. 127 с.

10. Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. Москва, 2000. 240 с.

11. Барсукова В. Н. Законодательное регулирование института чести и достоинства в Российском государстве: дефекты, причины их возникновения и пути преодоления. *Юридическая техника*. 2015. № 9. С. 126–134.

12. Цивільне право України: Академічний курс: підручник: У 2 т. Т. 1. Загальна частина / за заг. ред. Я. М. Шевченко; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2003. 520 с.

13. Бандурка О. М. Професійна етика працівника органів внутрішніх справ: навч. посібник. Харків, 2001. 220 с.

14. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва, 1966. 104 с.

15. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. Москва, 1982. 232 с.

16. Синегубов О. В. Поняття та правове регулювання захисту честі та гідності працівників міліції. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. Вип. 31. С. 270–278.

17. Харитонов Є. О., Саніахметова Н. О. Цивільне право України: підручник. Київ: Істина, 2003. 776 с.

18. Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. Москва: Статут, 2000. 412 с.

19. Лагутіна І. В. Форми та способи захисту права працівника на гідне ставлення на роботі. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2015. № 5. С. 148–155.

20. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 297.

21. Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар: у 2 ч. / за заг. ред. Я. М. Шевченко. Київ: Видавничий Дім Ін Юре, 2004. Ч. 1. 692 с.

22. Тертишник В. Науково-практичний коментар Кримінального процесуального кодексу України. 12-те вид., доповн. і перероб. Київ: Алерта, 2016. 810 с.
23. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. URL: [www.ozhegov.org/ words/30637.shtml](http://www.ozhegov.org/words/30637.shtml). <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).
24. Гражданское право: в 3 т. / отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. Москва: Проспект, 2004. Т. 1. 776 с.
25. Малейна М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. Москва: МЗ Пресс, 2000. 244 с.
26. Костюк В. Д. Нематериальные блага. Защита чести, достоинства и деловой репутации. Москва: Лекс-Книга, 2002. 320 с.
27. Стефанчук Р. О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): монографія. Київ: КНТ, 2008. 626 с.
28. Нагребельний В. П. Ділова репутация. *Юридична енциклопедія*: в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: Укр. енцикл., 1998. Т. 2: Д–Й. 1999.
29. Малейна М. Н. Защита чести, достоинства и деловой репутации предпринимателя. *Законодательство и экономика*. 1993. № 23–24.
30. Красицька Л. В. Цивільно-правове регулювання особистих немайнових прав громадян: монографія. Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. 164 с.
31. Стефанчук Р. О. Захист честі, гідності та репутації в цивільному праві. Київ: Наук. світ, 2001. 306 с.
32. Галянтич М. Правові питання захисту ділової репутації. *Інтелектуальна власність*. 2000. № 1. С. 46–50.
33. Никуличева Н. Ю. Право юридических лиц на деловую репутацию и его гражданско-правовая защита: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Новосибирск, 2004.

34. Красавчикова Л. О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными, прав граждан в гражданском праве Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. Екатеринбург, 1994.

35. Уразова А. Окремі аспекти поняття ділової репутації. *Підприємство, господарство і право: науково-практичний господарсько-правовий журнал*. 2010. № 10.

36. Протопопова Я. С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 20 с.

37. Булах Е. И. Оценка деловой репутации работников банковской сферы. URL: <http://trud.isea.ru/Renderers/ShowMedia.ashx?id=c2b164f3-d0f0-4293-adb0-07f2592114fa>. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

38. Кушнір Л. В. Забезпечення захисту честі, гідності, ділової репутації та іміджу людини в кримінальному провадженні. *Право і суспільство*. 2016. № 3 (1). С. 183–187.

39. Анисимов А. Л. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации по законодательству Российской Федерации. *Юристъ*. 2008.

40. Макарова Т. Н. Проблемы гражданско-правовой защиты деловой репутации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 28 с.

41. Козьякин Д. Н., Чухненко В. В. Опровержение как специальный гражданско-правовой способ защиты чести и достоинства. *Закон и право*. 2018.

42. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

43. Саприкіна І. В. Поняття захисту честі, гідності, ділової репутації у сучасному цивільному праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3. С. 137–142.

44. Саприкіна І. В. Захист честі, гідності, ділової репутації фізичної особи за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2006. 287 с.

45. Саниахметова Н. Возмещение морального вреда субъектам предпринимательской деятельности. 1996. № 5. С. 2–7.

46. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С. Ю. Головиной. Екатеринбург, 2006. 360 с.

47. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 187 с.

48. Припхан І. І. Право працівника на повагу його гідності і честі. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Число 3. С. 175–177.

49. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди»: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.05.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>. (дата звернення: 12.01.2020).

50. Синегубов О. В. Становлення інституту відшкодування моральної шкоди у справах про захист честі, гідності та ділової репутації. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. № 33. С. 344–353.

51. Сліпченко О. І. Докази та доказування в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Харків, 2011. 22 с.

52. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України: у 2 т. / за заг. ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової, В. В. Луця. Київ: Юрінком Інтер, 2011. Т. 1. 832 с.

53. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 31. Ст. 545.

54. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40–41, 42. Ст. 492.

55. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.

56. Захист честі та гідності громадян від поширення недостовірної інформації. URL: <http://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/zakhyst-chesti-ta-gidnosti-gromadyan-vid-poshyrennya-nedostovirnoyi-informatsiyi-u-zmi/>. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

57. Дифамаційні спори: остання судова практика. Матеріал аналітичного електронного видання «ЮРИСТ&ЗАКОН» № 37 від 05.10.2017. URL: <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2017/10/5/165210.htm>. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

58. Шурина О., Петрик С. Особливості розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 41–44.

59. Боєва О. С. Окремі питання судового захисту права на працю. *Право і безпека*. 2006. № 5'5. С. 101–104.

60. Декларація Ради ЄС щодо імплементації Рекомендацій Комісії щодо захисту гідності жінок та чоловіків на роботі, у тому числі кодексу поведінки з метою боротьби проти сексуальних домагань від 19 грудня 1991 р.

61. Council Directive от 27.11.2000 № 2000/78/EC, Directive от 05.07.2006 № 2006/54/EC, Council Directive от 29.06.2000 № 2000/43/EC.

62. Фомин Д. Дискриминация в сфере труда: опыт Европейского Союза. URL: <http://eulaw.ru/content/1639>. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

63. Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть II: охрана работника от

психологического преследования (домогательства). *Трудовое право*. 2014. № 8. С. 75–85.

64. Рішення Європейського суду з прав людини від 25 липня 1997 року у справі «Халфорд проти Сполученого Королівства». URL: <https://hodo.echr.coe.int/app/conversion/pdf>. (дата звернення: 12.01.2020).

65. Рішення Європейського суду з прав людини від 3 квітня 2007 року у справі «Копланд проти Сполученого королівства». URL: <http://hodo.echr.coe.int/app/conversion/pdf>. (дата звернення: 12.01.2020).

66. Рішення Європейського суду з прав людини від 05 вересня 2017 року «Бурлеску проти Румунії». URL: jurliga.ligazakon.ua. (дата звернення: 12.01.2020).

67. Бек У. П. Практика Європейського Суду з прав людини щодо вирішення спорів про захист права працівника на повагу до приватного та сімейного життя. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск 7. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (м. Львів, 27 квітня 2018 р.)*. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. С. 58–61.

68. Рішення ЄСПЛ по справі «Торгейрсон проти Ісландії» від 25.06.1992 року. URL: www.minjust.gov.ua. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

69. Рішення ЄСПЛ по справі «Бергене Тіденде» проти Норвегії» від 02.05.2000 року. URL: www.minjust.gov.ua. <http://www.un.org/ru/documents/charter/> (дата звернення: 12.01.2020).

70. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

71. Швець Н. М. Правові засади протидії мобінгу в трудових відносинах. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VIII

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 05 жовтня 2018 р.). Харків, 2018. С. 215–220.

72. Власова О. В. Достоинство человека как нравственно-правовая ценность: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Саратов, 2011. 54 с.

73. Пожарова Л. А. Обеспечение права на достоинство личности в процессе реализации социальной политики государства. *Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право*. 2013. № 23. С. 116–123.

74. Чичина Е. В. Вопросы правового обеспечения уважения личного достоинства работника (на примере законодательства Республики Беларусь). Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 103–107.

75. Шафикина Г. Х., Шафикиев А. М. Право работников на защиту своего достоинства в свете положений Европейской социальной хартии. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2010.

76. Рабінович П. Моральна шкода та право на її компенсацію: загально-юридичний підхід. *Право України*. 2002. № 4. С. 100–103.

77. Шимон С. І. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди як спосіб захисту суб'єктивних цивільних прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 1998. 17 с.

78. Палиюк В. П. Моральный (неимущественный) вред. Киев: Право, 1999. 232 с.

79. Галянтич М. Захист ділової репутації: цивільно-правові проблеми. *Право України*. 2001. № 1. С. 97–99.