

Obshchaya teoriya gosudarstva / L. Dyugi. – M. : INFRA-M, 2013. – 427 s. – (Nauchnaya mysl).

Стаття надійшла до редакції 15.11.2017 р.

**Y. V. Hodovanyk**

### **GENERAL CHARACTERISTICS OF THE CONSTITUTIONAL LAW NORM AS A ELEMENTS OF THE MODERN LEGAL SYSTEM**

*This article is devoted to the problems of determining the legal standard as a basic element of modern legal systems that ensure proper operation. The author analyzes the major methodological approaches to the content of the constitutional law norm in modern conditions of social and legal development. The attention on the features European thinking and interpretation of constitutional law norms in dialectical relationship with the modernization of other structural elements of the legal system of a developed society.*

*Agreeing with the generally accepted approach to legal interpretation of the definition of « constitutional law norm», we note that while the rule of law is the measure of justice, truth, respect for human rights in society, which together are essential features of the modern constitutional state, so full disclosure of the concept of «legal provision» from this point of view should partially cover and the second providing values which considers norm as «established as» a key position to further develop methodologies for evaluating the effectiveness of implementation of law in society, and this measure is set at the same amount for each member of the relevant society is a kind of «litmus test» state legal of public relations and general classification of certain state categorized as legal, because the state has not only formally establish the rule of conduct, but also to ensure its legal nature, compliance with core values of the society, which inevitably based on full perception and practical implementation of the fundamental social and legal notions of natural rights, their absolute rule, inalienability and inalienability in the formation of the national legal system. In other words, by direct analogy with the medical definition of the « constitutional law norm» in public relations legal rule rightly regarded as a postulate perfect society, the state and legal regulation of social relations.*

**Key words:** constitutional law norm, legal system, legal understanding, public relations, constitutional law regulation, constitutional law.

УДК 349.2

**О. О. Осадько**

### **ПРАВО НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ПРАЦІВНИКА»: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ**

*У статті автором проаналізовано конструкцію поняття «право на ділову репутацію» як складової такої базової правової конструкції як «особисті немайнові трудові права», що в свою чергу становить собою цілісну систему проголошених і гарантованих Конституцією України й закріплених нормами трудового права можливостей, властивих і невід’ємних від особистості працівника і спрямованих на формування всебічно й гармонічного розвиненої працюючої людини*

**Ключові слова:** ділова репутація, права працівника, особисті немайнові права, норми трудового права, роботодавець.

*Постановка проблеми.* Відповідно до ч. 4 ст. 32 Конституції України [1], ст. 10

Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) [2] і Протоколів № 1, 2, 4, 7 і 11 до цієї Конвенції кожному гарантується право на захист ділової репутації та спростування недостовірної інформації особою, яка її поширила. Разом із тим за змістом зазначених норм кожному гарантується право на свободу висловлювання власних поглядів (ст. 34 Конституції України), у тому числі право поширювати інформацію без втручання органів державної влади, за умови, що вона є правильною і достовірною, а інформатор діє добросовісно, не завдає при цьому шкоди репутації окремих осіб і не порушує їх прав. Статтею 15 ЦК України [3] передбачено право кожної особи на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання, а також свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства. На жаль, у трудовому законодавстві, зокрема, у чинному КЗпП України, законодавець поняття «ділова репутація працівника» не застосовує.

*Аналіз останніх досліджень.* Питання становлення та розвитку інституту ділової репутації у своїх працях в рамках цивільного законодавства досліджували В.Д. Костюк, Р.О. Стефанчук, Є.І. Булах, М.С. Малейн, Т.Р. Ханнанової, М.В. Дулясова проводили свої дослідження в рамках цивільного права, а такі вчені, як М. І. Бару, Н. П. Зарубіної, А. Б. Жерукова, Я. С. Протопопова, С. В. Вишневецька, М. В. Рошук – приділили увагу дослідженню цього питання в галузі трудового права. Однак не зважаючи на достатню розробку зазначеної тематики, питання що стосуються визначення категорії «ділова репутація працівника» і досі залишається актуальним.

*Метою* статті є дослідження конструкції поняття «право на ділову репутацію» та виокремлення її змістовних частин.

*Виклад основного матеріалу.* Для розуміння змісту права на ділову репутацію працівника розглянемо етимологічне та семантичне значення термінів «діловий» і «репутація». Поняття «діловий» тлумачиться як такий, «що належить до суспільної, службової діяльності, до роботи» [4, с. 155]. Під терміном «репутація», як узагальнює В. Д. Костюк, слід розуміти: (а) як думку, яка склалася про особу і яка ґрунтується на оцінці суспільно значимих її якостей; (б) як переважаюча в певному суспільному середовищі думка про окрему особу чи групу осіб; (в) як слава людини – добра й погана, хто, як і ким вважається; (г) як загальна думка про якості, переваги та недоліки когось-небудь, чого-небудь; (д) як відображення ділових якостей особи у суспільній свідомості, що супроводжується позитивною оцінкою суспільства; (е) як думка, що склалася в оточуючих, про моральний облік тієї чи іншої людини (колективу), що базується на її попередній поведінці (попередній діяльності) [5, с. 315]. У тлумачному словнику «репутація» трактується як «слава людини, добра й дурна, як і чим, хто славиться, загальна думка про когось» [6, с. 94].

Поєднання цих 2-х термінів дозволило виокремити особливий різновид репутації взагалі, який є відображенням рівня професіоналізму [7, с. 555] як фізичної особи, так і юридичної.

У юридичній енциклопедичній літературі ділова репутація (франц. reputation – відомість, добре ім'я, від лат. reputation – міркування, роздум) – формулюється як оцінка діяльності юридичної або фізичної особи – суб'єктів підприємницької діяльності, що ґрунтується на висновках про ділові якості та моральне обличчя цих суб'єктів, про дотримання ними вимог законодавства (законослухняність) і належного виконання договірних та інших зобов'язань перед діловими партнерами і споживачами. Ділова репутація виражається у загальному визнанні здобутків фізичної особи, підприємницької організації чи установи, їх авторитету, в тому, що від них чекають надалі, який обсяг відповідальності на них покладається і як оцінюються вчинки

оточенням, суспільством у цілому. Змістом категорія «ділова репутація» близька до понять честі та гідності, однак за обсягом дещо звужена, оскільки формується у взаємовідносинах, пов'язаних з реалізацією фізичною або юридичною особою своїх ділових якостей [8, с. 211].

Розглянемо ще декілька усталених підходів до змісту ділової репутації, яка набувається у процесі професійної чи підприємницької діяльності. Отже ділова репутація розглядається як: 1) суспільна оцінка, загальна або дуже поширена думка про ділові якості, гідність, достойність людини або юридичної особи, що належить до числа нематеріальних благ, охоронюваних законом [9, с. 544-545]; 2) інформація, якій властиві риси суспільного знання про досягнення тієї чи іншої особи, яка ґрунтується на висновках щодо морального обличчя, ділових якостей і законслухняності фізичної особи і пов'язується у сучасному баченні найчастіше з добрим ім'ям фізичної або юридичної особи [10, с. 11]; 3) особисте немайнове благо, під яким слід розуміти усталену оцінку фізичної особи, що ґрунтується на інформації про її позитивні та негативні суспільно значущі діяння (поведінку), як правило у певній сфері (професійній, підприємницькій, службовій і т.д.), яка відображена в суспільній свідомості як думка про особу з точки зору моралі цього суспільства чи соціальної групи [11, с. 238]; одне з нематеріальних благ, яке становить собою оцінку професійних якостей конкретної особи. Діловою репутацією може володіти будь-який громадянин, у тому числі підприємець, а також будь-яка юридична особа – комерційна й некомерційна організація, державні й муніципальні підприємства, організації та ін.) [11, с. 151].

У науці трудового права під правовою категорією «ділова репутація працівника» розуміються певні відомості про професійні і особисті якості, вроджені або набуті особою під час навчання чи за попереднім місцем роботи, засновані на основі відгуків чи рекомендацій, які формують у роботодавця чи уповноваженого ним органу певне уявлення про якості майбутнього працівника під час прийняття його на роботу [12, с. 71].

Важливо зауважити, що узагальнена дефініція досліджуваного поняття розроблена також і законодавцем. У ст. 2 Закону України від 7 грудня 2000 р., № 2121-III «Про банки і банківську діяльність» [13] зазначено таке тлумачення поняття ділової репутації: це відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників і засновників юридичної особи, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також про порядність, професійні й управлінські здібності фізичної особи. Зазначене поняття застосовується до правовідносин, на які поширюється цей Закон. До того ж законодавець у ст. 14 останнього оперує поняттям «ділова репутація» й «бездоганна ділова репутація», вимоги щодо якої встановлюються Національним банком України. Як вбачається, наведене визначення безпосередньо стосується як керівного складу банків, так і фізичних осіб (працівників), які здійснюють там свою трудову діяльність.

З огляду на вагомість бездоганної ділової репутації керівних осіб у фінансових установах визначення цього поняття передбачається у п. 2 Порядку погодження набуття або збільшення істотної участі у фінансовій установі, затвердженого розпорядженням Нацкомфінпослуг від 04 грудня 2012 р., № 2531 [14]. Ділова репутація в названому документі, трактується як сукупність документально підтвердженої інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про відповідність її господарської та/або професійної діяльності вимогам законодавства, а щодо фізичної особи – також про належний рівень її професійних здібностей та управлінського досвіду, про відсутність у неї судимості за корисливі злочини або за злочини у сфері

господарської діяльності, не знятої або не погашеної в установленому законом порядку.

Судова практика також містить усталене й чітко визначене поняття ділової репутації. Відповідно до п. 4. постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи» від 27 лютого 2009 № 1 під діловою репутацією фізичної особи розуміється набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей при виконанні нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків. Під діловою репутацією юридичної особи (у тому числі підприємницьких товариств, фізичних осіб-підприємців, адвокатів, нотаріусів та інших осіб) мається на увазі оцінка її підприємницької, громадської, професійної чи іншої діяльності, яку здійснює ця особа як учасник суспільних відносин [15].

Для повноти цього дослідження вважаємо за необхідне навести різні наукові підходи у спеціальній юридичній літературі щодо визначення інших правових понять, які за змістом близькі або майже тотожні (концептуально) з тлумаченням поняття «ділова репутація». Це такі категорії, як «честь», «ділові якості працівника» і «професійна компетентність».

Як вже зазначалося вище, трудову репутацію в науці трудового права нерідко розглядають як трудову честь [16, с. 8] [17, с. 175-176]. Однак, попри їх схожість, поняття «ділова репутація» і «честь» необхідно розмежовувати, оскільки: а) честь розкриває людину саме як особистість, громадянина, індивіда без указівки на певний рід занять, професію чи іншу соціальну роль у суспільстві, тоді як ділова репутація прямо залежить від того, як особа виконує покладені на неї професійні, службові чи інші рольові обов'язки, а не як взагалі дотримується етично-моральних норм як член суспільства; б) честь може бути лише позитивною, тоді як ділова репутація може бути як позитивною, так і негативною; в) честю наділена тільки фізична особа, тоді як ділова репутація, будучи особистим немайновим благом, притаманна як фізичним, так і юридичним особам [18, с. 238]. Як бачимо, ознаки розглянутих понять іноді є зовсім протилежними за своїм змістовним наповненням, що і відрізняє їх одне від одного.

У понятійному апараті трудового права є ще одна категорія, яка близька за змістом з досліджуваним поняттям «ділова (професійна, трудова) репутація». Вона йменується як «професійна компетентність» й означає успішність особи при виконанні професійної діяльності, її готовність і здатність ефективно виконувати свою роботу. Поряд із цим підготовка професійно компетентних кадрів є важливою для узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, для забезпечення ефективної зайнятості населення. Дуже важливою для розвитку особистості, створення сприятливих умов для її соціального розвитку й самореалізації в суспільстві є професійна освіта [19, с. 182].

І. А. Кох, В. А. Орлов указують на те, що професійна компетентність виражає певний рівень соціальної зрілості людини у професійній діяльності, у розвитку особистості працівника, його індивідуальності та самореалізації [20, с. 89]. Так, у Російській Федерації було проведено експеримент щодо визначення професійної компетентності (й не тільки) кандидатів на посади суддів. Мотивом його проведення послужив пошук шляхів до виявлення осіб, здатних здійснювати судову діяльність за високими професійними, індивідуально-психологічними та моральними якостями. В інформації (аналітичній довідці) про результати експерименту зазначалося, що відмова в рекомендації щодо призначення на посаду захищає самих кандидатів від непосильної для них за психоемоційними і психофізіологічними параметрами діяльності. Інформується, що лише деякі з претендентів заявили про те, що процедура психодіагностичного і психофізіологічного обстеження не зовсім обґрунтована і

принижує їх гідність. У подальшому психодіагностичне обстеження показало, що цим особам властивий низький рівень інтелекту, культурного розвитку, соціальна незрілість, недостатній самоконтроль, брак аналітичних здібностей, емоційна неврівноваженість, вузький кругозір [21, с. 8].

Отже, оцінка професійної компетентності працівників є дуже важливою при прийомі на роботу, атестації, визначенні стратегії професійного розвитку персоналу, при вирішенні конфліктних ситуацій. На сьогодні орієнтація на професійну компетентність є необхідною у першу чергу у професійному навчанні [19, с. 182].

Розглянемо інше поняття – «ділові якості працівника», яке є близьким за змістом з категорією «ділова репутація працівника». У юридичній енциклопедичній літературі зауважується, що ділові якості людини оцінюються роботодавцем в основному при прийомі на роботу, атестації працівника або для визначення переважного права залишення працівника на роботі при скороченні штатів. Обов'язкові для виконання тих чи інших видів робіт ділові якості можуть бути встановлені законами або бути необхідними як доповнення до типових професійно-кваліфікаційних вимог у силу специфіки тієї чи іншої роботи (наприклад, володіння однією чи декількома іноземними мовами, вміння працювати на комп'ютері тощо) [22, с. 347, 348].

Ділові якості працівників та вимоги до них нерідко вказуються в законодавчих актах. На думку Н. М. Лукашевої, категорія «ділові якості» включає в себе передусім наявність відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за певною професією [23, с. 23]. Вчена переконує, що розмежування понять «ділові якості», з одного боку, й освітньо-кваліфікаційний рівень, «кваліфікація» та «професійний рівень», – з другого сьогодні не є актуальним, оскільки перше поняття не використовується при формулюванні підстав звільнення чи переведення працівника. Однак на перспективу треба враховувати, що існує потреба в уніфікації термінології, якою оперують в актах законодавства [23, с. 23]. До ділових якостей Н. М. Лукашевої відносить організаторські здібності, що передбачаються у ст. 31 Закону «Про дошкільну освіту» [24], а також вимоги до працівника, передбачені п. 2.6 Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [25], як-от: уміти вільно орієнтуватися в соціально-політичному просторі, відбирати, узагальнювати інформацію, аналітично мислити, розуміти сучасні проблеми менеджменту, володіти технологією адміністративної роботи, мати здатність до продукування нових ідей, управлінських рішень і соціальних технологій.

На законодавчому рівні термін «професійно-ділові якості» закріплено у ст. 94 КЗпП України, де зазначається, що розмір заробітної плати залежить від професійно-ділових якостей працівника. Однак, законодавець, на жаль, не розкриває зміст вживаного поняття ні в цій статті, ні в інших.

Вимоги до ділових якостей педагогів впливають зі ст. 54. Закону України «Про освіту» від 23 травня 1991 р., № 1060-ХІІ [26], де зазначається, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки. Такі ж вимоги формулюються й у ст. 30 Закону «Про дошкільну освіту» [24], ст. 21 Закону «Про позашкільну освіту» [27], ст. 58 Закону «Про вищу освіту» [28].

Ділові якості працівника у судовій практиці розглядаються ще як здібність фізичної особи виконувати визначену трудову функцію з урахуванням притаманних їй професійно-кваліфікаційних якостей (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації, досвіду роботи за даною спеціальністю, у даній галузі), особистісних якостей працівника (стану здоров'я, наявності певного рівня загальної освіти,

володіння загальною культурою поведінки й мови, творче мислення, здатність приймати рішення, старанність та ін.) (п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду РФ від 17 березня 2004 р., № 2) [29].

На нашу думку, не належать до ділових якостей працівника стан здоров'я, стан фізичної підготовки, соціально-психологічні характеристики (особисті здібності), антропометричні дані (зріст, дані спірометрії тощо).

Відомості про ділові та інші особисті якості, що мають оціночний характер [30, с. 99], віднесені до персональних даних працівника, які на сьогодні вимагають захисту спеціальними нормами (мається на увазі нормами Кодексу законів про працю), або до трудової інформації, захист якої слід розглядати як самостійний правовий інститут у системі трудового права [31, с. 420]. Нині у трудовій доктрині право на інформацію віднесено до особистих немайнових трудових прав, що утворюють особливу групу останніх, у змісті яких основною є особистісна складова [32]. Однак важливо зауважити, що національне трудове законодавство, на жаль, не містить спеціальних норм про захист персональних даних працівника [33, с. 143], наслідком чого в наявності недостатня ефективність судового захисту права працівника на повагу до його ділової репутації, ділових якостей на практиці.

У різних дисциплінах, особливо економічних, використовуються й інші терміни-синоніми поняття «ділова репутація», як-от: «престиж», «імідж», «гудвіл», «реноме», «репутаційний капітал», «бренд» та ін. [34, с. 92, 93], які більше стосуються юридичних осіб, їх господарської діяльності, а не трудової діяльності працівників. Вважаємо, що вивчати зміст цих понять у нашому дослідженні немає сенсу, бо це виходить за межі останнього.

Грунтуючись на проведеному аналізі спеціальної юридичної літератури й законодавства, пропонуємо більш удосконалену дефініцію ділової репутації працівника як трудової категорії: ділова репутація працівника як об'єкт особистого немайнового трудового права – це суспільна оцінка професійно-ділових якостей, морального обліку, законслухняності працівника, набута ним при виконанні трудових обов'язків, обумовлених трудовим договором.

На наш погляд, до системи поняття «ділова репутація працівника» слід віднести такі категорії: «професійно-ділові якості», «моральний облік», «законслухняність», «професійна компетентність», «професійна етика працівника». За своїм змістом кожна з них служить характеристикою ділової репутації працівника й співвідноситься з нею як частина з цілим. Також слід зауважити, що в законодавстві, поруч із загальним поняттям «ділова репутація» закріплено термін, що означає його різновид – «бездоганна ділова репутація» (зокрема, для співробітників банківської сфери, які повинні бути зразком дисциплінованості й сумлінності для свого керівництва).

Далі розглянемо ділову репутацію працівника вже в аспекті права – в об'єктивному і суб'єктивному значенні. Приділимо більше уваги саме суб'єктивному розумінню вказаного права. Право на ділову репутацію у спеціальній юридичній літературі розглядається як 3 можливості (правомочності): а) як гарантована законодавцем можливість бути носієм об'єктивної, повної та своєчасної оцінки фізичної особи як фахівця у будь-якій сфері професійної чи іншої діяльності та її діянь (поведінки) з боку суспільства, певної соціальної групи та окремих громадян, а також право на формування цієї оцінки та користування нею; б) як заборона здійснювати будь-які дії, якими може бути порушено особисте немайнове благо; в) як можливість фізичної особи у випадку порушення недоторканності своєї ділової репутації вимагати застосування способів захисту цього права. [35, с. 186].

У трудовій науці С. В. Вишневецька, М. В. Рошук право працівника на

ділову репутацію визначають як різновид особистих немайнових трудових прав [36]. І. В. Лагутіна у структурі права на трудову честь і гідність виділяє окрему правомочність – всесторонню охорону трудової репутації працівника [19, с. 367].

Реалізацію права на ділову репутацію можна проілюструвати через виникнення, зміни та припинення будь-яких трудових відносин. Так, ділова репутація посилюється у разі звільнення працівника у зв'язку з переведенням на іншу роботу за попередньою домовленістю керівників (при такому працевлаштуванні він уже відразу в очах нового трудового колективу заздалегідь набуває певного авторитету, поваги й довіри). Законне переведення як заохочення за успіхи в роботі теж підвищує авторитет працівника, а з ним одночасно й ділову репутацію.

І, навпаки, ділова репутація й повага до працівника принижуються, якщо звільнення й переведення здійснюється незаконно. Наслідком незаконного звільнення буває і запис формулювання його причини у наказі або у трудовій книжці, який ганьбить потерпілого працівника і прямим чином впливає його на трудову репутацію. Адже такий запис нерідко ускладнює йому можливість отримати гідну роботу на іншому підприємстві. Так само негативно впливає на ділову репутацію й неправильне застосування заходів дисциплінарного стягнення (догани), що само по собі вже ганьбить ділову репутацію працівника, який є невинно покараним (наприклад, через упереджене ставлення до нього адміністрації).

*Висновки.* Виходячи з вищезазначеного і враховуючи різні підходи до визначення розглядуваного поняття, пропонуємо уточнюючу дефініцію «право на ділову репутацію працівника» як категорії трудового права: це можливість працівника розраховувати на належну моральну оцінку своєї трудової діяльності, усвідомлювати всю її цінність, вимагати від оточуючих (роботодавця, членів трудового колективу, третіх осіб, які користуються послугами роботодавця) не принижувати своєї ділової репутації, захищати її всіма законними способами й засобами.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2017 р.

#### **Список використаної літератури**

1. Конституція України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141; Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r., № 254k/96-VR // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 1996. – № 30. – St. 141.
2. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: Закон України від 17 липня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 40. – Ст. 263; Pro ratyfikatsiiu Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod: Zakon Ukrainy vid 17 lypnia 1997 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 1997. - № 40. – St. 263.
3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2001 р., № 435–IV // Відом. Верхов. Ради. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356; Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.01.2001 r., № 435–IV // Vidom. Verkhov. Rady. – 2003. – № 40–44. – St. 356.
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.:, 1996. – 928 с.; Ozhegov S. I. Tolkovyy slovar' russkogo yazyka / S. I. Ozhegov, N. YU. SHvedova. – М.:, 1996. – 928 s.
5. Костюк В. Д. Нематериальные блага. Защита чести, достоинства и деловой репутации. – М.: Лекс-Книга, 2002. - 320 с.; Kostyuk V. D. Nematerial'nye blaga. Zashchita chesti, dostoinstva i delovoy reputacii. – М.: Leks-Kniga, 2002. - 320 с.
6. Даль В. Толковый словарь живаго великорускаго языка. – [2-е изд. 1892 г.] - Т. 4. – М. – Спб.: Изд. книгопродавца-типографа М. О. Вольфа. – с. 712.; Dal' V. Tolkovyy

slovar' zhivago velikoruskago yazyka. – [2-e izd. 1892 g.] - T. 4. – M. – Spb.: Izd. knigoprodavca-tipografa M. O. Vol'fa. – s. 712.

7. Супрунов А. Г. К вопросу о законодательной дефиниции «деловая репутация» // Законодательная дефиниция: логико-гносеологические, политико-юридические, морально-психологические и практические проблемы: матер. междунар. «круглого стола» (Черновцы, 21-23 сент. 2006 г.) / под ред. В. М. Баранова и др. – Ниж. Новг.: Нижегород. иссл. науч.-прикл. центр «Юрид. техн.», 2007. – 1456 с.; Suprunov A. G. K voprosu o zakonodatel'noj definicii «delovaya reputaciya» // Zakonodatel'naya definiciya: logiko-gnoseologicheskie, politiko-yuridicheskie, moral'no-psihologicheskie i prakticheskie problemy: mater. mezhdunar. «kruglogo stola» (СНernovcy, 21-23 sent. 2006 g.) / pod red. V. M. Baranova i dr. – Nizh. Novg.: Nizhegorod. issled. nauch.-prikl. centr «YUrid. tekhn.», 2007. – 1456 s.

8. Юридична енциклопедія: В 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. – К.: «Укр. Енцкл.», 1999. Т. 2: Д-Й. – 744 с.; Iurydychna entsyklopediia: V 6 t. / redkol.: Yu. S. Shemshuchenko ta in. – K.: «Ukr. Entsykl.», 1999. T. 2: D-Y. – 744 s.

9. Краткий юридический словарь / под ред. М. Ю. Тихомирова. – М.: Изд. Тихомирова М. Ю., 2011. – 828 с.; Kratkij yuridicheskij slovar' / pod red. M. Yu. Tihomirova. – M.: Izd. Tihomirova M. YU., 2011. – 828 s.

10. Саприкіна І. В. Захист честі, гідності, ділової репутації фізичної особи за законодавством України (за матеріалами судової практики). Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.03. – Київ. нац. ун-ет ім. Т. Шевченка. – К.: 2006. – 20 с.; Saprykina I. V. Zakhyst chesti, hidnosti, dilovoi reputatsii fizychnoi osoby za zakonodavstvom Ukrainy (za materialamy sudovoi praktyky). Avtoref. dys. na zdob. nauk. stup. kand. yuryd. nauk: 12.00.03. – Kyiv. nats. un-et im. T. Shevchenka. – K.: 2006. – 20 s.

11. Енциклопедія цивільного права України // Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України; відп. ред. Я. М. Шевченко. – К.: Ін Юре, 2009. – 952 с.; Entsyklopediia tsyvilnoho prava Ukrainy // In-t derzh. i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy; vidp. red. Ya. M. Shevchenko. – K.: In Yure, 2009. – 952 s.

12. Осадько О. О. До питання ділової репутації працівника / О. О. Осадько // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. – 2014. – С. 69–72; Osadko O. O. Do pytannia dilovoi reputatsii pratsivnyka / O. O. Osadko // Nauk. visn. Uzhhorod. nats. un-tu. – 2014. – S. 69–72.

13. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 7 грудня 2000 р., № 2121–111 // Відом. Верх. Ради України. – 2001. – № 5–6. – Ст. 30; Pro banky i bankivsku diialnist: Zakon Ukrainy vid 7 hrudnia 2000 r., № 2121–111 // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 2001. – № 5–6. – St. 30.

14. Про затвердження Порядку погодження набуття або збільшення істотної участі у фінансовій установі: розпор. Нац. комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг від 04.12.2012 р., № 2531 // Оф. вісн. України. – 2013. – № 6. – Ст. 217; Pro zatverdzhennia Poriadku pohodzhennia nabuttia abo zbilshennia istotnoi uchasti u finansovii ustanovi: rozpor. Nats. komisii, shcho zdiisniuie derzhavne rehuliuвання u sferi rynkiv finansovykh posluh vid 04.12.2012 r., № 2531 // Of. visn. Ukrainy. – 2013. – № 6. – St. 217.

15. Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи: Пост. Пленуму Верх. Суду України від 27.02.2009 р., № 1 // Вісн. Верх. суду України. – 2009., – № 3, – стор. 7; Pro sudovu praktyku u spravakh pro zakhyst hidnosti ta chesti fizychnoi osoby, a takozh dilovoi reputatsii fizychnoi ta yurydychnoi osoby: Post. Plenumu Verkh. Sudu Ukrainy vid 27.02.2009 r., № 1 // Visn. Verkh. sudu Ukrainy. – 2009., – № 3, – stor. 7.



16. Зеленко Б. И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук. 12.00.05. – М., 1980. – 25 с.; Zelenko B. I. Pravo na trudovuyu chest' i dostoinstvo robochih i sluzhashchih i ego obespechenie: avtoref. dis. na soisk. uchen. step. kand. yurid. nauk. 12.00.05. – М., 1980. – 25 s.

17. Припхан І. І. Право працівника на повагу його гідності і честі // Вісн. Акад. адвокат. України. – № 3(25). – 2012. – С. 175–177; Prypkhan I. I. Pravo pratsivnyka na povahu yoho hidnosti i chesti // Visn. Akad. advokat. Ukrainy. – № 3(25). – 2012. – S. 175–177.

18. Енциклопедія цивільного права України // Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України; відп. ред. Я. М. Шевченко. – К.: Ін Юре, 2009. – 952 с.; Entsyklopediia tsyvilnoho prava Ukrainy // In-t derzh. i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy; vidp. red. Ya. M. Shevchenko. – K.: In Yure, 2009. – 952 s.

19. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Лагутіна; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". – О., 2015. – 429 с.; Lahutina I. V. Yurydychnyi mekhanizm zabezpechennia osobystykh nemainovykh trudovykh prav pratsivnykiv : dys. ... d-ra yuryd. nauk : 12.00.05 / I. V. Lahutina; Nats. un-t "Odes. yuryd. akad.". – O., 2015. – 429 s.

20. Кох І. А. Профессиональная компетентность в структуре профессиональной подготовки рабочих / И. А. Кох, В. А. Орлов // Вопросы управления. – 2011. – №14. – С. 89; Koh I. A. Professional'naya kompetentnost' v strukture professional'noj podgotovki robochih / I. A. Koh, V. A. Orlov // Voprosy upravleniya. – 2011. – №14. – S. 89.

21. Психодиагностическое обследование кандидатов на должность судьи / Управление государственной службы и кадрового обеспечения Судебного департамента при Верховном Суде РФ // Росс. юстиция. – 2002. – № 10. – С. 7–9; Psihodiagnosticheskoe obsledovanie kandidatov na dolzhnost' sud'i / Upravlenie gosudarstvennoj sluzhby i kadrovogo obespecheniya Sudebnogo departamenta pri Verhovnom Sude RF // Ross. yusticiya. – 2002. – № 10. – S. 7–9.

22. Большой юридический словарь / под ред. А. В. Малько. – М.: Проспект, 2011. – 704 с.; Bol'shoj yuridicheskij slovar' / pod red. A. V. Mal'ko. – M.: Prospekt, 2011. – 704 s.

23. Лукашева Н. М. Вимоги до працівників за трудовим правом України: дис. канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05. – Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007 р. – 191 с.; Lukasheva N. M. Vymohy do pratsivnykiv za trudovym pravom Ukrainy: dys. kand. yuryd. nauk za spetsialnistiu 12.00.05. – Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho. – Kh., 2007 r. – 191 s.

24. Про дошкільну освіту: Закон України від 20.12.2001р. // Оф. вісн. України. – 2001. – № 31. – Ст. 1388; Pro doshkilnu osvitu: Zakon Ukrainy vid 20.12.2001r. // Of. visn. Ukrainy. – 2001. – № 31. – St. 1388.

25. Про Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців: наказ Нац. агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 р., № 11 / 36. систематиз. зак-ва. – 2013. – № 7; Pro Dovidnyk tyrovuykh profesiino-kvalifikatsiinykh kharakterystyk posad derzhavnykh sluzhbovtsiv: nakaz Nats. ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 13.09.2011 r., № 11 / Zb. systematyz. zak-va. – 2013. – № 7.

26. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р., № 1060-XII // Відом. Верх. Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451; Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 23.05.1991 r., № 1060-XII // Vidom. Verkh. Rady URSR. – 1991. – № 34. – St. 451.

27. Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 р., № 2120-III // Відом. Верх. Ради України. – 2000. – № 46. – Ст. 393; Pro pozashkilnu osvitu: Zakon Ukrainy vid 22.06.2000 r., № 2120-III // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 2000. – № 46. – St. 393.

28. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII // Відом. Верх. Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004; Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 r., № 1556-VII // Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – 2014. – № 37–38. – St. 2004.

29. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: пост. Пленума Верхов. Суда РФ от 17.03.2004 р., № 2 // Росс. газета. – № 34; O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii: post. Plenuma Verhov. Suda RF ot 17.03.2004 r., № 2 // Ross. gazeta. – № 34.

30. Лушников А. М. Защита персональных данных работника: сравн.-прав. коммент. гл. 14 Трудового кодекса РФ / А. М. Лушников // Труд. право. – 2009. – №9 (115). – С. 93–101; Lushnikov A. M. Zashchita personal'nyh dannyh rabotnika: sravn.-prav. komment. gl. 14 Trudovogo kodeksa RF / A. M. Lushnikov // Trud. pravo. – 2009. – №9 (115). – S. 93–101.

31. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Поняття та класифікація права на інформацію за трудовим законодавством України / Г. І. Чанишева, Р. І. Чанишев // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць. матер. I міжнар. наук.-практ.конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 416-420; Chanysheva H. I., Chanyshev R. I. Poniattia ta klasyfikatsiia prava na informatsiiu za trudovym zakonodavstvom Ukrainy / H. I. Chanysheva, R. I. Chanyshev // Tendentsii rozvytku nauky trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia: zb. nauk. prats. mater. I mizhnar. nauk.-prakt.konf. (Kyiv, 25-26 kvit. 2013 r.) / za red. prof. M. I. Inshyna, prof. N. M. Khutorian, dots. V. I. Shcherbyny. – K.: Nika-Tsentr, 2013. – S.416-420.

32. Чанишева Г. І., Чанишев Р. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. / Г. І. Чанишева, Р. І. Чанишев. – О.: Фенікс, – 2012. – С. 61; Chanysheva H. I., Chanyshev R. I. Pravo na informatsiiu za trudovym zakonodavstvom Ukrainy: monohr. / H. I. Chanysheva, R. I. Chanyshev. – O.: Feniks, – 2012. – S. 61.

33. Чанишева Г. І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: моногр. / Г. І. Чанишева, Р. І. Чанишев. – О.: Фенікс, 2012. – 196 с.; Chanysheva H. I. Pravo na informatsiiu za trudovym zakonodavstvom Ukrainy: monohr. / H. I. Chanysheva, R. I. Chanyshev. – O.: Feniks, 2012. – 196 s.

34. Стародубцев А. Теоретико-правові засади визначення поняття «ділова репутація» // Наук. часопис Нац. акад. пр-ри України. – 2015. – № 2. – С. 92–102; Starodubtsev A. Teoretyko-pravovi zasady vyznachennia poniattia «dilova reputatsiia» // Nauk. chasopys Nats. akad. pr-ry Ukrainy. – 2015. – № 2. – S. 92–102.

35. Сергеев А. А. Пояття та особливості механізму забезпечення права на захист честі, гідності та ділової репутації / А. А. Сергеев // Право і безпека. – 2013. – № 2. С. 182-188; Serhieiev A. A. Poiattia ta osoblyvosti mekhanizmu zabezpechennia prava na zakhyst chesti, hidnosti ta dilovoi reputatsii / A. A. Serhieiev // Pravo i bezpeka. – 2013. – № 2. S. 182-188.

36. Вишновецька С. В., Рошук М. В. Право працівника на честь, гідність та ділову репутацію як різновиди особистих немайнових трудових прав / С. В. Вишновецька, М. В. Рошук // Матеріали кафедри цивільного права і процесу Нац. авіац. ун-ту, 2016. [Електрон. ресурс]. Репозитарій НАУ – Режим доступу: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/17506> ; Vyshnovetska S. V., Roshchuk M. V. Pravo pratsivnyka na chest, hidnist ta dilovu reputatsiiu yak riznovydy osobystykh nemainovykh trudovykh prav / S. V. Vyshnovetska, M. V. Roshchuk // Materialy kafedry tsyvilnoho prava i

protsesu Nats. aviats. un-tu, 2016. [Elektron. resurs]. Repozytarii NAU – Rezhym dostupu: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/17506>

**O. O. Osadko**

**«THE RIGHT TO A WORKER'S REPUTATION»: CONCEPT AND CONTENT**

*In accordance with Part 4 of Art. 32 of the Constitution of Ukraine [1], art. 10 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (1950) [2] and Protocols Nos. 1, 2, 4, 7, and 11 to this Convention guarantee each one the right to protect business reputation and to refute inaccurate information by the person who circulated it. At the same time, according to the content of these norms, everyone is guaranteed the right to freedom of expression (Article 34 of the Constitution of Ukraine), including the right to disseminate information without interference by public authorities, provided that it is correct and accurate, and the informant acts in good faith, at the same time, does not detract from the reputation of individuals and does not violate their rights. Article 15 of the Civil Code of Ukraine [3] provides for the right of every person to protect his civil law in case of his violation, non-recognition or disputes, as well as his interest, which does not contradict the general principles of civil law. Unfortunately, in the labor legislation, in particular, in the current Labor Code of Ukraine, the legislator does not apply the concept of "employee's reputation".*

*The aim of this work is a research of the design of the concept of "the right to a business reputation" and the selection of its content parts.*

*Questions of the formation and development of the Institute of Business Reputation in their works within the framework of civil law were investigated by V.D. Kostyuk, R.O. Stefanchuk, Ye.I. Bulakh, MS Malein, T.R. Hannanova MV Dulysov was conducting his research within the framework of civil law, and such scholars as M. I. Baru, N. P. Zarubin, A. B. Zherukov, J. S. Protopopov, S. V. Vyshnovetsky, M. V. Roschuk - paid attention to the study of this issue in the field of labor law. However, despite the development of this topic, issues relating to the definition of the category "employee's reputation" are still relevant.*

*To understand the meaning of the right to a worker's reputation, consider the etymological and semantic meaning of the terms "business" and "reputation." The notion of "business" is interpreted as "belonging to public service activities, to work" [4, c. 155]. The term "reputation", as generalized by VD Kostyuk, should be understood: (a) as an opinion that has developed on a person and based on the assessment of its socially significant qualities; (b) the prevailing opinion in a particular social environment about an individual or a group of individuals; (c) as the glory of man - good and bad, who, how and who is considered; (d) as a general idea of the quality, advantages and disadvantages of someone, something; (e) as a reflection of the business qualities of a person in the public consciousness, accompanied by a positive assessment of society; (e) as an opinion in the surrounding, about the moral record of one or another person (collective), based on its previous behavior (previous activity) [5, c. 315]. In the explanatory dictionary, "reputation" is interpreted as "the glory of man, good and stupid, as well as what is famous, the general idea of someone" [6, c. 94].*

*The combination of these two terms made it possible to distinguish a particular type of reputation in general, which is a reflection of the level of professionalism [7, c. 555] both physical and legal.*

*Proceeding from the foregoing and taking into account the different approaches to the definition of the concept under consideration, we propose a clarifying definition of "the right to a worker's reputation" as a category of labor law: it is an employee's ability to rely on a proper moral assessment of his labor activity, to realize all its value, to demand from others (the employer, members of the labor collective, third parties who use the services of the*

*employer) do not degrade their business reputation, protect it by all legal means and means.*

**Key words:** *business reputation, employee rights, personal non-property rights, norms of labor law, employer.*

УДК 341.231.14(045)

**А. Ю. Замула**

### **ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА У СФЕРІ БОРТЬБИ ЗІ ЗЛОЧИНАМИ КАТУВАННЯ І ТЕРОРИЗМУ**

*Стаття присвячена дослідженню проблем ефективності міжнародного права у сфері боротьби зі злочинами катування і тероризму, можливості забезпечення прав людини в умовах глобальної конфліктності, особливо, що стосується заборони катування. Автор акцентує увагу на пошуку міжнародним правом шляхів у подальшій дієвій боротьбі з катуваннями і тероризмом.*

**Ключові слова:** *катування, тортури, заборона катування, насильницька природа катування, міжнародна криміногенність катування, глобальні конфліктні зіткнення, тероризм, боротьба з тероризмом.*

*Постановка проблеми.* Ескалація тероризму набуває загрожуючих масштабів, що до того ж посилюється практикою катувань. Адже численні терористичні акти досить часто застосовуються саме з елементами катування. Всі заходи, вжиті державами та міжнародними організаціями для протидії та попередження тероризму не увінчалися успіхами. Актуалізується проблема заборони катування як соціального явища та невід'ємної частини суспільного життя, що порушує своїм існуванням будь-які соціальні цінності та моральні почуття. Відзначається, що особливе місце в структурі глобального соціального конфлікту займають злочини катування і злочини тероризму, оскільки становлять собою чи не найактуальніші проблеми, які потребують невідкладного розв'язання.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* У процесі висвітлення проблем ефективності міжнародного права у сфері боротьби зі злочинами катування і тероризму використано праці таких вчених як А.Х. Абашидзе, В.Ф. Антипенко, А.В. Антипенко, І.А. Ільїн, А.П. Данилов, С.У. Дікаєв, І.І. Лукашук, Л.Х. Мінгазов, А.А. Мішин, Н.А. Соколова та інші.

*Метою статті є з'ясування та розкриття кумулятивних наслідків взаємопроникнення та взаємовпливу катування і тероризму як злочинів за міжнародним правом та виявлення можливостей (потенціалу принципів, норм, положень) міжнародного права в ефективній боротьбі із зазначеними злочинами (через вдосконалення чинних міжнародно-правових механізмів у боротьбі з тероризмом, у результаті чого відбувається посилення (упорядкування) протитортурної дії права).*

*Виклад основного матеріалу.* В сучасних умовах тероризм відноситься до числа найбільш небезпечних та складно прогнозованих явищ, які набувають все більш різноманітних форм та погрожуючих масштабів. Багатоаспектність та багаторівневість виявів тероризму передбачає розширення меж міжнародно-правового впливу на нього за рахунок удосконалення норм міжнародного права, що передбачають дію на суміжну