

ДО ПИТАННЯ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

THE ISSUE BUSINNES REPUTATION OFFICER

Осадько О.О.,
аспірант*Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

У статті розглядаються основні підходи до тлумачення поняття «ділова репутация». Також наведено та проаналізовано складові елементи зазначеної категорії. Надається визначення категорії «ділова репутация працівника».

Ключові слова: репутация, ділова репутация, честь, працівник, стадія.

В статье рассматриваются основные подходы к толкованию понятия «деловая репутация». Также приведены и проанализированы составляющие элементы указанной категории. Дается определение категории «деловая репутация работника».

Ключевые слова: репутация, деловая репутация, честь, работник, стадия.

This paper reviews the main approaches to the interpretation of the concept of «goodwill». Also presented and analyzed the components of this category. In addition, given the definition «employee goodwill».

Key words: reputation, professional reputation, dignity, employee, stage.

Постановка проблеми. Правова реформа, що наразі здійснюється на теренах України, є доволі складним і широкомасштабним процесом. В результаті цих перетворень багато положень вітчизняного законодавства повинно бути приведено у відповідність до вимог Конституції України і міжнародно-правових актів. Вихід держави на новий етап соціально-економічних перетворень має на меті створення об'єктивних передумов для подальшого розширення трудових прав працівників та вдосконалення правового механізму їх захисту.

В сучасних умовах демократизації усіх сфер буття (у тому числі і взаємовідносин між працівником і роботодавцем) все частіше на порядок денний постає питання щодо 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 терміна «ділова репутация», хоча, як відомо, остання як правовий, економічний і соціальний феномен присутня на всіх стадіях функціонування трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема захисту честі, гідності та ділової репутації займалось широке коло вчених. В.Д. Костюк, Р.О. Стефанчук, Є.І. Булах, М.С. Малейн, Т.Р. Ханнанова, М.В. Дулясова проводили свої дослідження в рамках цивільного права, а такі вчені, як М.І. Бару, Н.П. Зарубіна, А.Б. Жерукова [21; 22; 23], Я.С. Протопопова приділили увагу вирішенню цих питань в трудовому праві. Незважаючи на достатню розробку зазначеної тематики, питання, що стосуються визначення категорії «ділова репутация працівника», і досі залишаються актуальними.

Метою статті є дослідження категорії «ділова репутация», а також надання визначення поняттю «ділова репутация працівника» у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж розпочати дослідження такої категорії, як «ділова репутация працівника» в рамках трудового законодавства, слід з'ясувати, яке значення мають такі категорії, як «репутация» та «ділова репутация» в інших галузях права.

Термін «репутация» (від лат. «reputation» – рахунок, лічити) у словнику слів іншомовного походження тлумачиться як «створена загальна думка про переваги чи недоліки кого-небудь, суспільна оцінка» [1, с. 538]. В свою чергу, В.І. Даль поняття «репутация» тлумачить дещо по іншому, а саме як «славу людини добру чи погану, як і чим хто має славу, загальну думку про когось» [2, с. 93]. С.І. Ожогов розглядає репутацию як «придбану 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» [3].

Також репутацию В.Д. Костюк розглядає як сформовану думку про особу, що ґрунтується на оцінці її суспільно значимих якостей; переважна в певному суспільному середовищі думка про окрему особу або групу осіб; загальна думка про якості, достоїнства й недоліки кого-небудь або чого-небудь; відображення ділових якостей особи в суспільній свідомості, що супроводжується позитивною оцінкою суспільства; сформована навколишня думка про моральний вигляд тієї або іншої людини (колективу), що ґрунтується на її попередній поведінці (попередній діяльності) [4, 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 [5, с. 451].

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

Тепер пропонуємо розглянути підходи до такої категорії, як «ділова репутація». Слід зазначити, що ця категорія не нова, вперше вона з'явилась у вітчизняному законодавстві у 1993 р. у Цивільному кодексі УРСР [6]. Так, ділова репутація була включена до нематеріальних благ (ст. 7 «Захист честі і гідності»), полягала у захисті від розповсюдження відомостей, які не відповідають дійсності або ж є неправдивими. Відповідно до цього були внесені зміни і до назви самої статті, а саме: ст. 7 «Захист честі, гідності, ділової репутації».

Вперше термін «ділова репутація» був згаданий у Законі України від 7 червня 1996 р. «Про захист від недобросовісної конкуренції», а саме – у розділі II «Неправомірне використання ділової репутації господарюючого суб'єкта господарювання» [7]. На жаль, законодавець не визначив, що саме слід розуміти під діловою репутацією. З плином часу термін «ділова репутація» був закріплений у Законі України від 7 грудня 2000 р. № 2121 «Про банки та банківську діяльність» [8]. Так, у ст. 2 цього закону під діловою репутацією законодавець визначає відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, ділової практики та професійної етики, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. Однак аналіз положень закону свідчить про те, що мова йде переважно про ділову репутацію засновників, учасників або членів правління, інших посадових осіб банківської установи, коло осіб, на яких поширюється дія положень, що визначена самим законом.

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

– як ділову репутацію фізичної особи, яка розуміється як набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей під час виконання нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків;

– як ділову репутацію юридичної особи, під якою розуміється оцінка її підприємницької, громадської, професійної чи іншої діяльності, яку така особа здійснює як учасник суспільних відносин.

В науковій літературі ділова репутація працівника пильно розглядається у працях таких вчених, як Є.І. Булах, М.С. Малєїн [9], Т.Р. Ханнанова, М.В. Дулясова та ін. Проте і досі не існує єдиного

підходу до розуміння зазначеного терміну. Під діловою репутацією у широкому сенсі розуміється позитивна суспільна оцінка професійних, службових, посадових якостей як фізичних осіб, задіяних в будь-якій сфері суспільного виробництва, обміну чи споживання, так і юридичних осіб, що займаються будь-якою суспільною діяльністю, приймають чи не приймають участь у діловому обігу. Під діловою репутацією, у вузькому сенсі, розглядають позитивну оцінку ділових якостей учасників ділового обігу комерційних та некомерційних організацій, що приймають участь у підприємницькій діяльності, та осіб підприємців.

Так, у доктрині цивільного права не існує єдиного підходу до визначення ділової репутації. Цей факт обумовлений тим, що різні вчені використовують різноманітні критерії для оцінки зазначеної категорії. Так, наприклад, в залежності від сфери діяльності деякі автори розглядають це поняття як суспільну оцінку професійних якостей особи, 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. Галянтич, який зауважує, що «ділова репутація» – це «оцінка якості чи певна асоціація, є думкою, що склалася не тільки про позитивні якості, а й про хибні особи у сфері підприємництва» [10, с. 48]. Н.Ю. Нікуличева також висловлює припущення, що цивільно-правовому захисту підлягає лише ділова репутація суб'єктів підприємницьких відносин [11, с. 27].

Проте існує і інша точка зору, згідно з якою «ділова репутація» розглядається як суспільна оцінка професійних, службових, посадових якостей суб'єктів: фізичних і юридичних осіб, незалежно від того беруть вони участь у підприємницьких відносинах, чи ні. Яскравими представниками цієї точки зору є: Л.О. Красавчикова, яка «ділову репутацію» розглядає як суспільну думку, що склалася про професійну, виробничу, торгову, комерційну й іншу діяльність особи [12, с. 148]; М.М. Малєїна, що розглядає «ділову репутацію» як сукупність якостей та оцінок, з якими їх носії асоціюються в очах своїх конкурентів, клієнтів, споживачів [13, с. 18].

Однак наведені точки зору знаходять і свою критику. Так, наприклад, А.О. Уразова акцентує увагу на тому, що «ділова репутація притаманна не лише фізичним чи юридичним особам, які здійснюють підприємницьку діяльність». На її думку, 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 діяль-

ність. 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 користність діяльності яких неможливо за їх відсутністю [14, с. 83].

Схожа думка також була висвітлена у праці Р.О. Стефанчука, який вказував на той факт, що з метою розширення кола особистих немайнових благ, які б підлягали цивільно-правовому захисту, доцільно було б визнати об'єктом цивільно-правового захисту «репутацію» фізичних та юридичних осіб, оскільки законодавчо закріплене поняття «ділова репутація» є більш вузьким поняттям та таким, що не охоплює деякі види репутації, зокрема «професійну», «службову», «авторську» тощо [15, с. 20-21].

Я.С. Протопопова ділову репутацію у трудовому праві розглядає як уявлення роботодавця, працівника, інших пов'язаних із ними осіб про професійно важливі та особистісні якості працівника, що з'явилося та (або) сформувалося на попередньому місці роботи або навчання в результаті оцінки цих якостей, заснованої на нормативно закріплених і науково обґрунтованих методиках [16, с. 6].

Акцентуючи увагу на трудових відносинах, варто погодитись, 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, наприклад, у категорії «ділова репутація працівника» виділяє наступні суттєві складові елементи, а саме: а) об'єктивну оцінку професійних якостей; б) суб'єктивну оцінку. В свою чергу, до об'єктивної оцінки він відносить: наявність професійних нагород, заохочень; участь у профспілках, союзах; досвід успішної діяльності (у тому числі наявність інтелектуальної власності, яка, в свою чергу, приймає участь у діяльності компанії) та ін. Суб'єктивну оцінку він розглядає як думку колишнього роботодавця, трудового колективу, партнерів, клієнтів, конкурентів про особисті якості претендента, працівника, що може мати вираз у вигляді рекомендацій, відгуків. Сюди ж автор відносить: ініціативність; лідерство у колективі; здібності організатора; порядність; чесність та інші [17].

Цікавою також є точка зору М.В. Дулясової. На її думку, «ділова репутація» як надбання працівника передбачає наявність у нього можливості формувати, володіти, використовувати, розпоряджатися та захищати належну йому ділову репутацію на свій розсуд

та в своїх інтересах. Також автор виділяє дві стадії трудових відносин, а саме: протостадія та стадія трудових відносин, зазначаючи, що ділова репутація у цьому разі є інформацією про професійно важливі якості, що затребувані на всіх стадіях.

На протостадії відбувається підготовка до виникнення ділових відносин між працівником та роботодавцем, а відомості про ділову репутацію працівника в цьому разі є досить важливими. Стадію трудових відносин автор поділяє на чотири етапи: а) виникнення трудових відносин; б) розвиток трудових відносин; в) зміна трудових відносин; г) припинення трудових відносин. Також автор виділяє пост-стадію ринку праці, під час якої роботодавець реалізує домовленості з працівником по сприянню у подальшому працевлаштуванні [18, с. 280].

У Кодексі законів про працю України [19] відсутнє положення, яке б давало роз'яснення такій правовій категорії, як «ділова репутація працівника». На жаль, у Проекті Трудового кодексу України (далі – Проект) [20] така норма також відсутня.

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

Проектом Трудового кодексу України у ч. 3 ст. 58 передбачена можливість для особи під час прийняття на роботу за власною ініціативою надавати характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Современный словарь иностранных слов. – М. : Русский язык, 1992. – 538 с.
2. Толковый словарь живого великорусского языка В.И. Даля. – М. : Рус. яз., 1989–1991. – Т. 1–4. Т. 4 : Р–V. – 1991. – 683 с.
3. Ожогов С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ozhegov.org/words/30637.shtml.
4. Костюк В.Д. Нематериальные блага. Защита чести, достоинства и деловой репутации / В.Д. Костюк. – М. : ЛексКнига, 2002. – 320 с.
5. Стефанчук Р.О. Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) : монографія / Р.О. Стефанчук ; відп. ред. Я.М. Шевченко. – К. : КНТ, 2008. – 626 с.
6. Цивільний кодекс Української РСР, затверджений Законом УРСР № 1540-06 від 18.07.1963 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1963. – № 30. – ст. 463.

7. Про захист від недобросовісної конкуренції : Закон України від 07.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р., № 36. – Ст. 164.
8. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001 р., № 5. – Ст. 30.
9. Малеин Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР. – М. : Юрид. лит., 1981. – 312 с.
10. Галантич М. Правові питання захисту ділової репутації // Інтелектуальна власність. – 2000. – № 1. – 48 с.
11. Никуличева Н.Ю. Право юридических лиц на деловую репутацию и его гражданско-правовая защита : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Новосибирск, 2004. – 27 с.
12. Красавчикова Л.О. Понятие и система личных, не связанных с имущественными прав граждан в гражданском праве Российской Федерации : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.03 / Екатеринбург, 1994. – С. 48.
13. Малеина М.Н. Защита чести, достоинства и деловой репутации предпринимателя // Законодательство и экономика. – 1993. – № 23–24.
14. Уразова А. Окремі аспекти поняття ділової репутації [Текст] / А. Уразова // Підприємство, господарство і право : науково-практичний господарсько-правовий журнал. – 2010. – № 10. – С. 82–85.
15. Стефанчук Р.О. Захист честі, гідності та репутації в цивільному праві / Р.О. Стефанчук – К. : Наук. світ, 2001. – 306 с.
16. Протопопова Я.С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди [Текст] : автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – Трудове право ; право соціального забезпечення / Я.С. Протопопова; наук. кер. С.І. Сприндис ; Національна наук Україна. – К. : Б. в., 2011. – 20 с.
17. Булах Е.И. Оценка деловой репутации работников банковской сферы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trud.isea.ru/Renderers/ShowMedia.ashx?id=c2b164f3-d0f0-4293-adb0-07f2592114fa>.
18. Дулясова М.В., Ханнанова Т.Р. Социальная защита работника: жизнь, здоровье и деловая репутация – М. : Экономика, 2008. – 340 с.
19. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50.
20. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
21. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М.И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – 101 с.
22. Зарубина Н.П. Роль советского трудового права в формировании личности и охране чести и достоинства рабочих и служащих [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук / Н.П. Зарубина. – Л. : Б. и., 1983. – 214 с.
23. Жерукова А. Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности [Текст] : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05-трудове право; право соціального забезпечення / А.Б. Жерукова ; науч. рук. С.И. Кобзева ; Моск. гос. юрид. акад. Им. О.Е. Кутафина. – М. : б. и., 2011. – 22 с.

УДК 349.2: 331.108

СУТТЄВІ ОЗНАКИ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ПРАВОВОГО ЯВИЩА

ESSENTIAL FEATURES OF THE INTERNAL LABOR REGULATION AS A LEGAL PHENOMENA

Підкопай Д.С.,

здобувач

*Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

У статті автором досліджено поняття внутрішнього трудового розпорядку. Проведено аналіз суттєвих ознак, які характеризують внутрішній трудовий розпорядок як явище, що має трудо-правову природу. Запропоновано на основі зроблених висновків зміни до чинного законодавства України.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, об'єкт, предмет, мета, суб'єкти, зміст, працівник, роботодавець.

В статье автором исследовано понятие внутреннего трудового распорядка. Проведен анализ существенных признаков, характеризующих внутренний трудовой распорядок как явление, имеющее трудо-правовую природу. На основании сделанных выводов предложены изменения для внесения в действующее законодательство Украины.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, объект, предмет, цель, субъекты, содержание, работник, работодатель.

In the article the concept of the «internal labor regulation» has been investigated by the author. The analysis of the essential features characterizing the internal labor regulation as phenomena having the labor-legal nature has been conducted. Based on the conclusions made, the changes to the current legislation of Ukraine have been proposed.

Key words: internal labor regulation, object, subject, purpose, content, employee, employer.