

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ОСАДЬКО ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСІЙОВИЧ

УДК 349.2:347:15/17(477)

**ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ, ЧЕСТЬ ТА ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА
ЯК ОБ'ЄКТИ ЗАХИСТУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України **ІНШИН Микола Іванович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, доцент **ШУМНА Лариса Петрівна**, Академія Державної пенітенціарної служби, начальник кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **ВАПНЯРЧУК Наталья Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «20» квітня 2017 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано «17» березня 2017 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Закріплення на законодавчому рівні права працівника на ділову репутацію, честь та гідність як ключової компоненти особистих немайнових трудових прав, що впливає зі статей 3, 21, 22, 28 Конституції України, статей 2, 2-1, 139, 146 КЗпП України, зумовлює розвиток України як соціальної, правової держави, де працююча людина, її честь та гідність визнаються найвищою соціальною цінністю. Проте існує безліч теоретичних проблем як у науці трудового права, так і в правозастосовній діяльності щодо визначення правової природи ділової репутації, честі й гідності працівника, а також з'ясування змісту й галузевої належності сучасних форм захисту відповідного права.

Наука трудового права, використовує знання про особистість, накопичені іншими науками, відображає їх у таких трудових категоріях, як «трудова честь працівника», «трудова гідність працівника», «трудова (ділова) репутація працівника» та інших, спрямованих на регулювання поведінки особистості працюючої людини. Разом із цим трудовою доктриною в органічній єдності вирішуються пізнавальні і прикладні завдання, які за своїм змістом й націленістю служать практиці формування особистості працівника, з більшим ступенем визначеності, аніж інші науки. Адже, по-перше, трудове право забезпечує реалізацію форм суспільно-трудова відносин, у яких працюючі люди використовують свої професійні навички й компетентність, ділові якості і здібності, задовольняють особисті інтереси в кар'єрному зростанні. По-друге, ця галузь права має справу з такими категоріями, які за своєю суттю покликані впливати на поведінку працюючих у бажаному для суспільства напрямку.

Правовим проблемам захисту права робітників і службовців на ділову репутацію, честь та гідність приділяли увагу такі відомі вчені-правознавці радянського періоду, як С. С. Алексєєв, М. Й. Бару, Н. П. Зарубіна, Б. І. Зеленко, С. О. Іванов, Є. О. Кльонон С. С. Каринський, Р. З. Лівшиць, Л. О. Мирочицька, О.С. Пашков, В. М. Смирнов, В. М. Скобелкін, Л. О. Сироватська, Б. Ф. Хрустальов, О. І. Цепін та ін.

Теоретичні і практичні проблеми захисту трудових прав трудящих, у тому числі права працівників на ділову репутацію, честь та гідність, досліджували у своїх роботах сучасні юристи-науковці, як-от Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедіктов, К. М. Гусов, А. Б. Жерукова, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, Т. А. Коляда, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, С. П. Маврін, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина, Ю. М. Щотова, О. М. Ярошенко та ін. Не применшуючи цінності наукових доробків зазначених учених, зауважимо, що ні системного дослідження юридичної природи ділової репутації, честі і гідності працівника в сучасних умовах реформування трудового законодавства, ні комплексного вивчення принципів і форм захисту права працівника на ділову

репутацію, честь та гідність у науці трудового права ще не проводилося.

Таким чином, актуальність і важливість визначення юридичної природи ділової репутації, честі та гідності працівника, вивчення принципів і форм захисту його права на ділову репутацію, честь та гідність, а також потреба подальшого вдосконалення цих проблем і зумовлюють доцільність проведення цього дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана в Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні» (номер державної реєстрації 0112U003962), затвердженої постановою Президії Національної академії правових наук України від 24 вересня 2012 р., №74/2 на період з 1 січня 2013 р. по 31 грудня 2015 р. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України (протокол № 10 від 04.10.2013 р.)

Мета і задачі дослідження. Метою дисертації є розроблення нових теоретичних положень щодо визначення правової природи ділової репутації, честі та гідності працівника як елемента захисту у трудовому праві; з'ясування місця відповідного права в системі особистих немайнових трудових прав, виявлення правових проблем у здійсненні захисту ділової репутації, честі та гідності працівника, а також формулювання власних пропозицій з удосконалення чинного законодавства і практики його застосування із зазначених питань.

Відповідно до поставленої мети визначено вирішення таких задач:

- охарактеризувати юридичну природу ділової репутації, честі та гідності працівника як соціально-правового явища та елемента захисту у трудовому праві;
- провести розмежування категорій «честь працівника», «гідність працівника», «ділова репутація працівника»;
- окреслити періоди становлення й розвитку нормативного забезпечення права працівника на ділову репутацію, честь та гідність;
- з'ясувати зміст і правову природу форм захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність;
- сформулювати поняття та виокремити особливості принципів захисту зазначеного права;
- охарактеризувати юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту ділової репутації, честі та гідності працівника в трудовому праві;
- виявити правові проблеми захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність;
- обґрунтувати висновки стосовно внесення змін і доповнень до чинного законодавства про працю, до проекту Трудового кодексу України, а також до низки законів і підзаконних актів з

питань захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність;

Об'єктом дослідження є система суспільних відносин у сфері забезпечення й захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність.

Предметом дослідження виступили ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту у трудовому праві в умовах євроінтеграційних процесів.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтя дослідження склали методи наукового пізнання й об'єктивно існуючі закони, від дії яких залежить розвиток права працівника на ділову репутацію, честь та гідність як соціально-правового явища, а саме забезпечення, реалізація й захист цього права.

При вивченні формування та становлення права працівника на ділову репутацію, честь та гідність використано порівняльно-історичний і порівняльно-правовий методи. За допомогою методу формально-логічного аналізу (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 2.2) розроблені і сформульовані визначення понять «ділова репутація працівника», «честь працівника», «гідність працівника», «право на ділову репутацію працівника», «право на честь працівника», «право на гідність працівника», «захист права на ділову репутацію», «честь та гідність працівника» та ін. Метод системного синтезу й аналізу (підрозділи 2.1; 2.2) застосовувався при встановленні системи категорій у галузі комплексного за характером права на ділову репутацію, честь та гідність працівника. З позицій структурно-функціонального аналізу (підрозділи 1.1; 1.2) були розкриті сучасні форми захисту зазначеного права. Метод екстраполяції права (підрозділ 1.2) було задіяно під час розгляду юридичної природи юрисдикційних форм захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність – судової й адміністративної.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній доктрині трудового права спеціальним комплексним дослідженням юридичної природи ділової репутації, честі та гідності працівника, актуальних проблем сучасних форм захисту відповідного права у процесі реформування існуючої в Україні і створення нової системи законодавства про працю.

У процесі проведеного дослідження одержані відповідні наукові результати:

уперше:

– обґрунтовується захист прав працівника на ділову репутацію, честь та гідність: а) у вузькому значенні – забезпечення додержання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, попередження і профілактика його порушень, реальне поновлення незаконно порушеного права і встановлення законодавством та діями відповідних державних контролюючих, профспілкових та інших громадських організацій реальної ефективною відповідальності роботодавців, групи працівників або трудового колективу в цілому за порушення права конкретного працівника на ділову репутацію, честь та гідність; б) у широкому розумінні – реалізація захисної й охоронної функцій трудового права;

– обстоюється позиція, що поняття «ділова репутація працівника» є системним, включає такі складники, як: професійно-ділові якості, моральне обличчя, законослухняність, професійна компетентність, професійна етика;

– запропоновано доповнити нормами-дефініціями понять «ділова репутація працівника», «честь працівника», «гідність працівника» главу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також главу 1. «Відповідальність працівників» книги VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України;

– визначено функціональне призначення компетентних державних органів у сфері забезпечення права працівника на його честь, гідність і ділову репутацію.

Удосконалено:

– класифікацію періодів становлення й розвитку нормативного забезпечення права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, а саме:

(а) перший – дорадянський період пов'язаний з численними факторами і передумовами розвитку права працівника на ділову репутацію, честь та гідність – у світі та на території України, починаючи з давніх часів і закінчуючи появою біполярної системи країн соціалістичного й капіталістичного табору (друга половина VIII ст. до н. е. – початок XX ст.);

(б) другий – радянський період, протягом якого: 1) формується й розвивається радянське законодавство про ділову репутацію, гідність та честь (насамперед інституту дисципліна праці) робітників і службовців, зайнятих у соціалістичному господарстві при адміністративно-командній системі державного управління й комуністичній ідеології, за яких проблеми працюючої особистості завжди відходили на другий план, 2) а також який пов'язано з появою важливих міжнародних стандартів у сфері права працюючої людини на ділову репутацію, честь та гідність (перша половина XX ст. – початок 90-х рр. XX ст.);

(в) третій період, що характеризується генезою Української держави як соціальної, правової, проєвропейської, стрімким розвитком національного й міжнародно-правового регулювання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, появою масиву антидискримінаційного законодавства, зокрема, у сфері праці, а також норм про відшкодування моральної шкоди, про самозахист працівника та ін. (перша половина 90-х років XX ст. – до сьогодні);

– класифікацію державних органів у сфері забезпечення права працівника на честь, гідність та ділову репутацію за характером їх компетенції.

Набули подальшого розвитку:

– пропозиція віднесення норм про ділову репутацію, честь та гідність працівника до інституту дисципліни праці, а не до інституту охорони праці;

– рекомендація доповнення КЗпП України та проекту Трудового кодексу України нормами,

що забороняють чинити психологічне або моральне переслідування на роботі сторонам трудового договору на будь-якого члена трудового колективу, передбачають способи захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність та основні види індивідуального самозахисту (відмова від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором або яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника; переговори з роботодавцем про припинення порушення трудових прав працівника на ділову репутацію, честь та гідність й ін.);

– визначення таких правових понять та конструкцій, як «ділова репутація працівника», «право на ділову репутацію працівника», «честь працівника», «право на честь працівника», «гідність працівника», «право на гідність працівника».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні висновки та пропозиції дослідження можуть бути використані:

– у правозастосовчій діяльності – у практичній роботі органів Державної служби України з питань праці у процесі інспектування роботодавців стосовно дотримання ними вимог законодавства про працю, яке регулює відносини з трудової дисципліни, невід'ємним структурним елементом яких є право працівника на ділову репутацію, честь та гідність;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України», спецкурсів з проблем правового забезпечення дисципліни праці, при підготовці навчальних посібників, підручників, методичних рекомендацій із цих дисциплін;

– у науково-дослідній діяльності – у процесі проведення подальших досліджень проблем ефективності дії правового механізму забезпечення права працівників на ділову репутацію, честь та гідність.

Апробація результатів дисертації. Висновки і пропозиції, отримані за результатами проведеного дослідження, були обговорені на засіданнях вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрНУ.

Основні положення й висновки дисертації знайшли відображення в тезах доповідей і наукових повідомлень на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Проблеми сучасної юридичної науки очима молодих учених» (м. Харків, 2014 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації знайшли відображення у 6-ти статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному) й у тезах до

6-ти доповідей на вказаних наукових конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, 3-х розділів, які містять 11 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 231 сторінку, з яких основного тексту 209 сторінок. Список використаних джерел містить 217 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дисертаційної роботи, характеризується стан її дослідженості у спеціальній правовій літературі, визначаються її мета та задачі, об'єкт і предмет, висвітлюються методологічні та науково-теоретичні засади дослідження, формулюються положення, що виносяться на захист, указуються апробація результатів дослідження та публікації за темою дисертації, а також структура та обсяг роботи.

Розділ 1. «Юридична природа ділової репутації, честі та гідності працівника як елементу захисту в трудовому праві» складається з 6-ти підрозділів.

У підрозділі 1.1. *«Право на ділову репутацію, честь та гідність працівника в системі особистих немайнових трудових прав працівника в трудовому праві»* зауважується, що в науці трудового права право працівника на ділову репутацію, честь та гідність належить до його особистих немайнових трудових прав, а також до немайнового елемента трудових відносин, який пронизує більшу частину інститутів трудового права.

Автором обґрунтовується позиція, за якою норми про ділову репутацію, честь та гідність працівника слід відносити до інституту дисципліни праці, а не до інституту охорони праці, як нині нерідко й наполегливо пропонується у трудовправовій доктрині. Адже саме нечисленні, але майже всі статті КЗпП України, передбачені у главі X «Трудова дисципліна», регулюють відносини у сфері права працівника на ділову репутацію, честь та гідність. За ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Згідно зі ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах та організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для належної високопродуктивної роботи, а також свідомим ставленням до останньої, методами переконання, виховання й заохоченням за сумлінну працю.

У підрозділі 1.2. *«Поняття «право на ділову репутацію працівника» та його змістовне наповнення»* розкриваються правова сутність і ознаки понять «ділова репутація», «право на ділову репутацію працівника».

Під діловою репутацією працівника як об'єктом його особистого немайнового трудового права пропонується розуміти суспільну оцінку професійно-ділових якостей, морального обличчя, законслухняності працівника, набуту ним при належному виконанні трудових обов'язків, обумовлених трудовим договором. Розглядається система поняття «ділова репутація працівника», до якої належать: професійно-ділові якості працівника, його моральне обличчя, законслухняність, професійна компетентність, професійна етика. За своїм змістом кожне з цих понять характеризує ділову репутацію працюючого і співвідноситься з останньою як частина до цілого.

Право працюючого на ділову репутацію становить собою його можливість домагатися моральної оцінки своєї трудової діяльності, усвідомлювати всю її цінність, вимагати від колег, оточуючих не принижувати його ділову репутацію, а також захищати її у разі приниження усіма законними способами й засобами.

У підрозділі 1.3. «Змістовна характеристика поняття «право на честь працівника» детально вивчаються істотно-сутнісні ознаки понять «честь працівника» і «право на честь працівника». Під першим розуміється ставлення працівника до праці й усвідомлення власної моральної й ділової репутації, що склалася на підприємстві, в установі чи організації. Честь притаманна як окремо взятому працівникові, так і всьому трудовому колективу (колективу бригади). Трудова честь колективу складається із сукупної честі його членів. Право на честь працівника – це такі його юридичні можливості, як право на (а) заслужену репутацію залежно від його ставлення до праці; (б) отримувати моральну оцінку своєї трудової діяльності; 3) захищати честь у випадку порушення роботодавцем своїх юридичних обов'язків. Це право виникає при укладенні особою трудового договору і втрачається в разі розірвання останнього.

У підрозділі 1.4. «Сутність та зміст поняття «право на гідність працівника» досліджуються правова сутність та ознаки понять «гідність працівника» і «право на гідність працівника». Під першою мається на увазі сукупність моральних, професійних та особистісних якостей працівника, що несуть у собі інформацію про його цінність, характеризують повагу до самого себе й до недоторканності своєї ділової репутації на весь час дії трудового договору. Праву працівника на гідність притаманний комплексний (складний) характер. Це право охоплює а) повагу до особистості працюючого як працівника й людини (до його моральних, інтелектуальних, ділових якостей), перш за все, з боку оточуючих його роботодавця і трудового колективу, б) заборону психологічного та фізичного впливу на нього всупереч його волі, в) захист від приниження гідності від зазначеного оточення.

Установлено, що після ратифікації в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідні зміни до КЗпП України, на жаль, так і не були внесені, а саме: а) ст. 1 цього Кодексу, що встановлює всемірну охорону трудових прав працівників, так і не закріпила їх право на гідне ставлення до них на роботі; б) законодавцем не було запропоновано й окремої статті у главі X

«Трудова дисципліна» КЗпП України, де доцільно було б передбачити зобов'язання роботодавця всіляко сприяти захисту права працівників на гідне до них ставлення на роботі.

У підрозділі 1.5. «Генега розвитку права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» детально вивчаються соціально-історичні корені зародження права працюючого на ділову репутацію, честь та гідність.

На становлення й розвиток права на ділову репутацію, честь та гідність працюючих на території України впливали певні соціально-економічні, політичні, державно-правові, культурні, міжнародно-правові передумови й фактори (класова структура суспільства; рівень культури певного регіону на кожному конкретному історико-правовому етапі розвитку тієї чи іншої соціально-економічної формації, цивілізації; економічні умови життя соціуму; поступова поява та розвиток різних джерел права й ін.).

Пропонується вдосконалена класифікація періодів формування і становлення права працюючого на ділову репутацію, честь та гідність:

– перший, пов'язаний з численними факторами і передумовами розвитку права працівника на ділову репутацію, честь та гідність у світі та на території України, зокрема, починаючи із стародавніх часів і закінчуючи зародженням біполярної системи країн соціалістичного й капіталістичного табору. Серед таких факторів та передумов, які характеризують цей етап, слід зауважити закріплення в Стародавньому Римі початків правового регулювання та охорони особистих немайнових правовідносин шляхом введення спеціальних деліктів *Publica existimato*, *Turpitudō*, в Руській Правді - норм винятково про реальну образу людини й ін.) (друга половина VIII століття до н.е. – початок XX ст. ст.) й ін.;

– другий, характеризується: 1) формуванням та розвитком радянського законодавства про ділову репутацію, гідність і честь (у першу чергу інституту дисципліни праці) робітників і службовців, зайнятих в соціалістичному господарстві при адміністративно-командній системі державного управління й комуністичній ідеології, за яких проблеми працюючої особистості завжди відходили на другий план; 2) появою важливих міжнародних стандартів в сфері права працюючої людини на ділову репутацію, честь та гідність (положення Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та ін.) (перша половина XX ст. – початок 90-х років XX ст.);

– третій період, під час якого здійснюються становлення та розвиток Української держави як соціальної, правової та проєвропейської. Він пов'язаний зі стрімким розвитком національного й міжнародно-правового регулювання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, в першу чергу з появою масиву антидискримінаційного законодавства, зокрема, у сфері праці, а також норм про відшкодування моральної шкоди, про самозахист працівника та ін. (перша половина 90-х років XX ст. – до сьогодення).

У підрозділі 1.6. «Поняття, принципи, форми захисту права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» висвітлюється захист прав працівника на ділову репутацію, честь та гідність у широкому й вузькому розумінні. У широкому – це реалізація захисної й охоронної функцій трудового права; у вузькому – це забезпечення додержання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, попередження і профілактика його порушень, реальне поновлення незаконно порушеного права і встановлення трудовим та цивільним законодавством, діями відповідних державних контролюючих, профспілкових та інших громадських організацій реальної ефективної відповідальності роботодавців, групи працівників або трудового колективу в цілому за порушення права конкретного працівника на його ділову репутацію, честь та гідність.

У зазначеному підрозділі визначаються принципи захисту трудових прав працівника на ділову репутацію, честь та гідність. Серед яких такі принципи: забезпечення захисту трудових прав працівників; обов'язковості взаємних переговорів сторін з метою вирішення трудових спорів; вибору правової форми захисту та органу для вирішення трудових спорів у встановлених законодавством межах; швидкості вирішення трудових спорів; обов'язковості виконання рішень; безоплатності й доступності.

Пропонується доповнити окремою статтею «Способи захисту права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» главу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також главу 1. «Відповідальність працівників» Книги VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України, в якій слід передбачити способи захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність: 1) призупинення роботи, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що психологічний клімат на роботі створює неминучу й загрозову небезпеку для здоров'я працюючого; 2) попередження працівником власника, уповноваженого ним органу, виборного органу первинної профспілкової організації, або іншого представницького органу трудового колективу шляхом направлення відповідної скарги про моральне переслідування на роботі; 3) подання скарги державному інспекторові праці, який зобов'язаний вжити заходів для примирення сторін конфлікту; 4) подання позову до суду; 5) звернення до суду представника профспілкової організації з позовом про захист працівника за його особистим проханням, який зазнав психологічного тиску чи переслідування.

Розділ 2. «Юрисдикційна форма захисту ділової репутації, честі та гідності працівника» охоплює 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Судовий захист права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» здійснено правовий аналіз законодавчих актів, що регулюють відносини щодо захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність.

Розкривається зміст конструкції «судовий захисту права на ділову репутацію, честь та гідність працівників», конкретизується порядок вирішення трудових спорів, предметом яких є

застосування роботодавцем законодавства про працю, що регулює трудові й тісно з ними пов'язані відносини у сфері забезпечення права працюючих на ділову репутацію, честь та гідність.

Характеризуються матеріально-правові способи захисту порушених трудових прав працівника, зокрема, його права на ділову репутацію, честь та гідність, шляхом: 1) поновлення на попередній роботі при незаконному звільненні; 2) поновлення на попередній роботі в разі незаконного переведеного; 3) зміни дати й формулювання причини звільнення та виправлення неправильних записів у трудовій книжці; 4) зняття дисциплінарного стягнення, накладеного на працівника із порушенням закону; 5) визнання умов договору про працю недійсними; 6) відшкодування матеріальної шкоди (моральної шкоди у грошовій формі), заподіяної внаслідок порушення трудових права, зокрема, права працівника на ділову репутацію, честь та гідність.

У результаті аналізу судової практики зроблено висновок про низьку ефективність судового захисту в Україні права працівників на ділову репутацію, честь та гідність, що обумовлено недосконалістю нормативно-правового регулювання трудових відносин що стосується притягнення порушника дисципліни праці до відповідальності. серед дисциплінарних проступків трудове законодавство не передбачає таких понять, «психологічний тиск», «моральне переслідування на роботі» та їх різновиди, назви яких запозичені з англійської мови («моббінг», «буллінг», «боссінг», «харасмент»).

У підрозділі 2.2. «Захист права на ділову репутацію, честь та гідність працівника комісією по трудових спорах» поглиблено аналізується законодавство про працю, що регулює порядок захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність комісією по трудових спорах.

Виявлено, що неефективність вирішення спорів щодо пониження ділової репутації, честі та гідності працівника комісіями по трудових спорах на сьогодні вельми очевидна. Висловлено думку, що незацікавленість сучасного роботодавця створювати такі органи на підприємстві є необґрунтованою і навіть хибною, адже діяльність саме такої комісії дозволяє вирішити вказані спори без зайвих затрат обох сторін трудового договору, так би мовити, не виносячи сміття із хати.

Сьогодні профспілкам необхідно активніше вести пропаганду через ЗМІ й соціальну рекламу про важливість створення на підприємствах, установах, організаціях нормального психологічного клімату, інформувати роботодавців і працівників про переваги вирішення конфліктів, зокрема, пов'язаних із пониженням ділової репутації, честі та гідності працівника, саме комісіями по трудових спорах, підвищувати рівень правової культури сторін трудових відносин, особливо з питань заборони морального переслідування та здійснення психологічного тиску на будь-якого працівника.

У підрозділі 2.3. «Адміністративний захист права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» висвітлюються особливості адміністративного захисту права працівника на ділову

репутацію, честь та гідність відповідно до чинного законодавства.

Підкреслюється функціональне призначення компетентних державних органів у сфері забезпечення трудових прав та інтересів працівника, у тому числі його права на його честь, гідність та ділову репутацію. Удосконалено класифікацію цих органів за характером компетенції – загальної і спеціальної, з урахуванням норм КЗпП України й Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» як основного антидискримінаційного закону держави. Отже, на думку автора, до державних органів із загальною компетенцією у сфері забезпечення трудових прав та інтересів працівника, зокрема, його права на честь, гідність та ділову репутацію, слід віднести Верховну Раду України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, інші державні органи, що йому підпорядковуються територіально, а також органи місцевого самоврядування. До державних органів із спеціальною компетенцією у сфері забезпечення трудових прав та інтересів працівника, у тому числі і його права на честь, гідність та ділову репутацію, слід віднести: Міністерство соціальної політики України та Державну службу України з питань праці та підпорядковані їм територіальні органи. Вважаємо, що зазначена класифікація дозволить юристам-фахівцям, а також працівникам потерпілим від морального переслідування на роботі, швидше визначатися на практиці з формою та способом захисту порушеного права на ділову репутацію, честь та гідність.

Розділ 3. «Неюрисдикційна форма захисту ділової репутації, честі та гідності працівника» складається з 2-х підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Захист права на ділову репутацію, честь та гідність працівника профспілками, іншими громадськими органами й організаціями» висвітлюються особливості захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність з боку профспілок, інших громадських органів та організацій відповідно до чинного законодавства.

Масове створення на одному підприємстві так званих «кишенькових» первинних профспілкових організацій (іноді відразу декількох) формалізує або значно знижує дієвість захисту такими профспілками трудових прав працівників, зокрема, на їх ділову репутацію, честь та гідність. Сьогодні слід якомога активніше змінювати концепцію профспілкового руху, переходити до інших, більш дієвих, легітимних заходів обстоювання трудових прав та інтересів членів профспілки, особливо щодо захисту ділової репутації, честі та гідності як конкретного працівника, так і трудового колективу в цілому, перш за все в рамках установлених форм соціального діалогу.

Автор робить висновок про важливість об'єднання працівників – жертв моббінгу – через Інтернет, інші засоби комунікації за допомогою соціальної реклами у ЗМІ від профспілок, задля подальшого створення відповідних громадських правозахисних організацій, які здійснювали б моніторинг реалізації та захисту права працівників на гідне ставлення до них на роботі на

локальному, територіальному, галузевому й державному рівнях, своєчасно надавали всесторонню допомогу один одному у процесі захисту цього права.

Пропонується удосконалити порядок захисту профспілками, іншими громадськими органами й організаціями права працівника на ділову репутацію, честь та гідність шляхом внесення змін до законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У підрозділі 3.2. «Самозахист права на ділову репутацію, честь та гідність працівника» здійснюється аналіз цивільного законодавства, що закріплює способи самозахисту фізичних осіб, а також досліджено спеціальну літературу з цього питання.

Автором робиться висновок про низький рівень розробленості тематики щодо самозахисту працівників як самостійного способу захисту їх права на гідне ставлення до них на роботі на доктринальному рівні у трудовому праві України.

Рекомендується у главі Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також у главі 1. «Відповідальність працівників» Книги працівника VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України передбачити окрему статтю «Самозахист працівника», де були б зазначені основні види індивідуального самозахисту (відмова від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, від виконання роботи, що безпосередньо загрожує життю і здоров'ю працівника, переговори з роботодавцем про припинення порушення його трудових прав, зокрема, права на ділову репутацію, честь та гідність та ін.).

ВИСНОВКИ

У поданій до захисту дисертації на підставі аналізу чинного вітчизняного законодавства, практики його реалізації, проекту Трудового кодексу України здійснено теоретичне узагальнення й вирішено наукове завдання, що полягає в розробленні нових теоретичних положень щодо визначення правової природи ділової репутації, честі та гідності працівника як елемента захисту у трудовому праві, визначення місця права працівника на ділову репутацію, честь та гідність у системі особистих немайнових трудових прав, виявлення правових проблем у здійсненні захисту цих прав, сформульовано авторські пропозиції з удосконалення чинного законодавства і практики його застосування щодо порушених питань.

1. Право на ділову репутацію, честь та гідність працівника у науці трудового права належить до його особистих немайнових трудових прав, до немайнового елемента трудових відносин, який пронизує більшу частину інститутів трудового права.

2. Обґрунтовано належність норми про ділову репутацію, честь та гідність працівника до інституту дисципліни праці, а не до інституту охорони праці.

3. Запропоновано передбачити ув главі Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також главі 1 «Відповідальність працівників» книги VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України норми-дефініції понять «ділова репутація працівника», «честь працівника», «гідність працівника».

4. Під діловою репутацією працівника як об'єкта його особистого немайнового трудового права слід розуміти суспільну оцінку професійно-ділових якостей, морального обліку, законслухняності працівника, набуту ним при виконанні своїх трудових обов'язків, обумовлених трудовим договором. Обстоюється позиція щодо включення до поняття «ділова репутація працівника» таких складових, як: професійно-ділові якості, моральний облік, законслухняність, професійна компетентність, професійна етика.

5. Право працівника на ділову репутацію – це його можливість претендувати на моральну оцінку своєї трудової діяльності, усвідомлювати всю її цінність, вимагати від оточуючих не принижувати його ділової репутації, захищати її в разі приниження всіма законними способами й засобами.

6. Під трудовою честю працівника розуміється його ставлення до праці й усвідомлення власної моральної й ділової репутації, що склалася на підприємстві, в установі чи організації. Виявлено, що трудова честь притаманна як окремо взятому працівникові, так і всьому трудовому колективу (колективу бригади). Трудова честь колективу складається з честі його членів.

7. Право працівника на честь становить собою такі його юридичні можливості, як: 1) право на заслужену репутацію залежно від ставлення працівника до праці; 2) право отримувати моральну оцінку своєї трудової діяльності; 3) право на захист у випадку порушення роботодавцем юридичних обов'язків. Аргументовано, що право на честь працівника виникає при укладенні трудового договору й втрачається в разі його припинення.

8. Під гідністю працівника розуміється сукупність його моральних, професійних та особистісних якостей, що несуть у собі інформацію про цінність трудівника, характеризують його повагу до самого себе й до недоторканності ділової репутації під час виконання ним трудових обов'язків.

9. Право на гідність працівника має комплексний (складний) характер, і містить в собі право на: 1) повагу до його особистості як трудівника й людини, до його моральних, інтелектуальних і ділових якостей, перш за все з боку оточуючих його роботодавця і трудового колективу; 2) заборону психологічного та фізичного впливу на нього всупереч його волі; 3) захист від приниження власної гідності від указанного оточення.

10. Запропоновано удосконалити класифікацію періодів формування та становлення права працюючого на ділову репутацію, честь та гідність, з умовним виділенням їх 3-х етапів:

– дорадянський період – пов'язаний із численними факторами і передумовами розвитку

права працівника на ділову репутацію, честь та гідність у світі та на території України, починаючи з давніх часів і закінчуючи появою біполярної системи країн соціалістичного й капіталістичного табору (друга половина VIII ст. до н. е. – початок XX ст.);

– радянський період – характеризується: 1) формуванням та розвитком радянського законодавства про ділову репутацію, гідність та честь (насамперед інституту дисципліни праці) робітників і службовців, зайнятих у соціалістичному господарстві при адміністративно-командній системі державного управління й комуністичній ідеології, за якими проблеми працюючої особистості завжди відходили на другий план; 2) появою важливих міжнародних стандартів у сфері права працюючої людини на ділову репутацію, честь та гідність (перша половина XX ст. – початок 90-х років XX ст.);

– пострадянський період, під час якого здійснюється становлення та розвиток Української держави як соціальної, правової та проєвропейської, стрімкий розвиток національного й міжнародно-правового регулювання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, поява масиву антидискримінаційного законодавства у сфері праці, норм про відшкодування моральної шкоди, про самозахист працівника тощо (перша половина 90-х років XX ст. – до сьогодні).

11. Захист права працівника на ділову репутацію, честь та гідність слід розглядати в широкому й вузькому значенні:

– у широкому значенні – це реалізація захисної й охоронної функцій трудового права;

– у вузькому значенні – це забезпечення додержання права працівника на ділову репутацію, честь та гідність, попередження і профілактика його порушень, реальне поновлення незаконно порушеного права і встановлення трудовим та цивільним законодавством, діями відповідних державних контролюючих, профспілкових та інших громадських організацій реальної ефективної відповідальності роботодавців, групи працівників або трудового колективу в цілому за порушення права конкретного працівника на ділову репутацію, честь та гідність.

12. Обґрунтовано необхідність доповнити окремою статтею «Способи захисту права на ділову репутацію, честь, гідність працівника» главу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також главу 1 «Відповідальність працівників» книги VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України, в якій слід передбачити такі способи й засоби захисту права працівника на ділову репутацію, честь, гідність: 1) призупинення роботи, якщо є обґрунтовані підстави вважати, що психологічний клімат на роботі створює неминучу і загрозову небезпеку для здоров'я працюючого; 2) попередження працівником шляхом направлення відповідної скарги власнику або уповноваженому ним органу чи виборному органу первинної профспілкової організації або іншого представницького органу про моральне переслідування; 3) подання працюючим скарги державному інспекторові праці, який зобов'язаний вжити заходів для

примирення сторін конфлікту; 4) подання працівником позову до суду; 5) звернення до суду представника профспілкової організації з позовом про захист працівника, який зазнав психологічного тиску чи переслідування, за його особистим проханням.

13. Запропоновано доповнити ст. 139 «Обов'язки працівників», ст. 141 «Обов'язки власника або уповноваженого ним органу» КЗпП України і ст. 360 «Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок» проекту Трудового кодексу України заборонаю сторонам трудового договору чинити психологічний тиск чи моральне переслідування на роботі будь-якого члена трудового колективу.

14. Аргументовано доцільність викласти Преамбулу Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у новій редакції: «Цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин задля вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, спрямованої на збереження найвищої соціальної цінності – людини, її життя, здоров'я, честі, гідності, недоторканності й безпеки, забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві».

15. Запропоновано доповнити ст. 7 «Зміст колективного договору» Закону України «Про колективні договори і угоди» додатковим зобов'язанням сторін колективного договору щодо захисту ділової репутації, честі та гідності працівників.

16. Обґрунтована необхідність викласти перше речення ч. 7 ст. 21 «Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у такій редакції: «Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю й охорону праці, створенням нормального психологічного клімату на роботі, що гарантує гідне ставлення до кожного працівника, безпечні й нешкідливі умови праці, належні виробничі та санітарно-побутові умови, а також за забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту».

17. Запропоновано доповнити окремою статтею «Самозахист працівника» главу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, а також главу 1 «Відповідальність працівників» книги VIII «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України, де були б зазначені основні види індивідуального самозахисту (відмова від виконання роботи не передбаченої трудовим договором, від виконання роботи, безпосередньо загрожуючої життю або здоров'ю працівника, переговори з роботодавцем про припинення порушення трудових прав, зокрема, права на ділову репутацію, честь та гідність, й ін.).

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Осадько О. О. До питання ділової репутації працівника / О. О. Осадько // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту: Серія «Право» – 2014. – Вип. 27. – Т.2. – С. 69-72.
2. Осадько А. К вопросу о трудовой чести работника / А. Осадько // *Legea si Viata – Revista stiintifico-practica* Nr/8/3 (272). – Республика Молдова, 2014. – С. 107-110.
3. Осадько О. О. До питання трудової честі та гідності працівника / О. О. Осадько // Наук. вісн. міжнар. гуманіст. ун-ту. Серія: Юриспруденція. – 2014. – № 9-1. – С. 146-148.
4. Осадько О. О. Теоретико-правова характеристика гідності працівника / О. О. Осадько // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – Серія : Юрид. науки. – Херсон. – 2014. – Вип. 6-1. – С.69-72.
5. Осадько О. О. Теоретико-правові засади та аксіологічний зміст честі працівника в сучасних умовах / О. О. Осадько // *Право та інновації: наук.-практ. журн.* / редкол.: Ю. Є. Атаманова [та ін.] – Х.: Право, 2015. – № 1 (9). – С.118-122.
6. Осадько О. О. Щодо судового захисту честі та гідності учасників трудових правовідносин [Електрон. ресурс] / О. О. Осадько // *Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид.* – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Osadko.pdf>
7. Осадько О. О. Захист честі, гідності та ділової репутації: трудо-правовий аспект / О. О. Осадько // *Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10- 11 жовт. 2012 р.)*. – Х.: Impress, 2012. – С. 133-135.
8. Осадько О. О. Честь та гідність працівника у трудовому праві / О.О. Осадько // *Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матер. міжнар. наук.-практ. конф., присв. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України та обговоренню 5-томної моногр. «Правова доктрина України» (Харків, 20-21 листоп. 2013 р.)* – Х: Право, 2013. – С. 923-925.
9. Осадько О. О. Щодо визначення категорії «ділова репутація працівника» / О. О. Осадько // *Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні»: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18-19 лип. 2014 р.)* – Х.: ГО «Асоц. асп.-юристів», 2014. – С. 96-98.
10. Osadko O. Employee dignity and honour as an object of employment law of Ukraine / O. Osadko // *«Проблеми сучасної юридичної науки очима молодих учених»: матер. Всеукр. конф. (м. Харків, 17 квіт. 2014 р.) / Нац. юрид. ун-ет ім. Ярослава Мудрого.* – Х.: НЮУ ім. Ярослава Мудрого, 2014. – С. 61- 62.
11. Осадько О. О. До питання визначення поняття трудової честі та гідності працівника

як категорії трудового права / О. О. Осадько // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. і наук. повід. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.). – Х.: Право, 2014. – С. 291-294.

12. Осадько О. О. Порівняльна характеристика щодо визначення категорії «гідність працівника» / О. О. Осадько // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.). – Х.: ХНУВС, – 2014. – С. 180-181.

АНОТАЦІЯ

Осадько О.О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2017.

Дисертація присвячена дослідженню юридичної природи, ознак таких понять у сфері трудового права, як ділова репутація, честь та гідність працівника, права на ділову репутацію, честь та гідність працівника та ін.

Доведено, що право працівника на ділову репутацію, честь та гідність у науці трудового права належить до його особистих немайнових трудових прав працівника, а також до немайнового елемента трудових відносин, що пронизує більшість інститутів трудового права.

Обґрунтовано належність норм про ділову репутацію, честь та гідність працівника до інституту дисципліни праці, а не до інституту охорони праці.

У дисертації підкреслюється доцільність внесення змін і доповнень до чинного законодавства про працю й до проекту Трудового кодексу України з питань захисту права працівника на ділову репутацію, честь та гідність.

Ключові слова: ділова репутація працівника, честь працівника, гідність працівника, право на ділову репутацію, честь та гідність працівника, моральне переслідування, способи захисту права на ділову репутацію.

АННОТАЦИЯ

Осадько А.А. Деловая репутация, честь и достоинство работника как объекты защиты в трудовом праве. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2017.

Диссертация посвящена исследованию юридической природы, признаков таких понятий в

сфере трудового права, как деловая репутация, честь и достоинство работника, права на деловую репутацию, честь и достоинство работника и др.

Доказано, что право работника на деловую репутацию, честь и достоинство в науке трудового права относится к его личным неимущественным трудовым правам, а также к неимущественному элементу трудовых отношений, пронизывающему большинство институтов трудового права.

Обоснована принадлежность норм о деловой репутации, чести и достоинстве работника к институту дисциплины труда, а не к институту охраны труда.

Предлагается дополнить нормами-дефинициями понятий «деловая репутация работника», «честь работника», «достоинство работника» главу X «Трудовая дисциплина» КЗоТ Украины, а также главу 1. «Ответственность работников» Книги VIII «Ответственность сторон трудовых отношений» проекта Трудового кодекса Украины.

Отстаивается позиция, что защиту права на деловую репутацию, честь и достоинство работника следует рассматривать:

а) в широком смысле – реализация защитной и охранной функций трудового права, которые, в свою очередь, отражают защитную и охранную функцию государства;

б) в узком смысле – обеспечение соблюдения права на деловую репутацию, честь и достоинство работника, предупреждения и профилактика его нарушений, реальное восстановление незаконно нарушенного права трудовым и гражданским законодательством, действиями соответствующих государственных контролирующих, а также профсоюзных и других общественных организаций, реальной эффективной ответственности работодателей, группы работников или трудового коллектива в целом за нарушение права на деловую репутацию, честь и достоинство конкретного работника.

В диссертации аргументируется целесообразность внесения изменений и дополнений в действующее законодательство о труде и в проект Трудового кодекса Украины по вопросам защиты права работника на деловую репутацию, честь и достоинство.

Ключевые слова: деловая репутация работника, честь работника, достоинство работника, право на деловую репутацию, честь и достоинство работника, моральное преследование, способы защиты права на деловую репутацию.

SUMMARY

Osadko O. O. Business reputation, honor and dignity of the employee as objects of protection in labor law. – *The manuscript.*

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2017.

This research focuses on the legal nature and features of such of concepts of labor law, as business reputation, honor and dignity of the employee, the right to reputation, honor and dignity of the employee and others.

It is proved that the right to reputation, honor and dignity of the employee refers to moral labor rights in the labor law science, as well as to non-property element of labor relations that permeates many institutions of labor law.

It's also proved that provisions on business reputation, honor and dignity of the employee belong to the labor discipline field of labor law, not to labor safety field.

The thesis has advisability of making changes and amendments to the labor law and to the draft Labour Code of Ukraine on protection of the right to business reputation, honor and dignity of the employee.

Keywords: employee's business reputation, employee's honor, employee's dignity, the right to business reputation, honor and dignity of the employee, moral harassment, the ways to protect the right to business reputation.

Відповідальна за випуск
кандидат юридичних наук, доцент Юшко А. М.

Підписано до друку 14.03.2017 р. Формат 60х90 1/16.

Папір офсетний. Гарнітура Таймс.

Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим. Зам № 576

*Друкарня ФОП «Леонов»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.*

Тел. (057) 717-28-80