

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

УДК 349.2:17.022.1

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Осадько О. О.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

У сучасних умовах демократизації усіх сфер буття (у тому числі і взаємовідносин між працівником і роботодавцем) усе частіше на порядку денному питання щодо ділової репутації сторін трудових правовідносин, адже саме завдяки їй характеризується відображення ділових якостей особи у суспільній свідомості. Сьогодні нормами трудового законодавства практично не передбачено визначення терміна «ділова репутація», хоча, як відомо, остання як правовий, економічний і соціальний феномен так чи інакше присутня на всіх стадіях функціонування трудових відносин.

Перш за все, слід зазначити, що дана категорія не нова, вперше вона з'явилась у вітчизняному законодавстві у 1993 р. у Цивільному кодексі УРСР. Так, ділова репутація була включена до нематеріальних благ (ст. 7 «Захист честі і гідності») і 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». 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». 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, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. Однак аналіз положень даного Закону свідчить про те, що мова йде переважно

про ділову репутацію засновників, учасників або членів правління, інших посадових осіб банківської установи. Як бачимо, коло осіб, на яких поширюється дія положень, визначена самим законом.

Аналіз нормативно-правових актів та поглядів науковців дає підстави підсумувати, що 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 при прийнятті на роботу.

Проте виникає питання: як відбувається захист ділової репутації працівника? Оскільки сьогодні захист особистих немайнових прав працівників відбувається цивільно-правовими засобами, то пропонуємо дослідити механізм захисту працівником своєї ділової репутації.

Отже, перш за все, працівник надсилає до особи, яка порушила недоторканність ділової репутації, претензію. В зазначеній претензії працівник має право викласти свою позицію, надати аргументи на свою користь та зажадати від особи, до якої звернена претензія, спростувати негативну або недостовірну інформацію. Відзначимо, що у разі якщо одержувач претензії не вчинить очікуваних від нього дій, працівник має право звернутися до суду за захистом своєї ділової репутації.

Право на спростування недостовірної інформації закріплене статтею 277 ЦКУ. Під недостовірною інформацією розглядають таку, яка не відповідає дійсності або викладена неправдиво, тобто містить відомості про події та явища, яких не існувало взагалі або які існували, але відомості про них неповні або перекручені. Негативною слід вважати інформацію, в якій стверджується про порушення особою, зокрема, норм чинного законодавства, вчинення будь-яких інших дій (наприклад, порушення принципів моралі, загально визнаних правил співжиття, неетичну поведінку в особистому, суспільному чи політичному житті тощо), і яка, на думку позивача, порушує його право на повагу до гідності, честі чи ділової репутації. Спростування недостовірної інформації здійснюється особою, яка поширила цю інформацію. Поширювачем інформації, яку подає посадова чи службова особа при виконанні своїх посадових (службових) обов'язків, вважається юридична особа, у

якій вона працює. Спростування недостовірної інформації здійснюється у такий же спосіб, у який вона була поширена.

Для того щоб зобов'язати особу спростувати недостовірну інформацію, необхідне рішення суду. Варто зазначити, що будь-яка негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного. Складаючи позовну заяву, працівник має зазначити, що юридичним складом правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб; б) поширена інформація стосується певної фізичної чи юридичної особи, тобто позивача; в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності; г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права, тобто або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право.

Проте у випадку коли особа, яка поширила таку інформацію, невідома (наприклад, при направленні анонімних або псевдонімних листів чи звернень, смерті фізичної особи чи ліквідації юридичної особи, поширенні інформації в мережі Інтернет особою, яку неможливо ідентифікувати, тощо), суд має право за заявою заінтересованої особи встановити факт неправдивості цієї інформації та спростувати її в порядку окремого провадження.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Селецький О. В.,

*викладач кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Навчально-наукового інституту
права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету*

На сучасному етапі розвитку української держави дипломатична служба, як ніколи раніше, потребує нового, більш якісного кадрового забезпечення шляхом відбору освічених, високопрофесійних, ініціативних та всебічно розвинених фахівців у зовнішньополітичній сфері, відкритих до співпраці, готових при-