

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА АКсіОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ЧЕСТІ ПРАЦІВНИКА В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКОВИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

У статті проаналізована юридична природа і фактичний зміст інституту трудової честі. Детально досліджено думки провідних науковців, що вивчали питання, пов'язані з розвитком інституту трудової честі, формами та механізмами її захисту. На підставі проведеного дослідження запропоноване авторське визначення трудової честі працівника.

Ключові слова: працівник, трудова честь, особисті немайнові права, цінність.

Постановка проблеми. В сучасних умовах реформування трудового законодавства України та все більша імплементація норм міжнародного права до нього має на меті забезпечити та сприяти розширенню прав людини у сфері праці.

Не останню роль у цьому процесі відіграють питання, що стосуються розбудови та розвитку інституту трудової честі працівника, оскільки ґрунтовні дослідження зазначеного питання дозволить: по-перше, здійснити розмежування між предметом трудового і цивільного права; по-друге, більш ґрунтовно вивчити юридичну природу особистих немайнових прав працівників; по-третє, розробити ефективний правовий механізм захисту особистих немайнових прав працівників.

Метою статті є проведення теоретико-правового дослідження інституту трудової честі працівника та з'ясування його аксіологічного змісту. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані **завдання:** 1) дати визначення категорії «честь»; 2) дослідити теоретико-правові засади становлення та розвитку інституту трудової честі працівника; 3) дослідити цінність інституту трудової честі працівника в сучасних умовах ринкових перетворень.

Об'єктом цього дослідження є суспільні відносини в галузі регулювання одного з основних трудових немайнових прав працівника, а саме права на трудову честь. Предметом дослідження виступають теоретичні праці вчених-юристів, вітчизняна законодавча база та судова практика, пов'язана з реалізацією права працівника на захист своєї трудової честі.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями, що стосуються визначення поняття трудової честі, права на трудову честь, а також механізмами її захисту займалися такі вчені, як: М. Й. Бару, С. М. Братусь, Н. П. Зарубіна, Б. І. Зеленко, Р. З. Лівшиць, А. М. Луш-

ников, М. В. Лушнікова, М. М. Малєїна, М. С. Малєїн, В. І. Мархотін, І. І. Припхан, М. Г. Проніна, О. А. Церковна та багато інших.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 3 Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1, ст. 3]. У той же час, проект Трудового кодексу України в п. 3 ст. 21 до основних трудових прав працівника відносить «право на повагу до його гідності та честі і її захист» [2]. Аналізуючи дану норму, Л. В. Котова зазначає, що закріплення такого права є досить інноваційним, однак цілком виправданим підходом [3, с. 512]. Проте ні в проекті Трудового кодексу України, ні в будь-яких інших чинних нормативно-правових актах, які регулюють питання праці, не міститься спеціальних правових механізмів, які сприяють захисту працівником його честі і гідності. Також законодавець не визначає, що слід розуміти під «трудовою честю».

Перш ніж розпочати вивчення даної проблеми, слід зупинити свою увагу на тому, що варто розуміти під такою категорією як «честь».

Аналізуючи лексичну складову цього поняття, варто відзначити, що В. Даль у своєму «Тлумачному словнику живої великоросійської мови» честю називає внутрішню гідність людини, доблесть, чесність, благородство і чисту совість [4, с. 1193].

Уваги заслуговує визначення І. С. Кона, який вважав, що честь – поняття моральної свідомості і категорія етики, тісно пов'язана багато в чому з категорією гідності. Подібно до гідності поняття честі розкриває ставлення до самого себе і ставлення до нього з боку суспільства. Однак на відміну від поняття гідності моральна цінність особистості в понятті честі пов'язується з конкретним суспільним становищем людини, родом його діяльності і визнаними

за ним моральними заслугами. Якщо уявлення про гідність особистості виходить з принципу рівності всіх людей у моральному відношенні, то поняття честі, навпаки, диференційовано оцінює людей, що знаходить відображення в їх репутації. Відповідно честь вимагає від людини підтримувати і виправдовувати ту репутацію, якою володіє він сам або колектив, до якого він належить [5, с. 384]. Враховуючи вищезазначене поняття честі, варто зауважити, що саме воно слугуватиме методологічною основою для подальшої розробки та вивчення теоретико-правового змісту честі працівника.

Деякі автори вважають, що честь – це соціальна оцінка особистості та її поведінки. Вона формується відповідно до суспільно значущих вчинків, дій людини і визначається сукупністю моральних якостей особи як члена (представника тієї чи іншої соціальної групи людей (суспільство, держава і т. д.) [6, с. 150].

Інші ж автори, як, наприклад М. Г. Проніна, розглядають «честь» як не лише моральне поняття, за допомогою якого надається оцінка вчинків людини з точки зору інтересів суспільства, але і як загальну оцінку дій людини, її поведінки в усіх сферах суспільного життя, в тому числі участь у праці, поведінка в побуті тощо. Честь – моральне почуття, що включає в себе і почуття гордості у зв'язку з визнанням суспільством його особистих заслуг, гідності, скромності і простоти, яка, формуючись і закріплюючись під впливом світогляду, ідейних переконань стає рисою характеру людини, що визначає її вчинки і поведінку [7, с. 7–10]. У свою чергу М. М. Малєйна зазначає, що честь – це міра духовних, соціальних якостей громадян [8, с. 58]. Схожої думки дотримується і В. І. Мархотіна, який говорить про честь як про моральну репутацію, що виходить із конкретного становища особи в суспільстві, і в якій відбивається рівень виконання індивідом громадянських, професійних, трудових, сімейних та інших обов'язків [9, с. 11–12]. С. М. Братусь під категорією «честь» розуміє певну соціальну оцінку громадянина, об'єктивну суспільну властивість [10, с. 85]. О. А. Церковна розглядає «честь» як найвищу соціальну цінність, яка свідчить, з одного, об'єктивного, боку, про значущість особи для суспільства, що визначається в процесі суспільної життєдіяльності людей у зв'язку з їх належністю до тієї чи іншої конкретної групи: соціальної, професійної, національної і т. д.; а з іншого, суб'єктивного, боку, – про особисту значущість особи як представника соціальної, професійної, національної чи іншої конкретної групи людей, що визначається на основі власного, внутрішнього духовного світу, суспільною

та індивідуальною свідомістю та самосвідомістю [11, с. 17]. Як бачимо, вчені-цивілісти розглядають поняття «честь» в більш широкому аспекті та переважно як соціальну цінність (якість) або ж як оцінку людини з погляду суспільства.

Стосовно трудової честі, варто відзначити, що більше ста років тому австрійський юрист А. Менгер у своїй роботі «Цивільне право і незаможні класи населення» писав про те, що працівник повинен мати можливість вимагати поваги і уваги до своїх особистих інтересів. Також Менгер запропонував законодавчо закріпити положення про те, що «будь-який збиток, нанесений будь-чим майновим інтересам, так само як і шкоду, заподіяну будь-чим благам, накладають на винуватця обов'язок відшкодувати збитки», причому автор не вказує, стався збиток під час виконання умов договору або ж внаслідок «недозволеної дії» [12, с. 192].

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що у філософській і правовій науці відсутнє визначення поняття «трудова честь», однак, як стверджує Н. П. Зарубіна, «дійсний зміст дуже близький до загального поняття честі». У зв'язку з цим вона робить такі висновки: по-перше, «честь» – як категорія етики пов'язується з конкретним суспільним становищем особи, а, як відомо, становище людини в суспільстві визначає його суспільно корисна праця; по-друге, оцінка відображає трудову діяльність особи відповідно до певної професії, спеціальності, посади і свідчить про ставлення людини до своєї праці; по-третє, у репутації знаходить втілення думка суспільства, трудового колективу, оскільки честь пов'язана з тією спільністю людей, де протікає трудова діяльність; по-четверте, рівень оцінки залежить від тих умов, у яких протікає трудова діяльність, тобто честь – результат взаємодії трудового колективу, суспільства й особистості з приводу його праці [13, с. 97].

Вагомий внесок у розвиток концепції «трудової честі» був внесений М. Й. Бару, який доводив, що «у трудових правовідносинах у певній єдності співіснують майнова і немайнова сторони». «Право на трудову честь» він відносить до немайнових прав суб'єкта трудових правовідносин та вказує, що «воно виражається в праві претендувати на моральну оцінку праці і в праві вимагати усунення будь-яких порушень і утисків трудової честі працівника. Трудова честь – як пише М. Й. Бару – містить у собі як суб'єктивний, так і об'єктивний елементи. Перший елемент – суб'єктивний – автор розглядає як ставлення працівника до праці. Другий елемент – об'єктивний – полягає в повазі до гідності і трудової репутації працівника з боку

оточуючих, в оцінці моральних якостей працівника. Відносини, що виникають з приводу трудової честі, регулюються як правовими нормами, так і правилами моралі. Право на трудову честь найчастіше належить кожному окремому працівнику, але воно може належати і колективу працівників. Таким чином, право на трудову честь може бути індивідуальним і колективним. За своєю природою воно являє собою суб'єктивне право, що належить працівнику (або колективу); воно визначає міру і зміст веління працівника і разом з тим надає йому певні повноваження, зокрема право вимагати певної поведінки від інших зобов'язаних осіб. Інакше кажучи, якщо працівник (або колектив) проявляє певне ставлення до праці, він має право вимагати відповідної моральної оцінки його праці, поваги до його гідності та репутації з боку інших зобов'язаних осіб (адміністрації, громадських організацій тощо) [14, с. 19, 26–27].

Б. І. Зеленко, дотримуючись схожої точки зору, намагаючись уточнити і сформулювати поняття «трудова честь працівника», розглядав її як трудову репутацію, тобто моральну оцінку трудової діяльності працівника з боку трудового колективу, громадської організації й адміністрації [15, с. 8].

Однак ми вважаємо, що точка зору М. Й. Бару є найбільш виваженою, оскільки автор робить акцент саме на «ставленні працівника до праці», на юридичні гарантії вільної діяльності самого суб'єкта, тобто для початку потрібно наділити працівника правовими засобами (умовами) для активної діяльності, і, тим самим, мати юридичні факти для суспільної оцінки.

Р. З. Лівшиць, досліджуючи дану проблематику, право на трудову честь відносив до основних трудових прав, немайнового елементу трудових відносин, який пронизує велику кількість інститутів трудового права. При цьому у зміст цього права також включалися правомочності на дії з оцінки трудової честі. До таких належали, з одного боку, конкретні дії, якими високо оцінюється трудова честь у вигляді заохочень працівника, просування по службі, надання пільг, з другого – конкретні дії, якими применшується трудова честь (притягнення до дисциплінарної і матері-

альної відповідальності, звільнення за порушення трудової дисципліни та ін.) [16, с. 112–113].

І. І. Припхан категорію «трудова честь» розглядав у двох аспектах. По-перше, як усвідомлення працівниками власної моральної, трудової репутації, що склалася в колективі. По-друге, як оцінку суспільством особистих і професійних якостей людини [17, с. 175–176].

Національне законодавство України, на жаль, не має визначення поняття честі, оскільки воно є морально-етичною категорією й одночасно особистим немайновим правом, якому закон надає значення самостійного об'єкта судового захисту (п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду «Про судову практику у справах про захист честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи») [18].

Однак, окрім відсутності визначення поняття трудової честі, на законодавчому рівні також не передбачаються форми і способи захисту зазначеного особистого немайнового права працівника.

Висновки. Отже, на підставі вищевикладеного під трудовою честю працівника слід розглядати ставлення працівника до праці, результатом якого є оцінка його трудової діяльності з боку трудового колективу, адміністрації тощо.

Наголошуючи на цінності інституту трудової честі, варто зауважити, що більш детальна розробка зазначеного інституту дозволить створити для працівника більш сприятливі умови праці, що безпосередньо матиме істотний вплив на зацікавленість у результатах праці.

Розроблення дієвого механізму захисту особистих немайнових прав працівника, служитиме додатковою гарантією та ще одним фактором для стимулювання працівника до результатів своєї праці.

На сьогодні захист честі як особистого немайнового блага здійснюється передусім методами цивільного права, однак, погоджуючись з А. М. Лушніковим та М. В. Лушніковою, наполягаємо на тому, що цивільно-правові способи захисту особистих трудових прав не забезпечують їх відновлення в повному обсязі [19, с. 44], а тому доцільність та актуальність дослідження зазначеного інституту не викликає жодних сумнівів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
3. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 507–515 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11klvtpr.pdf>.

4. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / Репринтное воспроизв. изд. 1903–1909 гг. : в 4 т. Т. 4. – М. : Изд. гр. «Прогресс» : «УНИВЕРС», 1994. – С. 1328–1193.
5. Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. – 4-е изд. – М. : Политиздат, 1981. – 430 с.
6. Малеин Н. С. Гражданский закон и права личности в СССР / Н. С. Малеин. – М. : Юрид. лит., 1981. – 216 с.
7. Пронина М. Г. Защита чести и достоинства гражданина. (Гражданско-правовые средства) / М. Г. Пронина, А. И. Романович. – Мн. : Беларусь, 1976. – 72 с.
8. Малеина М. Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан: (Пособие для слушателей народных университетов) / М. Н. Малеина. – М. : Знание, 1991. – 127 с.
9. Мархотина В. И. Честь и достоинство гражданина / В. И. Мархотина. – Ростов н/Д : Изд-во Ростовского университета, 1978. – 96 с.
10. Братусь С. Н. Предмет и система советского гражданского права / С. Н. Братусь. – М., 1963. – 196 с.
11. Церковна А. О. Гідність і честь у цивільному праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. О. Церковна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 20 с.
12. Менгер А. Гражданское право и неимущие классы населения / А. Менгер. – СПб., 1906. – 229 с.
13. Зарубина Н. П. Роль советского трудового права в формировании личности и охране чести и достоинства рабочих и служащих : дис. ... канд. юрид. наук / Н. П. Зарубина. – Л. : Б. и., 1983. – 214 с.
14. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. И. Бару. – М. : Юрид. лит., 1966. – 103 с.
15. Зеленко Б. И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – М., 1980. – 25 с.
16. Личность в советском трудовом праве / [С. А. Иванов, Р. З. Лившиц] / [отв. ред. С. А. Иванов]. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
17. Припхан І. І. Право працівника на повагу його гідності і честі / І. І. Припхан // Вісн. Акад. адвокатури України. – 2012. – Ч. 3. – С. 175–177.
18. Про судову практику у справах про захист честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи : постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.02.2009 № 1 // Вісн. Верхов. Суду України. – 2009. – № 3. – С. 7.
19. Лушников А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Труд. право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.

А. А. ОСАДЬКО

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ СМЫСЛ ЧЕСТИ РАБОТНИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В статье проанализирована юридическая природа и фактическое содержание института трудовой чести. Детально исследованы мнения ведущих ученых, изучавших вопросы, связанные с развитием института трудовой чести, формами и механизмами ее защиты. На основании проведенного исследования предложено авторское определение трудовой чести работника.

Ключевые слова: работник, трудовая честь, личные неимущественные права, ценность.

О. О. OSADKO

THE ORETICAL-LEGAL FRAMEWORK AND AXIOLOGICAL CONTENT OF EMPLOYEES' HONOUR IN CURRENT CONDITIONS OF MARKET REFORMS

Problem setting. In current conditions reforming of labor legislation of Ukraine and its increasing implementation to international law aims to ensuring and promoting human rights in the labor field.

The important role in this process has been played by issues related to building and development of employee labor honor institute, because the study of this question will give the opportunity: firstly, to make a distinction between the subject of labor and civil law; secondly, to examine the legal nature of the moral rights of employees more thoroughly; thirdly, to develop an effective legal mechanism of protection the moral rights of employees.

Analysis of recent research and publications. The issues concerning with definition of employees' honor, rights to labor honor and the mechanisms of its protection have been studied by such scholars as M. Yi. Baru, S. N. Bratus, N. P. Zarubina, B. I. Zelenko, R. Z. Livshits, A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, M. M. Maleyina, M. S. Maleyin, V. I. Marhotin, I. I. Pryphan, M. G. Pronin, O. A. Tserkovna and many others.

Target of research. The purpose of this article is the theoretical and legal research of employees' labor honor institute and determining of its axiological content.

Article's main body. In accordance with art. 3 of the Constitution of Ukraine, people's life and health, honor and dignity, integrity and security are recognized in Ukraine as the highest social value. At the same time, in the draft of Labor Code of Ukraine «the right to respect employee's dignity and honor and its protection» is one of the basic labor rights. However, either the draft of Labor Code of Ukraine, nor in any other applicable labor acts and regulations, does not contain specific legal mechanisms that contribute to the protection of employee's honor and dignity. Also legislator does not define what is meant by «labor honor». Laz National legislation of Ukraine, unfortunately, does not have a definition of honor because it is at same time the moral and ethical categories and moral right that could be protect in the judicial procedure.

Conclusions and prospects for the development. Thus, on the basis of the above mentioned, we can consider that employee's labor honor is an employee's attitudes to work, resulting in the assessment to his labor activity by the labor collective, administration and so on.

Giving the attention to the value of labor honor institute, it should be noted that more detailed development of this institute will create more favorable working conditions that directly have impact on interest in work.

The development of an effective mechanism for the protection of moral rights of employee will serve as an additional guarantee and factor to encourage employees to the results of theirs work.

Key words: employee, labor, honor, moral rights, value.