



http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/2003/documents/rc_seg-st_20030524_tauran-gregoriana_it.html.

6. Treaty between the Holy See and Italy [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.vaticanstate.va/NR/rdonlyres/3F574885-EAD5-47E9-A547-C3717005E861/2528/LateranTreaty.pdf>.

7. Баймуратов М. А. Международное публичное право. – Харьков: Одиссей, 2007. – 704 с.

8. Броунли, Ян. Международное право: В 2-х кн. Под ред. Г. И. Тункина. – М.: Прогресс, 1977. – Кн. 1. – 535 с.

9. Лукашук И. И. Международное право. Общая часть: Учебник для студентов юридических факультетов и вузов. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 415 с.

10. Международное право. Под ред. Ю. М. Колосова, Э. С. Кривчиковой. – М.: Международные отношения, 2006. – 816 с.

К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ ЧЕСТИ РАБОТНИКА

Александр ОСАДЬКО,
аспирант

Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития
Национальной академии правовых наук Украины

Summary

The article examines the legal nature and content of the right to labor honor of the worker under the legislation of Ukraine. Analysis of the opinions of leading scientists who have been studying this issue. Studied their approaches to solving problems related to the forms and mechanisms of implementing the employee of the right to defense «labor honor». The result of this study, the author defines the notion «labor honor of the employee». Also substantiates the necessity of development of effective special (branch) of a mechanism to ensure a worker's right to protection of his labor of honor, which will create for a worker safe and favorable working conditions.

Key words: honour, moral rights, labor honor worker, aspects, ways of protection, right to labor honor, forms and methods of protection.

Аннотация

В статье исследуется юридическая природа и содержание права на трудовую честь работника по законодательству Украины. Проанализированы мнения ведущих ученых, которые занимались изучением данного вопроса. Изучены их подходы к решению проблем, связанных с формами и механизмами реализации работником права на защиту «трудовой чести». В результате данного исследования, автором определяется понятие «трудовая честь работника». Также обосновывается необходимость разработки эффективного специального (отраслевого) механизма обеспечения права работника на защиту его трудовой чести, что позволит создать для работника безопасные и более благоприятные условия труда.

Ключевые слова: честь, неимущественные права, трудовая честь работника, аспекты, способы защиты, право на трудовую честь, формы и способы защиты.

Постановка проблемы. Современный этап развития украинского государства характеризуется реформированием трудового законодательства, основой которого является концепция обеспечения прав человека в сфере труда. Как справедливо отмечает И.В. Лагутина, обеспечение благоприятной психологической обстановки на работе – это направление правового регулирования труда, в настоящее время только формируется и находит отражение в нормативно-правовых актах, актах социального диалога и локальных нормативно-правовых актах [1, с. 80]. Не последнюю роль в этом процессе занимают вопросы, направленные на защиту чести и достоинства работника.

Актуальность темы исследования. В соответствии со ст. 3 Конституции Украины человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность признаются в Украине наивысшей социальной ценностью [2, с. 3]. В то же время, Проект Трудового кодекса Украины в п. 3 ст. 21 к основным трудовым правам работника относит «право на уважение его достоинства и чести и её защиту» [3]. Анализируя дан-

ную норму, Л.В. Котова отмечает, что закрепление такого права является достаточно инновационным, однако вполне оправданным подходом [4, с. 512]. Однако ни в Проекте Трудового Кодекса Украины, ни в каких-либо других действующих нормативно-правовых актах, которые регулируют вопросы труда, не содержится специальных правовых механизмов, которые способствуют защите работником его чести и достоинства. Также законодатель не определяет, что следует понимать под «трудовой честью работника».

Состояние исследования. Вопросами, касающимися определения понятия трудовой чести, права на трудовую честь, а также механизмами её защиты занимались такие ученые, как: М.И. Бару [5], С.Н. Братусь [6], Н.П. Зарубина [7], Б.И. Зеленко [8], Р.З. Лившиц [9], А.М. Лушников, М.В. Лушникова [10], М.Н. Маленина [11], Н.С. Маленин [12], В.И. Мархотина [13], И.И. Припхан [14], М.Г. Пронина [15], А.А. Церковная [16] и многие другие.

Целью исследования является анализ юридической природы права работника на трудовую честь как одного из



основных личных неимущественных трудовых прав.

Изложение основного материала.

Прежде чем приступить к изучению данной проблемы, сначала следует рассмотреть то, что стоит понимать под такой категорией как «честь» в общем.

Анализируя этимологическую составляющую данного понятия, стоит отметить, что В.И. Даль в своем «Толковом словаре живого великорусского языка» честью называет внутреннее достоинство человека, доблесть, честность, благородство и чистую совесть [17, с. 1193].

Внимания заслуживает определение И.С. Кона, который считал, что честь – понятие морального сознания и категория этики, тесно связанная во многом с категорией достоинства. Подобно достоинству понятие чести раскрывает отношение к самому себе и отношению к нему со стороны общества. Однако в отличие от понятия достоинства моральная ценность личности в понятии чести связывается с конкретным общественным положением человека, родом его деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами. Если представление о достоинстве личности исходит из принципа равенства всех людей в моральном отношении, то понятие чести, наоборот, дифференцированно оценивает людей, что находит отражение в их репутации. Соответственно, честь требует от человека поддерживать и оправдывать ту репутацию, которой обладает он сам или коллектив, к которому он принадлежит [18, с. 384]. Учитывая вышеизложенное определение понятия «чести», стоит отметить, что именно оно является методологической основой для разработки и изучения в правовом аспекте такой категории трудового права, как «трудова́я честь работника».

Некоторые авторы полагают, что честь это социальная оценка личности и его поведения. Она формируется в соответствии с общественно значимыми поступками, действиями человека и определяется совокупностью моральных качеств лица как члена (представителя) той или иной социальной группы людей (общество, государство и т. д.) [12, с. 150].

Другие же авторы, как, например, М.Г. Пронина, рассматривают «честь» как не только нравственное понятие, с помощью которого дается оценка поступков человека с точки зрения инте-

ресов общества, но и как общую оценку действий человека, его поведение во всех сферах общественной жизни, в том числе участие в труде, поведение в быту и т. п. Честь – нравственное чувство, включающее в себя и чувство гордости в связи с признанием обществом его личных заслуг, достоинства, скромности и простоты, которая, формируясь и закрепляясь под влиянием мировоззрения, идейных убеждений, становится чертой характера человека, определяющей его поступки и поведение [15, с. 7–10]. В свою очередь М.Н. Малейна отмечает, что честь – это мера духовных, социальных качеств граждан [11, с. 58]. Схожее мнение и у В.И. Мархотина, который говорит о чести как о моральной репутации, исходящей из конкретного положения лица в обществе, и в которой отражается уровень выполнения индивидом гражданских, профессиональных, трудовых, семейных и прочих обязанностей [13, с. 11–12]. С.Н. Братусь под категорией «честь» понимала определенную социальную оценку гражданина, объективное общественное свойство [6, с. 85]. А.А. Церковная рассматривает «честь» как наивысшую социальную ценность, которая свидетельствует, с одной, объективной, стороны, про значимость лица для общества, определяемую в процессе общественной жизнедеятельности людей в связи с их принадлежностью к той или иной конкретной группе: социальной, профессиональной, национальной и т. д.; а с другой, субъективной, – про личную значимость лица как представителя социальной, профессиональной, национальной и другой конкретной группы людей, определяемую на основе собственного, внутреннего духовного мира, общественной и индивидуальной сознательностью и самосознательностью [16, с. 17].

Как видим, ученые-цивилисты рассматривают понятие «честь» в более широком аспекте, преимущественно как социальную ценность (качество) или же как оценку человека с точки зрения общества.

Относительно трудовой чести стоит отметить, что более ста лет назад австрийский юрист А. Менгер в своей работе «Гражданское право и немущие классы населения» писал о том, что работник должен иметь возможность требовать уважения и внимания к своим личным интересам. Также им было предложено законодательно закрепить

положение о том, что «всякий ущерб, нанесенный чьим-либо имущественным интересам, равно как и вред, причиненный чьим-либо благам, налагает на виновника обязанность возместить убытки», причем автор не указывает, произошел ли ущерб при исполнении условий договора или же вследствие «недозволенного действия» [19, с. 192].

Анализ научной литературы свидетельствует о том, что в философской и правовой науке отсутствует определение понятия «трудова́я честь», однако, как утверждает Н.П. Зарубина, «действительный смысл очень близок к общему понятию чести». В связи с этим она делает следующие выводы: во-первых, – «честь» как категория этики связывается с конкретным общественным положением лица, а как известно, положение человека в обществе определяет его общественно-полезный труд; во-вторых, оценка отражает трудовую деятельность лица в соответствии с определенной профессией, специальностью, должностью и свидетельствует об отношении человека к своему труду; в-третьих, в репутации находит воплощение мнение общества, трудового коллектива, т. к. честь связана с той общностью людей, где протекает трудовая деятельность; в-четвертых, уровень оценки зависит от тех условий, в которых протекает трудовая деятельность, т. е. честь – результат взаимодействия трудового коллектива, общества и личности по поводу его труда [7, с. 97].

Весомый вклад в развитие концепции «трудова́я чести» был внесен М.И. Бару, который доказывал, что «в трудовом правоотношении в определенном единстве сосуществуют имущественная и неимущественная стороны». «Право на трудовую честь» он относит к неимущественным правам субъекта трудового правоотношения и указывает, что «оно выражается в праве притязать на моральную оценку труда и в праве требовать устранения всяких нарушений и ущемлений трудовой чести работника. Трудова́я честь, как пишет М.И. Бару, содержит в себе как субъективные, так и объективные элементы. Первый элемент (субъективный) автор рассматривает как отношение работника к труду. Второй элемент (объективный) заключается в уважении достоинства и трудовой репутации работника со стороны окружающих, в оценке нравственных качеств работника. Отношения,



возникающие по поводу трудовой чести, регулируются как правовыми нормами, так и правилами морали. Право на трудовую честь чаще всего принадлежит каждому отдельному работнику, но оно может принадлежать и коллективу работников. Таким образом, право на трудовую честь может быть индивидуальным и коллективным. По своей природе оно представляет собой субъективное право, принадлежащее работнику (или коллективу); оно определяет меру и содержание повеления работника и вместе с тем предоставляет ему определенные правомочия, в частности право требовать определенного поведения от других обязанных лиц. Иначе говоря, если работник (или коллектив) проявляет определенное отношение к труду, он вправе требовать соответствующей моральной оценки его труда, уважение его достоинства и репутации со стороны других обязанных лиц (администрации, общественных организаций и т. п.) [5, с. 19, 26–27].

Б.И. Зеленко, придерживаясь схожей точки зрения, пытаясь уточнить и сформулировать понятие «трудовой чести работника», рассматривал её как трудовую репутацию, то есть моральную оценку трудовой деятельности работника со стороны трудового коллектива, общественной организации и администрации [8, с. 8].

Однако, мы считаем, что точка зрения М.И. Бару является наиболее предпочтительной, поскольку автор делает акцент именно на «отношении работника к труду», на юридические гарантии свободной деятельности самого субъекта, т. е. для начала стоит наделить работника правовыми средствами (условиями) для активной деятельности, и, тем самым, иметь юридические факты для общественной оценки.

Р.З. Лившиц, исследуя данную проблематику, право на трудовую честь относил к основным трудовым правам, немущественному элементу трудовых отношений, который пронизывает большую часть институтов трудового права. При этом в содержание этого права также включались правомочия на действия по оценке трудовой чести. К таковым относились, с одной стороны, конкретные действия, которыми высоко оценивается трудовая честь в виде поощрений работника, продвижения по работе, предоставления льгот, с другой – конкретные действия, которыми принижается трудовая честь (привлечение к дисциплинарной и

материальной ответственности, увольнение за нарушение трудовой дисциплины и др.) [9, с. 112–113].

И.И. Припхан категорию «трудовая честь» рассматривал в двух аспектах. Во-первых, как осознание работниками сложившуюся в коллективе, собственную моральную, трудовую репутацию. Во-вторых, как оценку обществом личных и профессиональных качеств человека [14, с. 175–176].

Национальное законодательство Украины, к сожалению, не имеет определения понятия чести, так как и достоинства, поскольку они являются морально-этическими категориями и одновременно личными немущественными правами, которыми закон придает значение самостоятельных объектов судебной защиты (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда «Про судебную практику в делах о защите достоинства и чести физического лица, а также деловой репутации физического и юридического лица») [20].

Выводы. Таким образом, на основе вышеизложенного «**трудовая честь работника**» – это *отношение работника к труду, результатом которого служит оценка его трудовой деятельности со стороны трудового коллектива, администрации и т. д.*

Однако, помимо отсутствия определения понятия «трудовая честь», также не предусмотрены формы и способы защиты данного права работника.

Сегодня защита чести и достоинства как нематериальных благ осуществляется преимущественно методами гражданского права, однако, А.М. Лушников и М.В. Лушникова настаивают на том, что гражданско-правовые способы защиты личных трудовых прав не обеспечивают их восстановление в полном объеме [10, с. 44].

Наряду с этим, возникает и необходимость в разработке и специального (отраслевого) механизма обеспечения права работника на защиту своей чести и достоинства, как во время исполнения трудовых обязанностей, так и после. К примеру, И.В. Лагутина предлагает предусмотреть в Проекте Трудового кодекса Украины следующие способы защиты права работника на трудовую честь и достоинство: а) работник наделяется правом приостановить работу в случае, если есть обоснованные основания считать, что рабочая обстановка представляет

для него неминуемую и серьезную опасность, а часы простоя подлежат оплате; б) работник имеет право предупредить, направить соответствующую жалобу (например, о моральном преследовании) в представительные органы на предприятии; в) работник может подать жалобу государственному инспектору труда, который обязан принять попытки по примирению сторон конфликта, обратиться в суд; г) представители профсоюзных организаций могут обратиться в суд с иском о защите работника, который подвергся моральному преследованию, если только на это есть его письменное согласие [1, с. 85].

Итак, с отсутствием определения понятия «трудовой чести работника» также отсутствуют механизмы и форму реализации права на её защиту. Более детальная разработка данного института трудового права позволит создать для работника безопасные и более благоприятные условия труда, что повлияет на заинтересованность в результатах труда.

Список использованной литературы:

1. Лагутина І.В. Право працівника на трудову честь та гідність як особисте немайнове трудове право // Ученые записки таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2012. – Т. 25 (64); № 1. – С. 80-86.
2. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Проект Трудового кодексу України: від 4. 12. 2007, № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947
4. 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>.
5. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству/ М.И. Бару. – М.: Юрид. лит., 1966. – 103 с.
6. Брагусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. М., 1963, 196 с.
7. Зарубина Н. П. Роль советского трудового права в формировании лич-



ности и охране чести и достоинства рабочих и служащих [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук / Н.П. Зарубина. – Л.: Б. и., 1983. – 214 с.

8. Зеленко Б.И. Право на трудовую честь и достоинство рабочих и служащих и его обеспечение: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук. (12.00.05). – М., 1980. – 25 с.

9. Личность в советском трудовом праве / [Иванов С.А., Лившиц Р.З.] / [Отв. Ред. Иванов С.А.]. – М.: наука, 1982. – 232 с.

10. Лушников А.М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43–52.

11. Малеина М.Н. Защита личных неимущественных прав советских граждан: (Пособие для слушателей народных университетов) / М.Н. Малеина. – М.: Знание, 1991. – 127 с.

12. Малеин Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР. – М.: Юрид. лит., 1981. – 216 с.

13. Мархотина В.И. Честь и достоинство гражданина. Изд-во Ростовского университета, 1978. – 96 с.

14. Припхан І. І. Право працівника на повагу його гідності і честі / І. І. Припхан // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 175–177.

15. Пронина М.Г., Романович А.И. Защита чести и достоинства гражданина. (Гражданско-правовые средства). – Минск: Беларусь, – 1976. – 72 с.

16. 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.

17. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / Репринтное воспроизв. изд. 1903-1909 г.г. в четырех томах. Т. 4. – М.: издат. Группа «Прогресс». «УНИВЕРС», 1994. – С.1328. // С. 1193.

18. Словарь по этике / Под ред. И.С. Кона. – 4-е изд. – М.: Политиздат, 1981. – 430 с.

19. Менгер А. Гражданское право и немущие классы населения. СПб., 1906., 229 с.

20. 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 // Вісник Верховного Суду України. – 2009. – № 3. – С. 7.

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Оксана ПАНЧИШИНА,
аспирант

Национальной академии прокуратуры Украины

Summary

The article investigates the international instruments applicable regulatory – legal acts of Ukraine, analyzes the basic regulations which are based on the concept of «child», «juvenile», «property rights» and others. With the proposed analysis summarizes findings on the level on which the existing legislation, found some gaps, suggests ways to address the shortcomings of the legal system for the protection of the rights of minors, a technique introduced legislative improvements.

Key words: convention, international standards, minors, the legal regulation, property rights to children.

Аннотация

В статье исследуются международные документы, действующие нормативно-правовые акты Украины, анализируются основные нормативные документы, в которых фигурируют понятия «ребенок», «несовершеннолетние», «имущественные права» и другие. В результате анализа сделаны выводы об уровне обеспеченности действующим законодательством имущественных прав детей, выявлены определенные пробелы, предложены пути их устранения.

Ключевые слова: конвенция, международные стандарты, несовершеннолетние, имущественные права, правовое регулирование, имущественных прав детей.

Постановка проблемы. Правовое регулирование общественных отношений – важное условие создания стабильного правового порядка, а также органов, институтов и учреждений, способных обеспечить защиту и охрану от нарушений тех прав и законных интересов граждан и других лиц, которые закреплены действующими нормами права. Общие социальные цели правового регулирования преследуют достижение социально полезных результатов и в первую очередь создание необходимых условий для прогрессивного развития и процветания общества [1, с. 6].

Целью данной статьи является детальный анализ норм законодательства Украины, положений международных документов для глубокого понимания сути проблем, возникающих перед субъектами права в процессе защиты имущественных прав детей.

Изложение основного материала. В Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 20 ноября 1989 г., определено, что во всех действиях в отношении детей, независимо от того, предпринимаются они государственными или частными учреждениями, занимающимися вопросами социального обеспечения, су-

дами, административными или законодательными органами, первоочередное внимание должно уделяться наилучшему обеспечению интересов ребенка [2].

В соответствии с принципом 4 Декларации прав ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 20 ноября 1959 г., ребенку принадлежит право на соответствующее жилье [3].

В целом нормативные акты, регулирующие защиту прав несовершеннолетних, можно разделить на два больших блока: первый – базовые акты, определяющие общий правовой статус лиц до 18 лет; второй – специальные акты, закрепляющие их правовые позиции в конкретной сфере правовых отношений.

На сегодня существует определенная проблема, приводящая к сложностям терминологического характера. Это, в частности, связано с тем, что в действующем законодательстве нет терминологического единства относительно лиц, не достигших 18 лет [4, с. 100].

Нормы права являются главным, определяющим элементом механизма правовой защиты несовершеннолетних. В этом механизме они выполняют разнообразные функции. С их помощью устанавливается сам право-