

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i4\(29\).394](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i4(29).394)*Л. П. Амелічева**orcid.org/0000-0003-0526-5393**кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри цивільного права і процесу**Донецького національного університету імені Василя Стуса*

### ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ В УМОВАХ КРИЗИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Однією з умов забезпечення сталого розвитку світової спільноти є впровадження в життя концепції гідної праці, ініційованої відомою правозахисною організацією – Міжнародною організацією праці. Зазначена концепція базується на основоположних цінностях людського розвитку і людської гідності, виходячи з антропоцентристського підходу її формування. У країнах світу з перехідною економікою, в тому числі в Україні, де вже декілька десятиліть запроваджуються Міжнародною організацією праці програми гідної праці, останнім часом відчувається гальмування процесу втілення в життя ідеї гідної праці, що зумовлено появою в цих країнах в умовах неолібералізму феномену поглиблення кризи цінностей трудового життя. Така тенденція підсилюється ще й недостатнім рівнем ефективності законодавства про працю.

Так, в Україні недостатня розвинутість сучасного трудового законодавства, а саме незакінченість його реформування, генерує процеси нехтування ним з боку роботодавців, збільшення масштабів прекарізації зайнятості, маргіналізації праці. Все це призводить до неповаги й недостатнього забезпечення реалізації трудових прав, у тому числі особистих немайнових трудових прав. У теорії трудового права вже є усталеним, що особисті немайнові трудові права забезпечують індивідуалізацію особистості, її моральну цінність (захист честі, гідності, ділової репутації, право на професійне навчання та підвищення кваліфікації, на просування по службі) [1, с. 19]. Особливе місце серед указаних моральних цінностей займає ділова репутація працівника, адже працівник хоче завжди мати можливість трудового самовираження й набуття немайнового блага – ділової репутації. Ділова репутація допомагає працівнику ефективно конкурувати на ринку праці з відповідними фахівцями і мати справедливу, на гідному рівні оплату праці. Загальновідомо, що

ділова репутація працівника, особливо працівника керівного складу – це частка капіталу роботодавця. Вже давно зазначена послідовність у практичній діяльності: якщо керувати підприємством приходять фахівці-менеджер високого рівня, то відразу зростає й попит на акції цього підприємства. Отже, дослідження проблемних питань забезпечення реалізації особистих немайнових трудових прав, зокрема права на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці, є натеper актуальним і затребуваним.

Окремі аспекти забезпечення права працівника на ділову репутацію як одного з особистих немайнових трудових прав працівника висвітлювалися в наукових доробках таких сучасних учених трудового права: А.Б. Жерукової [2], С.В. Вишновецької [3], І.В. Лагутіної [4], М.В. Лушнікової [5], О.О. Осадька [6; 7] та ін. Не применшуючи цінність наукових праць указаних вчених, слід зауважити, що проблематика забезпечення реалізації права на ділову репутацію в сучасних умовах кризи гідної праці в науці трудового права комплексно ще не досліджувалася.

Метою цього дослідження є уточнення змісту понять ділової репутації, права працівника на ділову репутацію у світлі концепції гідної праці, виявлення деяких проблем забезпечення реалізації зазначеного права в умовах кризи цінностей трудового життя та реформування законодавства про працю та пошук шляхів їх вирішення.

Отже, на початку дослідження необхідно з'ясувати зміст і сутність поняття ділової репутації, розглянути його у значенні суб'єктивного права на ділову репутацію працівника.

У спеціальній юридичній літературі ділова репутація (франц. *reputation* – відомість, добре ім'я, від лат. *reputatio* – міркування, роздум) виражається в загальному визнанні здобутків фізичної особи, підприємства, організації чи установи, їхнього авторитету в тому, що від них чекають

надалі, який обсяг відповідальності на них покладається і як оцінюються їхні вчинки оточенням і у суспільстві в цілому. Ділова репутація формується у взаємовідносинах, пов'язаних з реалізацією фізичною або юридичною особою своїх ділових якостей [8, с. 211]. Зазначене визначення, на наш погляд, є широким за змістом, адже може стосуватися будь-якої юридичної чи фізичної особи й не може конкретизувати істотних змістовних ознак ділової репутації саме працівника.

Необхідно зауважити запропоновану вчепним-правознавцем О.В. Синегубовим дефініцію ділової репутації фізичної особи. Він під діловою репутацією фізичної особи розуміє усталену оцінку фізичної особи, що ґрунтується на наявній інформації про її позитивні та негативні суспільно значимі професійні діяння (поведінку), що відомі оточуючим і в силу цього відображені в суспільній свідомості як думка про працівника з точки зору моралі даного суспільства чи соціальної групи [9, с. 11]. Хоча в даному визначенні ділова репутація фізичної особи характеризується ширше, ніж ділова репутація працівника, проте воно є змістовним і може бути підґрунтям для розроблення дефініції ділової репутації працівника як трудо-правового поняття.

Далі слід зауважити, як у спеціальній літературі характеризується ділова репутація фізичної особи – працівника. Так, М.В. Лушникова, характеризуючи професійну (ділову репутацію) працівника, зауважує, що у своїй основі вона має принцип індивідуалізації [5, с. 35], з чим цілком погоджується і автор дослідження.

На думку О.О. Осадька, під діловою репутацією працівника як об'єкта його особистого немайнового трудового права слід розуміти суспільну оцінку професійно-ділових якостей, морального обличчя, законслухняності працівника, набуту ним за належного виконання трудових обов'язків, обумовлених трудовим договором. Зазначений вчений зауважує, що до системи понять у сфері ділової репутації працівника належать: професійно-ділові якості, його моральне обличчя, законслухняність, професійна компетентність, професійна етика. За своїм змістом кожне із цих понять характеризує ділову репутацію працюючого і співвідноситься з останньою як частина до цілого [7, с. 9]. Не можна не відмітити, що О.О. Осадько не включив у систему понять у сфері ділової репутації працівника такий важливий елемент, як оцінка професійно-ділових якостей працівника, яка здійснюється ним самим, роботодавцем, трудовим колективом і суспільством.

Я.С. Протопопова ділову репутацію в трудовому праві розглядає як уявлення роботодавця, працівника, інших пов'язаних із ними осіб про професійно важливі та особистісні якості працівника, що з'явилося та (або) сформувалося на попе-

редньому місці роботи, або навчання в результаті оцінки цих якостей, заснованої на нормативно закріплених і науково обґрунтованих методиках [10, с. 6]. На наш погляд, розкриття ділової репутації через психічний процес уявлення не є досить вдалим, адже цей процес продукує утворення образу предмету або явища, які в даний момент не сприймаються, але були сприйняті раніш, тобто не передбачають чіткої часової локалізації в минулому, а стосуються предмета або явища як такого [11, с. 145]. Для ділової ж репутації важливою є чітка часова локалізація, пов'язана з усім періодом трудової діяльності, професійного розвитку в конкретного роботодавця. Також указаною вченою не визначені категорії осіб, пов'язані з працівником і роботодавцем, які створюють своє уявлення про його ділову репутацію.

Слід зауважити, що в спеціальній літературі нерідко пропонується визначення репутації працівника в окремій галузі економіки (на державній службі, в банківській сфері тощо). Так, репутація державного службовця – це суспільна оцінка його професійних та службових якостей за результатами виконання ним своїх службових обов'язків. Репутація державного службовця безпосередньо залежить як від нього самого, так і зумовлена умовами, в яких працює державний службовець (імідж та репутація державного органу та державної служби) [12, с. 182]. У банківській сфері ділова репутація працівника розкривається через об'єктивну й суб'єктивну оцінку професійних якостей працівника. До об'єктивної оцінки відноситься: наявність професійних нагород, заохочень; участь у профспілках, союзах; досвід успішної діяльності (у тому числі наявність інтелектуальної власності, яка у свою чергу бере участь у діяльності компанії) та ін. Суб'єктивна ж оцінка висвітлюється як думка колишнього роботодавця, трудового колективу, партнерів, клієнтів, конкурентів про особисті якості претендента, працівника (що може мати вираз у вигляді рекомендацій, відгуків), про його ініціативність, лідерство у колективі, здібності організатора, порядність, чесність [13].

У світлі концепції гідної праці, на думку Т.О. Зикіної, ділова репутація працівника, набута під час трудової діяльності в конкретного роботодавця, є критерієм для визначення гідності цього працівника. Однак, як зауважує вчена, покладатися лише на неї не можна, адже оцінка ділової репутації як самим працівником, так і роботодавцем має суб'єктивний характер [14, с. 23].

Варто зазначити, що на сучасному ринку праці оцінка ділової репутації працівника з боку роботодавця пов'язана з дотриманням працівником на рівні підприємства, установи чи організації стандартів комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин. Вказані стандарти, як правило, передбачаються в окремому положенні

або кодексі корпоративної поведінки співробітників роботодавця, які мають, з точки зору трудового права, моральну силу. Сам термін «комплаєнс» (compliance) походить від англійського «to comply» (виконувати, відповідати певним вимогам, стандартам й ін.) [15]. У діловій сфері чи на ринку праці під цим терміном розуміється комплекс заходів з формування відповідальної поведінки фірми та її співробітників. За стандартами комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин працівник повинен: 1) обов'язково дотримуватися чинного законодавства, а також внутрішніх нормативних і розпорядчих документів; 2) протидіяти корупції, відмиванню доходів, отриманих у результаті шахрайських дій; 3) виявляти і врегульовувати конфлікти між працівниками і роботодавцем; 4) не розголошувати конфіденційної інформації, організувати збереження та дотримання відповідних регламентів під час опрацювання персональних даних; 5) конфіденційно повідомляти роботодавця про можливі порушення стандартів комплаєнса [16, с. 665].

Таким чином, виходячи з вищезазначеного, слід запропонувати таке визначення ділової репутації працівника: це особистісна моральна цінність трудового життя працівника, яка включає в себе такі складники: 1) його професійно-ділові якості, професійну майстерність та активність; 2) естетичні та гуманістичні якості (порядність, чесність, відповідальність, законслухняність) та 3) усвідомлену оцінку про зазначену власну цінність. Ділова репутація працівника формується у безпосередньо трудових відносинах із роботодавцем, а також у відносинах, тісно з ними пов'язаними (де суб'єктом можуть виступати ще й трудовий колектив, професійна громадська організація тощо). До того ж ділова репутація працівника піддається оцінці не тільки самим працівником, але й роботодавцем, який ураховує розроблені ним стандарти комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин під час цієї процедури, трудовим колективом та суспільством.

Далі необхідно дослідити закріплення законодавцем терміна «ділова репутація працівника» та його дефініції на законодавчому рівні.

Так, у ст. 34 Конституції України законодавець вживає загальний термін «репутація людини», який, безумовно, включає й репутацію працюючої людини на умовах трудового договору. Поняття «репутація людини» використовується в законодавчій техніці міжнародних і регіональних стандартів з прав людини, які є частиною національного законодавства України. Зокрема, це поняття вживається у положеннях ст. 17 Міжнародного пакту про громадянські й політичні права (1966 р.), ст. 10 Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.). Поняття ділової репутації фізичної особи, у тому

числі тієї, що працює на умовах трудового договору, застосовується законодавцем і у ст. 299 Цивільного кодексу України. Однак визначення цього поняття, на жаль, у цих документах не передбачається. Варто вказати, що й і в Кодексі законів про працю України законодавець не вживає термін «ділова репутація працівника». Проте зміст цього поняття впливає зі ст. 21 КЗпП України, в якій закріплено право працівників реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору, та зі ст. 139 КЗпП України, за якою працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Легітимна дефініція ділової репутації передбачена у ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 р. № 2121-III. Під діловою репутацією розуміються відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, в тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі в такій юридичній особі, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи. Як вбачається, ця дефініція є лапідарною, не дозволяє більш чітко визначити ознаки ділової репутації працівника як особи, що працює на умовах трудового договору й безпосередньо підпорядковується роботодавцю.

У контексті цього дослідження також необхідно з'ясувати значення поняття ділової репутації в аспекті суб'єктивного права працівника на ділову репутацію й визначити, якими ж правомочностями наповнений його зміст.

На думку О.О. Осадька, право працівника на ділову репутацію становить можливість здійснювати ним моральну оцінку своєї трудової діяльності, усвідомлювати всю її цінність, вимагати від колег і оточуючих не принижувати його ділову репутацію, а також захищати її у разі приниження всіма законними способами й засобами [7, с. 9].

На наш погляд, характеризуючи суб'єктивне право працівника на ділову репутацію, слід зауважити насамперед правомочність працівника чинити активні дії, що впливає зі ст. ст. 21, 139 КЗпП України. Зазначена правомочність розкривається через різні можливості володіння, формування та користування таким особистим немайновим благом, як ділова репутація, з метою задоволення своїх потреб. А саме: 1) ураховуючи сформовану позитивну ділову репутацію, працівник під час працевлаштування може претендувати

на зайняття гідної відповідної посади; 2) перебуваючи у трудових відносинах і поступово формуючи таку репутацію, може просуватися по роботі; 3) у разі скорочення штату може відносити себе до працівників, які мають переваги в залишенні на роботі у порівнянні з працівниками, що неналежним чином виконують свої обов'язки, порушують режим праці тощо. Розкриваючи сутність першої правомочності права на ділову репутацію, слід зауважити думку О.В. Синегубова, з якою цілком погоджується автор, що закріплена законодавцем юридична можливість мати таке особисте немайнове благо, як ділова репутація, у часі не збігається з фактичною можливістю [9, с. 11]. Насамперед виникненню фактичної ділової репутації повинна передувати яка-небудь трудова (професійна) діяльність. А трудова (професійна) діяльність за загальним правилом можлива з досягненням особою шістнадцяти років, в окремих випадках, установлених законодавством із досягнення особою повноліття.

Другою є можливість вимагати певної поведінки, дії зобов'язаної особи (передусім роботодавця). Зміст цієї правомочності, за своєю сутністю, розкривається через можливість жадати від роботодавця утримання від порушення права працівника на ділову репутацію (інакше кажучи, жадати його недоторканності), створення сприятливих умов щодо більш ефективного забезпечення його реалізації працівниками відповідно до ст. ст. 141, ст. 143 та ін. КЗпП України.

Третя правомочність цього права – можливість захисту працівником свого порушеного права на ділову репутацію в судовому порядку відповідно до чинного законодавства України та відшкодування моральної шкоди за приниження ділової репутації згідно зі ст. ст. 232, 237-1 КЗпП України. Таким чином, лише в єдності всі вказані правомочності складають зміст суб'єктивного права працівника на ділову репутацію.

Отже, забезпечення реалізації права працівників на ділову репутацію здійснюється завдяки нормам ст. ст. 3, 34 Конституції України, ст. 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.), ст. 10 Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), ст. ст. 21, 139, 237-1 й ін. Кодексу законів про працю України, ст. 299 Цивільного кодексу України, про що вже вище зауважувалося. Проте варто вказати, що зазначені положення в цих документах у своїй більшості носять суто декларативний характер, вони не передбачають чіткий правовий механізм забезпечення реалізації права на ділову репутацію працівника на локальному рівні (на рівні підприємства, установи чи організації), який би базувався на сучасних стандартах комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин.

В умовах реформування законодавства про працю в основному законодавчому акті про працю – КЗпП України – й досі не внесені зміни та доповнення з метою підвищення рівня забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію. Так, законодавець не доповнив цей документ нормою-визначенням «ділова репутація працівника», нормами-критеріями її оцінки, які б допомагали додатково стимулювати працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Немає зазначених норм у зареєстрованих у Верховній Раді України проектах Трудового кодексу України № реєстр. 1658 від 27.12.2014 р. (ініц. М.М. Папієв), № реєстр. 2410 від 08.11.2019 р. (ініц. Н.Ю. Королевська та ін.), № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 р. (ініц. Ю.В. Тимошенко та ін.), проекті Закону України «Про працю» № реєстр. 2708 від 28.12.2019 р. (ініц. О.В. Гончарук та ін.). Таким чином, перспектива вирішення проблем правового забезпечення ділової репутації працівника є вкрай невтішною.

Враховуючи активне впровадження в Україні концепції гідної праці, слід проаналізувати в контексті сприяння утвердженню моральних цінностей трудового життя українців пріоритети Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки, строк якої вже добіг кінця. У положеннях цієї Програми більше приділялася увага забороні дискримінації за «захищеними» ознаками, забезпеченню права на професійне навчання та підвищення кваліфікації. На жаль, у цій Програмі не проголошувалося пріоритетом для національної політики та правовим показником для реформування вітчизняного законодавства про працю підвищення престижності особистості працівника, його трудової честі, гідності та ділової репутації. Варто вказати, що за чинною методикою МОП щодо вимірювання гідної праці як в Україні [17], так і у світі [18] також не встановлений такий правовий показник. Все це досить суттєво впливає на розвиток кризи гідної праці як у світі, так і в Україні в умовах неолібералізму та глобалізації економіки.

Викладене дозволяє зробити такі висновки. 1. Право на ділову репутацію працівника є його особистим немайновим трудовим правом, яке як складова частина гідної праці потребує сьогодні більшої поваги насамперед від роботодавця, а також самого працівника, трудового колективу, професійних громадських організацій та суспільства. Визначаючи пріоритети Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки, бажано було би звернути увагу на підсилення вказаного компоненту гідної праці з боку як державних органів влади, так і учасників соціального діалогу, враховуючи нові виклики трудовим відносинам, пов'язані з кризою моральних цінностей трудового життя.

2. Запропонована уточнена дефініція ділової репутації як особистісної моральної цінності трудового життя працівника, що включає в себе такі складники: 1) професійно-ділові якості, професійну майстерність та активність працівника; 2) його естетичні та гуманістичні якості (порядність, чесність, відповідальність, законослухняність) та 3) усвідомлену оцінку про зазначену власну цінність, дозволяє комплексно з'ясувати змістовне наповнення цього поняття.

3. Виявлені деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію (так, у чинному КЗпП України законодавцем не вживається термін «ділова репутація працівника», відсутні його визначення й критерії оцінки; в Програмі гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки не встановлювався пріоритет для національної політики в підвищенні престижності особистості працівника, поваги до його ділової репутації тощо).

4. Проведена автором характеристика трьох правомочностей суб'єктивного права на ділову репутацію працівника сприяє розумінню сутності цього права.

5. З метою підвищення рівня забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію на тепер необхідно розробити проєкт наказу Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують право на честь, гідність і ділову репутацію працівника. Такі Методичні рекомендації повинні базуватися на сучасних стандартах комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин. Їх необхідно опублікувати на офіційному сайті зазначеного Міністерства для громадського обговорення.

Подальші дослідження в науці трудового права доцільно присвятити конкретизації механізму забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію.

### Література

1. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... докт. юр. наук : 12.00.05. Москва, 2009. 45 с.
2. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2011. 22 с.
3. Особисті немайнові трудові права працівників: поняття та види / С.В. Вишневецька та ін. *Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Т. 4. № 37. С. 88–93.
4. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 39 с.
5. Лушникова М.В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. *Вестник Пермского университета*. 2010. Выпуск 1 (7). С. 32–38.

6. Дотримання ділової репутації, честі та гідності працівника як запорука розвитку інноваційної особистості. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / О.О. Осадько та ін. Харків, 2015. С. 283–302.

7. Осадько О.О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 19 с.

8. Юридична енциклопедія / під ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Вид-во «Українська енциклопедія», 1999. Т. 2. 744 с.

9. Синегубов О.В. Особливості цивільно-правового захисту прав на гідність, честь та ділову репутацію працівників міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2008. 20 с.

10. Протопопова Я.С. Правове регулювання відповідальності власника або уповноваженого ним органу за нанесення моральної шкоди : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 20 с.

11. О.В. Винославська та ін. Психологія : навчальний посібник / О.В. Винославська та ін. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 351 с. URL: <https://goo-gl.su/dAmN>

12. Яцуба Л.О. Репутація державного службовця як складова іміджу державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. № 3. С. 178–183.

13. Булах Е.И. Оценка деловой репутации работников банковской сферы. URL: <https://goo-gl.su/xTzY39Y>

14. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография ; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. Архангельск : ИД САФУ, 2014. 108 с.

15. Каракашян Г. Комплаєнс та репутація: 17 каверзних запитань і відповідей на них. URL: <https://goo-gl.su/uoXI8bWr>

16. Овсяк Н.В. Комплаєнс-контроль у сфері трудових правовідносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 23. С. 662–667.

17. Decent work country profile: Ukraine. International Labour Office, ILO/EC Project «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP). Geneva : ILO, 2013. URL: <https://goo-gl.su/HFiyuCKb>

18. Dharam Ghai. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*. 2003. Volume 142. № 2. P. 113–145.

### Анотація

**Амелічева Л. П. Деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію в умовах кризи гідної праці.** – Стаття.

У статті уточнено зміст понять «ділова репутація», «право працівника на ділову репутацію» в умовах кризи гідної праці, виявлено деякі проблеми забезпечення реалізації зазначеного права за чинним законодавством про працю, розроблені пропозиції щодо його вдосконалення.

Автором обґрунтовано, що право на ділову репутацію працівника є його особистим немайновим трудовим правом, яке як складова гідної праці потребує сьогодні більшої поваги насамперед від роботодавця, а також самого працівника, трудового колективу та суспільства. Визначаючи пріоритети Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки, запропоновано звернути увагу на підсилення вказаного компонента гідної праці з боку як державних органів влади, так і учасників соціального діалогу. У статті уточнено визначення ділової репутації як особистісної моральної цінності

трудового життя працівника, що включає в себе такі складники: 1) професійно-ділові якості, професійну майстерність та активність працівника; 2) його естетичні й гуманістичні якості (порядність, чесність, відповідальність, законослухняність) та 3) усвідомлену оцінку про зазначену власну цінність. Виявлено деякі проблеми забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію: (1) в чинному КЗпП України законодавцем не вживається поняття «ділова репутація працівника», відсутні його визначення й критерії оцінки; 2) у Програмі гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки не встановлювався пріоритет для національної політики – підвищення престижності особистості працівника, поваги до його ділової репутації тощо).

Проведена автором характеристика трьох правомочностей суб'єктивного права на ділову репутацію працівника дозволяє більш чітко сприяти розумінню сутності цього права. З метою підвищення рівня забезпечення реалізації права працівника на ділову репутацію натеper необхідно розробити проєкт наказу Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують право на честь, гідність і ділову репутацію працівника.

*Ключові слова:* ділова репутація працівника, концепція гідної праці, моральна цінність трудового життя, особисті немайнові трудові права, комплаєнс.

### Summary

*Amelicheva L. P. Some problems of ensuring the implementation of the employee's right to a business reputation in a crisis of decent work. – Article.*

The article clarifies the content of the concepts "business reputation", "employee's right to business reputation" in the context of the crisis of decent work, identifies some problems of ensuring the implementation of this right under the current labor legislation, and develops proposals for its improvement.

The author proves that the right to a business reputation of an employee is his personal non-property labor right, which as a component of decent work today requires more respect, first of all, from the employer, as well as the employee, the labor collective and society. When determining the priorities of the ILO decent work Program for Ukraine for 2020-2024, it is proposed to pay attention to the strengthening of this component of decent work on the part of both state authorities and participants in the social dialogue. The article clarifies definition of business reputation as a personal moral value of the employee's working life, which includes the following components: 1) professional and business qualities, professional skill and activity of the employee; 2) his aesthetic and humanistic qualities (decency, honesty, responsibility, law-abiding) and 3) a conscious assessment of the specified self-value. Some problems of ensuring the implementation of the employee's right to business reputation are identified (in the current labor Code of Ukraine, the legislator does not use the term "employee's business reputation", there is no definition and evaluation criteria for it, the ILO decent work Program for Ukraine for 2016-2019 did not set a priority of national policy – increasing the prestige of the employee's personality, respect for his business reputation.).

The author's description of the three powers of the employee's subjective right to business reputation allows us to more clearly contribute to understanding the essence of this right. With the aim of increasing the level of implementation of employee's right to reputation we need to develop a draft order of the Ministry of social policy of Ukraine on approval of Methodical recommendations for inclusion in collective contracts and agreements provisions establishing the right to honor, dignity and business reputation of the employee.

*Key words:* employee's business reputation, concept of decent work, moral value of working life, personal non-property labor rights, compliance.