

3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості (реєстр. № 6156, текст законопроекту від 25. 02. 2021 р.). Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242.

Науковий керівник: к. ю. н., доцент Наньєва М. І.

Тоцька Валерія Сергіївна

*студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРО ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Необхідним видається відмітити, що поняття ділової репутації не є новим для сучасного суспільства, адже завдяки ньому здійснюється характеристика робітника, відображаються його ділові та професійні якості у тій чи іншій діяльності.

На сьогоднішній день трудовим законодавством практично не передбачено і не закріплено визначення терміна «ділова репутація працівника», хоча його слід розглядати як правовий, економічний і соціальний феномен, який є невід’ємним елементом функціонування трудових відносин у усіх сферах виробництва.

Варто зазначити, що дана категорія не є новою й для законодавця. Зокрема, вперше термін «ділова репутація» був згаданий у Законі України «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996 р. [2], а саме у розділі II «Неправомірне використання ділової репутації господарюючого суб’єкта господарювання». Проте, на жаль, законодавець не закріпив та не надав пояснень, що саме слід розуміти під діловою репутацією.

Проаналізувавши вищезгаданий та низку інших нормативно-правових актів, наукових поглядів, можемо зробити висновок, що під терміном «ділова репутація працівника» слід розуміти певні відомості про професійні і особисті якості особи, які були набуті під час навчання, за попереднім місцем роботи, які засновані на відгуках, рекомендаціях та характеристиках і формують у роботодавця чи упов-

новаженого ним органу певне уявлення про якості працівника при вирішенні питання про прийняття його на роботу. Одразу ж виникає низка питань: як саме відбувається захист ділової репутації працівника? Який саме механізм такої правової категорії?

За загальним правилом захист особистих немайнових прав працівників відбувається цивільно-правовими засобами.

Спочатку працівник має надіслати письмову претензію до особи, яка порушила недоторканість ділової репутації, у якій повинні бути викладені всі аргументи на свою користь та вимога спростувати негативну, недостовірну інформацію. У тому випадку, якщо особа, до якої звернено таку претензію, самостійно не спростує негативну інформацію про працівника, останній буде мати право захист ділової репутації вже у судовому порядку, що передбачено статтею 227 Цивільного Кодексу України від 16. 01. 2003 № 435-IV [1] Тобто, особа, яка вважає, що її немайнові права таким чином були порушені, повинна подати позовну заяву до суду, якій повинна детально описуватися її позиція, аргументи на свою користь, посилаючись на норми законодавства.

Недостовірна інформація – така інформація, яка не відповідає реальній дійсності, містить відомості про події, яких взагалі не існувало або які існували, але відомості про них було негативно видозмінено. Недостовірною вважається і та інформація, правдивість якої не зміг довести поширювач.

Негативною слід вважати ту інформацію, у якій йде мова про порушення працівником норм чинного законодавства, вчинення будь-яких інших аморальних дій, і яка, на думку позивача, певним чином порушує його право на повагу до гідності, честі та ділової репутації.

Суд своїм рішенням може зобов'язати поширювача спростувати недостовірну інформацію.

Отже, спростує поширену недостовірну інформацію виключно та особа, яка умисно її поширювала та у такий самий спосіб, за допомогою якою відбувалося поширювання.

Як показує судова практика, для того, щоб суд задовільнив подібний позов, повинна бути наявна сукупність деяких обставин:

- поширення негативної або недостовірної інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб.
- дана інформація повинна стосуватися конкретного працівника, юридичної особи-позивача.
- інформація повинна бути недостовірною чи негативною.
- поширення такої інформації зачіпає немайнові права та законні інтереси особи, перешкоджає їй повноцінно користуватися своїми правами.

У деяких випадках, які передбачені законом, таку інформацію може спростувати і сам суд у своєму рішенні в порядку окремого провадження. Зокрема йде мова про випадки, коли особа-поширювач є анонімом, тобто навмисно приховує відомості про себе, або коли вона користується псевдонімом, а справжні дані знайти неможливо, або ж у випадках смерті чи ліквідації такої особи.

Отже, на сьогоднішній день ми маємо реально дієвий механізм для того, щоб належним чином захищати свою ділову репутацію та інші немайнові права та без усяких сумнівів будувати кар'єру своєї мрії.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16. 01. 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44.
2. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07. 06. 1996 р. № 236/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 36.

Науковий керівник: доктор філософії, асистент Корнілова О. В.

Чербаджи Анастасія Василівна

*студентка 3-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ

Соціальні пільги є одним із видів соціального забезпечення, передбаченого чинним законодавством України. Їх надання регулюється численними нормативно-правовими актами. Необхідно зазначити, що законодавство щодо врегулювання питання соціального захисту