

КОМПЕНСАЦІЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ТА ЗАВДАННЯ ШКОДИ ДІЛОВІЙ РЕПУТАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджуються питання про честь, гідність та ділову репутацію, які є об'єктами правового захисту, наслідки порушення конституційного права. Досліджується питання стосовно того, що Конституцією кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію. Досліджено практичні і теоретичні питання, пов'язані з особливостями порушення конституційного права. Здійснено аналіз чинного законодавства, що регулює це питання. Зроблено висновки та внесено конкретні пропозиції.

Ключові слова: *честь, гідність, ділова репутація, моральна шкода, компенсація.*

В статье исследуются вопросы о чести, достоинстве и деловой репутации, которые являются объектами правовой защиты, последствия нарушения конституционного права. Исследуется вопрос относительно того, что Конституцией каждому гарантируется право на свободу мысли и слова, на свободное выражение своих взглядов и убеждений. Каждый обязан неуклонно соблюдать Конституцию и законы Украины, не посягать на права и свободы, честь и достоинство других людей. Праву на свободу мысли и слова, на свободное выражение своих взглядов и убеждений соответствует обязанность не распространять о лице недостоверную информацию и такую, которая порочит его достоинство, честь или деловую репутацию. Исследованы практические и теоретические вопросы, связанные с особенностями нарушения конституционного права. Осуществлен анализ действующего законодательства, которое регулирует данный вопрос. Сделаны выводы и внесены конкретные предложения.

Ключевые слова: *честь, достоинство, деловая репутация, моральный вред, компенсация.*

The article examines the question of honor, dignity and business reputation which are the objects of legal protection, the consequences of violating constitutional rights. Examines the question as to what the Constitution everyone is guaranteed the right to freedom of thought and speech, free expression of views and beliefs. Everyone is obliged to observe strictly the Constitution and laws of Ukraine, not to encroach on rights and freedoms, honor and dignity of other people. The right to freedom of thought and speech, free expression of views and beliefs goes the responsibility not to spread on the face and false information that defamed its dignity, honor or business reputation. No one may be subjected to interference in his personal and family life, except in cases envisaged by the Constitution. Not allowed collection, storage, use and dissemination of confidential information about a person without his consent, except in cases determined by law and only in interests of national security, economic welfare and human rights. Should ensure a balance between the constitutional right to freedom of thought and expression, the right to free expression of views and beliefs, on the one hand, and the right to respect for human dignity, constitutional guarantees of non-interference in private and family life, judicial protection of the right to refute unreliable information about the person on the other side. It is explored practical and theoretical issues associated with the impacts due to the violation of constitutional rights. Current legislation regulating this issue is analyzed. The conclusions and specific suggestions are made.

Key words: *honor, dignity, business reputation, moral damage, compensation.*

Вступ. На сучасному етапі розвитку світової спільноти проблема прав і свобод людини є однією з найактуальніших. У цьому напрямі прийнято низку міжнародних документів, які визначають людину найвищою цінністю суспільства, а належне забезпечення її прав і свобод – головним обов'язком демократичної держави. Преамбула до Загальної Декларації прав людини закріплює положення про те, що визнання гідності, властивої усім членам людської сім'ї, та рівних і невід'ємних їхніх прав є основою свободи, справедливості та загального миру [1]. Преамбула до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права проголошує, що всі права людини «випливають із властивої людській особі гідності» [2]. Ці ідеї відображені й у Конституції України.

Встановлене Конституцією та законами України право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян [3]. Основним Законом кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Водночас відповідно до ст. 68 Конституції кожен зобов'язаний неухильно дотримуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію. Ніхто не може зазнавати втручання у його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Повинен забезпечуватися баланс між конституційним правом на свободу думки і слова, правом на вільне вираження своїх поглядів та переконань, з одного боку, та правом на повагу до людської гідності, конституційними гарантіями невтручання в особисте і сімейне життя, судовим захистом права на спростування недостовірної інформації про особу, з іншого боку.

Найважливішим напрямом у сфері захисту прав людини є захист прав працівників у системі трудового права, забезпечення захисту їхніх особистих немайнових прав у період трудової діяльності, зокрема на компенсацію моральної шкоди. Нині одним із загальноновизнаних механізмів захисту прав працівників є відшкодування моральної шкоди, заподіяної неправомірними діями роботодавця. Невідчужувані права і свободи людини, інші нематеріальні блага (наприклад, право на позитивну ділову репутацію і добре ім'я працівника, які можуть бути порушені у процесі праці) захищаються законодавством, якщо інше не передбачено суттю цих нематеріальних благ.

Кожний має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав, ніхто не може бути обмежений у трудових правах і свободах або одержувати будь-які переваги, якщо вони не пов'язані з діловими якостями працівника. Іншими словами, законодавець веде мову про основну складову ділової репутації працівника – професійно важливі й особистісні властивості. На жаль, норми трудового законодавства фактично не містять трактування, що можна або потрібно розуміти під «діловими якостями» працівника. Більш того, незважаючи на значну кількість цих норм, законодавець жодного разу не згадує терміна «ділова репутація», хоча очевидно, що остання як правовий, економічний і соціальний феномен так чи інакше присутня на всіх стадіях функціонування трудових відносин.

В умовах ринку питання забезпечення належного захисту ділової репутації громадян набувають особливої актуальності, оскільки від громадської думки залежить не тільки емоційний стан, а й реальне економічне благополуччя. Нині все частіше у спеціальній літературі, а також у популярних виданнях можна побачити публікації, присвячені судовим справам про компенсацію моральної шкоди у зв'язку із шкодою діловій репутації працівників і роботодавців.

Моральна шкода передбачає не тільки моральні та фізичні страждання громадянина у випадках посягання на його життя і здоров'я, а й також випадки зниження його ділової репутації. Існують різні наукові підходи до оцінки моральної шкоди за втрату життя і здоров'я людини. Однак стосовно ділової репутації переважно висвітлені лише правові аспекти її захисту (зокрема, у Цивільному кодексі України), тоді як механізми та інструменти для її оцінки не запропоновані. В національному законодавстві, як зазначалося вище, не визначений порядок оцінки розміру компенсації моральної шкоди, зокрема у випадках нанесення шкоди діловій репутації особи. Цей факт породжує суб'єктивізм в оцінці розмірів компенсації моральної шкоди: часто за аналогічних обставин виплачуються суми компенсацій, що відрізняються на кілька порядків, або не сплачуються взагалі. Це зумовлено тим, що, з одного боку, потерпілі завищують грошову суму компенсації, з іншого – суди позбавлені можливості орієнтуватися на нормативно встановлені методики оцінки фізичних і моральних страждань людини у грошовому вираженні.

Оцінка моральної шкоди в разі втрати ділової репутації на сьогодні залишається складною і маловивченою проблемою. У зв'язку з цим актуальними стають аналіз і систематизація усіх наявних розробок у сфері захисту ділової репутації та виявлення факторів, що впливають на неї, для того, щоб в подальшому спробувати розробити оціночний правовий інструментарій.

Результати дослідження. Поняття «честь», «гідність» і «ділова репутація» є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту.

Під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної психо-соціальної цінності. Водночас із честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло, а під діловою репутацією фізичної особи розуміється набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей під час виконання нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків.

Під репутацією розуміється громадська думка про кого- або що-небудь [4, с. 117]. У сучасній науковій літературі існує декілька підходів до визначення поняття «ділова репутація». Розглянемо лише частину з них, на наш погляд, найбільш значущих.

Так, А.М. Ерделевський займає таку позицію: «честь – супроводжується позитивною оцінкою суспільства відображення якостей особи в суспільній свідомості; гідність – супроводжується позитивною оцінкою особи відображення її якостей у власній свідомості; ділова репутація – супроводжується оцінкою суспільства відображення ділових якостей особи в суспільній свідомості». Автор також висвітлює питання про розмежування «ділових» і «неділових» якостей громадянина. Ділові якості громадянина – це якості, що забезпечують здійснення ним діяльності, спрямованої на задоволення суспільних потреб, або його ефективну участь у такій діяльності. Ця діяльність викликає певну оцінку в суспільній думці, тобто у громадянина складається ділова репутація. Стосовно юридичної особи – всі її якості є діловими, оскільки вона створюється з визначеною метою – участь саме в ділових відносинах [5, с. 116].

М.М. Малєїна визначає ділову репутацію як «набір якостей і оцінок, з якими громадянин асоціюється у головах своїх клієнтів, споживачів, контрагентів, колег по роботі та персоналізує себе серед інших професіоналів у цій галузі діяльності». Вона вважає, що честь – це поняття родове, а ділова репутація – поняття видове [6, с. 153]. На думку А.Л. Анісімова, під діловою репутацією слід розуміти порівняльну оцінку соціальної значущості індивіда, його становища у суспільстві, закріплену в громадській думці. Підставою, за якою індивід наділяється діловою репутацією (престижем), є спосіб життєдіяльності, поведінки, споживання благ, виконання зобов'язань, взаємини з іншими суб'єктами суспільних відносин та ін. Тобто репутація людини у відомому сенсі залежить від неї самої. Іншими словами, про ділову репутацію людини говорять за її вчинками. Часто престиж отожднюють з авторитетом. Однак поняття «престиж» не має того «владного» забарвлення, яке характеризує поняття «авторитет». Авторитет поряд із престижем є характеристикою становища, статусу особи, відповідає йому, але не замінює [7, с. 48].

Таким чином, різні наукові джерела загалом погоджуються із тим, що під честю можна розуміти громадську оцінку людини, під гідністю – її особисту самооцінку, а під діловою репутацією – громадську оцінку ділових якостей особи, її професійних переваг і недоліків. Як уже зазначалось, у законодавстві не міститься визначення ділової репутації працівника. Це є, на наш погляд, наслідком того, що в науковій доктрині ділова репутація працівника не є об'єктом самостійного дослідження, а розглядається лише в сукупності з такими нематеріальними благами, як честь і гідність. При цьому, як правило, ділова репутація характеризується як благо, що не має грошової оцінки. Але ділова репутація працівника має самостійне значення і не збігається з поняттям «ділова репутація фізичної особи». Слід зазначити, що, оскільки ділова репутація фізичної особи формується у певній сфері, пов'язаній із професійною діяльністю, логічно стверджувати, що вона може мати місце у трудових відносинах, де носієм цієї властивості є працівник.

Честь і гідність громадянина, ділова репутація фізичних та юридичних осіб нерозривно пов'язані як із правом, так і з економікою, бо їх обмеження або втрата тягнуть за собою втрату нормальних суспільних зв'язків, певного статусу у взаємовідносинах з іншими суб'єктами і, як наслідок, втрату особою економічної стабільності та впевненості в завтрашньому дні [8, с. 127].

Ділова репутація є важливим елементом трудових відносин, оскільки характеризує відображення ділових якостей особи в суспільній свідомості. У процесі трудової діяльності працівник прагне задовольнити не лише свої матеріальні, а й особисті потреби – трудовий престиж, професійний авторитет, честь і гідність, визнання і належна оцінка його праці та ділової репу-

тації керівниками і колективом. Визнання трудових успіхів працівника, підвищення думки про його професійні й особисті здібності, зміцнення довіри до нього з боку роботодавця, членів трудового колективу як до особи, ділова репутація якої високо цінується у колективі, є потужним імпульсом трудової активності, що за своєю значимістю не поступається інтересу матеріальному. Ділова репутація як надбання працівника передбачає наявність у нього можливості формувати, володіти, використовувати, розпоряджатись і захищати свою ділову репутацію на свій розсуд і у своїх інтересах або за угодою (обумовленою у трудовому або колективному договорі) шляхом виконання трудових функцій, а також вимагати від роботодавця, інших працівників та інших осіб утримуватись від зазіхань на його ділову репутацію, а в разі вчинення таких посягань – вимагати компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації. Захист ділової репутації працівника означає його дії, спрямовані на припинення зазіхань із боку роботодавця або інших осіб, а також механізм компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації.

Ділова репутація працівника є комплексним явищем, що включає:

- ділову репутацію як матеріальне благо;
- ділову репутацію як немайнове благо;
- ділову репутацію як майнову оцінку здібностей та досвіду працівника;
- ділову репутацію як суспільну думку;
- ділову репутацію як набір професійно важливих і особистісних якостей (позитивних чи негативних);
- ділову репутацію як надбання працівника;
- ділову репутацію як елемент трудових відносин;
- ділову репутацію як елемент ринку праці [9, с. 36].

Таким чином, ділова репутація є невід'ємним правом працівника, його благом, яке повинно бути закріплено як державою (через визнання його в нормах права), так і роботодавцями та професійними об'єднаннями. Під ділову репутацією працівника слід розуміти уяву роботодавця, працівника, інших пов'язаних із ними осіб про професійно важливі та особисті якості працівника, що з'явилась та(або) сформувалась на попередньому місці роботи або навчання у результаті оцінки цих якостей, заснованій на нормативно закріплених і науково обґрунтованих методиках.

Виходячи з цього, втрата ділової репутації працівником у трудових відносинах є формуванням негативної думки роботодавця, трудового колективу або самого працівника про його професійно важливі й особисті якості, їх негативна оцінка і, як наслідок, зниження попиту на послуги цього працівника на ринку праці. Посягання на ділову репутацію з боку роботодавця може завдати працівнику як психічні, моральні страждання, переживання, так і майнові збитки у вигляді упущеної вигоди та додаткових витрат. У зв'язку із цим приниження ділової репутації працівника з боку роботодавця або з боку трудового колективу, громадських організацій може потягнути компенсацію.

Що стосується протиправних дій роботодавця, які можуть спричинити безумовне зниження ділової репутації працівника, то такими, на наш погляд, слід визнати такі:

1) необґрунтоване застосування дисциплінарних стягнень. Як показує практика, деякі роботодавці не дотримуються встановлених вимог стосовно накладення дисциплінарних стягнень і тим самим паплюжать ділову репутацію працівника. Заходи дисциплінарного стягнення іноді застосовуються за проступки, не пов'язані з трудовою діяльністю працівника (наприклад, за аморальну поведінку). Дисциплінарне стягнення підлягає скасуванню, якщо роботодавець не надав доказів, які свідчать не тільки про те, що працівник учинив дисциплінарний проступок, а й про те, що під час накладення стягнення враховувалися тяжкість скоєного проступку, обставини, за яких він учинений, попередня поведінка працівника, його ставлення до праці [10, с. 362]. Необґрунтоване застосування дисциплінарного стягнення має призвести не тільки до його зняття, а й принесення вибачень працівнику способом, що має визначатися залежно від широти розповсюдження відомостей, що ганьблять або принижують його особистість [11, с. 49];

2) необ'єктивні публічні виступи, зокрема на зборах трудового колективу, друк у газеті підприємства, в засобах масової інформації відомостей, що ганьблять трудову честь і ділову репутацію працівника. Юридичним складом правопорушення, наявність якого у цьому разі може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б однієї особи у будь-який спосіб; б) поширення інформації стосується певної фізичної особи; 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. Під поширенням інформації слід розуміти таке: опублікування її у пресі, передавання по радіо, телебаченню чи з використанням інших засобів масової інформації; поширення у мережі Інтернет чи з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку; викладення у характеристиках, заявах, листах, адресованих іншим особам; повідомлення у публічних виступах, в електронних мережах, а також в іншій формі хоча б одній особі. Поширенням інформації також є вивішування (демонстрація) у громадських місцях плакатів, гасел, інших витворів, а також розповсюдження серед людей листівок, що за своїм змістом або формою паплюжать гідність, честь фізичної особи або її ділову репутацію;

3) незаконні звільнення з підстав, що паплюжать ділову репутацію працівника. Справді, незаконне звільнення здатне завдати значної шкоди репутації працівника. Наприклад, із підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України. У разі розірвання трудового договору за цією статтею, очевидно, що працівник із таким формулюванням причини звільнення навряд чи зможе влаштуватися на іншу роботу за фахом. Навряд чи знайдуться охочі взяти на роботу людину, звільнену, приміром, за втрату довіри. У судовій практиці є безліч прикладів розгляду позовів про зміну формулювання причини звільнення. Працівник у таких випадках вимагає відновлення своєї репутації шляхом пред'явлення позову про зміну формулювання звільнення, не бажаючи свого поновлення на роботі. У разі, якщо відомості не відповідають дійсності і звільнення працівника відбулося без законних підстав, на роботодавця може бути покладений обов'язок компенсації моральної шкоди;

4) втрата працівником здоров'я у випадках виробничої аварії. Втрата ділової репутації відбувається у разі, якщо працівника, який отримав травму внаслідок аварії на виробництві, керівництво підприємства незаконно звинувачує у порушенні вимог норм охорони праці і на цій підставі намагається звільнити або застосувати до нього інші заходи впливу. У цій ситуації моральні та фізичні страждання працівника здатні призвести до найтяжчих наслідків: стану стійкого стресу, нервового зриву, душевних розладів, інших захворювань і навіть до самогубства.

Таким чином, можна сказати, що компенсація моральної шкоди працівнику є самостійною формою відповідальності роботодавця, що виражається у загладженні ним шкоди у вигляді завданих працівникові психічних і фізичних страждань, що були результатом неправомірних дій роботодавця. У цьому сенсі сучасне трудове право охороняє не тільки майнові, а й особисті немайнові права й інтереси працівника, зокрема право на ділову репутацію.

Цілком обґрунтованою у разі незаконного звільнення працівника буде компенсація йому моральної шкоди від втрати ділової репутації поряд із компенсацією моральної шкоди, заподіяної порушенням трудових прав, передбачених законодавством. Аналіз судової практики показує, що в більшості справ працівники в обґрунтування своїх вимог про компенсацію моральної шкоди посилаються на порушення роботодавцями їхнього права на працю (у зв'язку з незаконним звільненням та ін.), залишаючи поза увагою своє порушене право на позитивну ділову репутацію.

На думку А.М. Ерделевського, істотне значення для визначення розміру компенсації моральної шкоди у разі зниження честі та гідності особи мають такі показники: характер і широта розповсюдження відомостей, що ганьблять працівника; наслідки, що настали для потерпілого у зв'язку з розповсюдженням цих відомостей. До останніх можуть належати звільнення з роботи, необрання на виборну посаду, розпад сім'ї та ін. [12, с. 116]. Аналогічний підхід запропонований і Д.І. Гуциним, який розрізняє три приватних критерії визначення розмірів компенсації моральних і фізичних страждань у разі зниження ділової репутації: 1) характер поширених відомостей, що дозволяє встановити, якою мірою такі відомості заплямували добре ім'я; 2) сфера розповсюдження відомостей (під час приватної розмови або в засобах масової інформації); 3) склад осіб, які ознайомилися з інформацією, що ганьбить громадянина [13, с. 116, 117].

Незаконне звільнення працівника неминуче тягне за собою втрату ним ділових зв'язків, а в разі розповсюдження відомостей, що ганьблять його, – порушує можливість розвивати кар'єру. Також у разі тривалого вимушеного прогулу внаслідок неможливості поновитися на колишній роботі (чи знайти інше місце роботи) можливі втрати працівником професійних навичок і кваліфікації. Безумовно, такі наслідки посилюють моральні переживання працівника, тому їх урахування також необхідне під час визначення розміру компенсації моральної шкоди.

Значущим чинником, що впливає на міру моральних і фізичних страждань, може бути врахування трудових заслуг працівника, його професіоналізму, займаної посади і кар'єрних перспектив на момент розповсюдження про нього шкідливих відомостей. М.Й. Бару підкреслює, що професійний рівень працівника можна враховувати за допомогою думки трудового колективу,

вираженої у суді, наприклад, представником профспілкової організації [14, с. 27]. Важливими для оцінки моральної шкоди тут можуть бути і факти відсутності у минулому дисциплінарних стягнень, наявності у працівника державних нагород та різного роду заохочень.

Слід зазначити, що втрата ділової репутації працівника може відбуватись як із вини самого працівника, так і з вини інших учасників трудового процесу (роботодавця, колег та ін.) Однак право на захист ділової репутації, зокрема шляхом компенсації моральної шкоди від її втрати, може виникнути у працівника тільки в тому випадку, якщо втрата ділової репутації сталася з вини інших учасників трудового процесу. Захист ділової репутації працівника може передбачати його дії, спрямовані на припинення зазіхань із боку роботодавця або інших осіб, а також механізм компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації. На жаль, більшість працівників, роботодавців і судових органів не підозрюють, що ділова репутація працівників може бути захищена трудовим законодавством так само, як і матеріальні інтереси. Професійна характеристика працівника, що не відповідає дійсності, незалежно від того, в якій формі вона мала місце і ким виражена, якщо вона підриває авторитет, престиж, ділову репутацію працівника, заподіює йому моральну шкоду, може бути предметом судового оскарження з боку працівника.

Для ілюстрації цього моменту наведемо такий приклад. Інженер Б. була звільнена з роботи. Вважаючи звільнення незаконним, образливим, таким, що принижує її гідність, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу, а також компенсацію моральної шкоди за тими мотивами, що вона багато років пропрацювала у відповідача, була нагороджена медаллю за сумлінну працю, а тепер її ділова репутація підірвана, їй заподіяли моральні страждання, в подальшому їй важко буде знайти іншу роботу. Суд повністю задовольнив позов [15, с. 21].

Проведений нами аналіз судової практики у справах про відшкодування моральної шкоди від втрати ділової репутації показує, що під час визначення розміру компенсації моральної шкоди суди враховують такі обставини:

- індивідуальні особливості потерпілих, а саме особистість позивача, його суспільне становище, посаду;
- особистість відповідача та його матеріальне становище;
- фактичні обставини справи, зокрема конкретні негативні наслідки, що настали для позивача (наприклад, погіршення стану здоров'я);
- труднощі під час подальшого працевлаштування;
- вимоги розумності та справедливості.

Висновки. Таким чином, на підставі проведеного аналізу практики і юридичних механізмів компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації працівників можна зробити висновок, що в Україні склалася практика компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації працівників через суд. При цьому частка таких справ у загальному обсязі позовів про захист трудових прав працівників є досить незначною. Це зумовлено недосконалістю чинного трудового законодавства, невідповідністю судових органів до розгляду цієї категорії справ, відсутністю прийнятної для судових органів методики визначення розміру компенсації моральної шкоди від втрати ділової репутації, а також правовою неграмотністю та неінформованістю учасників трудових відносин. Назріла необхідність визнання ділової репутації у легальному порядку об'єктом правового захисту працівника. Вивчення наукових досліджень із питань захисту ділової репутації працівників показало відсутність єдиних підходів до оцінки моральної шкоди від її втрати. Для вирішення цієї проблеми необхідна систематизація факторів, що безпосередньо впливають на втрату ділової репутації працівника, і, поряд із подальшим удосконаленням законодавчої бази, розробка інструментарію для її оцінки.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини : декларація ООН від 10.12.1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : пакт ООН від 16.12.1966 р. // Вісник КС України. – 2006. – № 4. – 9 лист.
3. Відшкодування моральної шкоди : методичні рекомендації Міністерства юстиції України №35-13/797 від 13.05.2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
4. Новий тлумачний словник української мови / уклад. В.В. Яременко, О.М. Сліпушко : у 3-х т. Т. 3. – К. : Аконті, 2001. – 926 с.
5. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики / А.М. Эрделевский. – М. : БЕК, 2000. – 384 с.

6. Малеина М.Н. Правовое регулирование отношений между гражданами и лечебными учреждениями (гражданско-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / М.Н. Малеина ; ВЮЗИ. – М., 1985. – 189 с.
7. Анисимов А.Л. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации : [учеб. пособ.] / А.Л. Анисимов. – М. : ВЛАДОС ПРЕСС, 2001. – 224 с.
8. Пельцман Л.А. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу / Л.А. Пельцман // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 1. – С. 126–130.
9. Власов А.А. Проблемы судебной защиты чести, достоинства и деловой репутации : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.03, 12.00.09 / А.А. Власов ; Москов. юрид. акад. – М., 2000. – 384 с.
10. Трудовое право России : [учеб.] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2002. – 560 с.
11. Шафикова Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.Х. Шафикова ; Уральская гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2000. – 189 с.
12. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в России и за рубежом / А.М. Эрделевский. – М. : Издат. группа ФОРУМ – ИНФРА-М, 1997. – 240 с.
13. Гушин Д.И. Юридическая ответственность за моральный вред (теоретико-правовой анализ) / Д.И. Гушин. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2002. – 166 с.
14. Бару М.И. Охрана трудовой чести / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1979. – № 9. – С. 24–29.
15. Барабаш А. О некоторых свойствах трудового правоотношения / А. Барабаш // Государство и право. – 2003. – № 12. – С. 21–27.