

Сидорова Е.В.,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
магистерской программы «Магистр права»¹

УДК 349.2

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ В СПОРАХ О ЗАЩИТЕ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация. В статье рассматриваются и анализируются понятия трудовой чести, достоинства и деловой репутации. На основе проведенного анализа, автором сделаны выводы на основе мнений ученых-трудовиков, российского трудового и гражданского права. Определены особенности понятий, с помощью которых формируют субъективное – достоинство, и объективное – честь, деловая репутация образ и положение, которое личность занимает в обществе. Кроме того, в статье рассматриваются особенности применения цифровых доказательств по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: нематериальные блага, честь, достоинство, деловая репутация, категории морали, право, цифровые доказательства

Трудовой Кодекс Российской Федерации в качестве главного принципа правового регулирования трудовых отношений выделяет право, помогающее обеспечить работнику защиту достоинства во время его трудовой деятельности, указывая на это в статье 2. Но в тоже время ни Трудовой кодекс, ни другие нормативно-правовые акты не включают в себя способа защиты такого права. Еще одной из проблем является то, что в настоящее

¹ Научный руководитель: О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

время понятие «достоинство человека» зачастую соотносится с такими правовыми категориями, «как трудовая честь», «деловая репутация». То есть сложность состоит в определении теоретических аспектов терминов «честь», «достоинство» и «деловая репутация» работника и раскрытии содержания права на честь, достоинство и деловую репутацию работника.

В настоящее время законодательство Российской Федерации не устанавливает определения чести, достоинства и деловой репутации. Чаще всего в науке права они определяются как категории морали, с различными особенностями. Как правило определения данных понятий у разных авторов тождественны и содержат подобные характеристики. Тем самым, не отличаясь друг от друга и являются идентичными.

Целью данной работы является проведение анализа понятий «трудовая честь», «достоинство» и «деловая репутация», установление компонентов, определяющих вышеуказанные понятие и необходимости закрепления понятий на законодательном уровне.

Если говорить о теоретических аспектах, раскрывая суть понятий «трудовая честь», «достоинство» и «деловая репутация», стоит рассмотреть их в аспекте философии и нравственности. К примеру, в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова, честь – «достойные уважения и гордости моральные качества человека; его соответствующие принципы», а достоинство, как «совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе». ¹

Благом, с помощью которого дается оценка деятельности физического или юридического лица, анализ его деловых, профессиональных качеств является понятие деловой репутации. Она представляет собой «имя» человека, которое характеризует его, с положительной или отрицательной стороны.

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., М., 1997. С. 994.

М.В. Лушникова подчеркивает, что понятие чести сравнивают с оценкой качеств личности, которая формируется со стороны общества, чаще всего положительная. Определяя ее как морально-правовую категорию. А достоинство напротив – оценка себя, как личности. Процесс, при котором формируется осознание своих качеств, мировоззрения и своего предназначения в обществе. Говоря о репутации – это сложившееся мнение о человеке, а деловая репутация – это мнение, которое сложилось о нем, после проведения оценки его профессиональных качеств.¹ Кроме того, в своей работе, посвященной защите трудовой чести и достоинства работников А. М. Лушников и М. В. Лушникова устанавливают в качестве достоинства основную категорию права в сфере их защиты, в отличие от чести и деловой репутации.²

Ученый – правовед М.И. Бару выделяет в понятии «честь» два смысла – широкий, согласно которому это правомочие человека или работника, которым он может воспользоваться во время своей трудовой деятельности, содержащее в себе его собственную оценку и уважение достоинства и деловой репутации со позиции общества. А узкий смысл понятия объясняется самостоятельной оценкой человека, на соответствие принципам права и морали, устоявшихся в обществе.³

Право определяет честь, как выражение качеств, присущих физическому лицу – работнику или юридическому лицу, которое содержится в общественном сознании и находится в тесной связи с положительной оценкой. Несмотря на это, данное определение не соответствует определению, содержащемуся в Гражданском кодексе РФ, так как действующее законодательство понимает под честью нематериальное и неотъемлемое право личности. Настоящее законодательство скорее

¹ Лушникова М.В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010 г. С. 32.

² Лушников А. М., Лушникова М. В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107.

³ Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения. Харьков, 1967 г. С. 15..

провозглашает защиту чести, чем устанавливает действенные механизмы по ее защите, а практика правоприменения имеет тенденцию к ее игнорированию, считая менее важной проблемой, при решении более важных задач. Действительно, ведь в настоящее время честь утрачивает свое значение и ее ценность теряется¹.

Наряду с понятием чести, употребляется и понятие достоинства. И в этом случае авторы также не имеют общего мнения, ведь оно получило широкое употребление относительно недавно. Как отмечает А.Л. Анисимов «достоинство» - это оценка человеком своих собственных качеств, а также способностей, поведения и значения в обществе.² Автор отмечает, что честь и достоинство являются категориями, позволяющими установить отношение к конкретному человеку, который является высшей общественной ценностью. По сравнению с А.М. Эрделевским, который определяет достоинство, как отражение качеств в собственном сознании лица, которое сопровождается его положительной оценкой.

Вместе с тем, это является проведением оценки личности, путем осмысления ею собственных качеств, возможностей, места в обществе. Необходимо отметить, что самооценка личности складывается из наиболее основных критериев, посвященных оценке моральных и иных качеств личности.³

На сегодняшний день встречается и большинство других определений данного понятия, ведь каждый автор индивидуально, субъективно подходит к определению тех или иных составляющих понятия, вкладывая в него свое понимание явлений действительности. Так, например, некоторые ученые считают, что достоинством является восприятие человеком собственных

¹ Курсова О.А., Плужник И.Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. Том: 2. № 3 (4). С. 188.

² Анисимов А. Л. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации по законодательству Российской Федерации: Учеб. Пособие / А.Л. Анисимов. – М.: ВЛАДОСПРЕСС, 2001. С. 9.

³ Эрделевский А. М. Защита чести, достоинства и деловой репутации в судебной практике. М.: ВолотерсКувер. 2006. С. 133.

качеств, способностей, а также общественного значения, и конечно же самооценка, которая не находится в зависимости от оценки общества.

Далее необходимо провести анализ понятий «репутация» и «деловая репутация».

По существу, репутация представляет собой сложившееся мнение о человеке, сформировавшееся путем оценки значимых в обществе качеств. Другими словами, репутация отражает положение личности в обществе.

Важно отметить, что понятие репутации рассматривается шире, чем понятие честь, состоящее из оценки моральных качеств, так и действующее законодательство устанавливает ее вид – деловую репутацию, проводя оценку личности, с точки зрения профессиональности. Как отмечает ряд ученых, в частности М.Л. Шелютто, Ю.В. Молочков регулирование в таком роде ограничивает возможность защиты нематериальной сферы личности, со всех сторон.¹

При этом на сегодняшний день при толковании понятия «деловая репутация» содержится множество различий в ее понимании. Это связано с тем, что данное понятие применяется в разных областях – праве, экономике, СМИ и др. Как считают многие авторы, проблема состоит в том, что при толковании данной категории определяется большое количество содержательных признаков, но это только усложняет понимание его сущности.

С позиции М.Н. Малеиной понятие «деловая репутация», определено как комплекс оценок и качеств, помогающих их носителю создать образ перед коллегами по работе, клиентами, контрагентами и отличаться среди других профессионалов в определенной сфере деятельности.²

Репутация может быть приобретена в процессе деятельности, причиной этого и стало введения данного понятия в оборот. Ведь возникновение

¹ Молочков Ю.В. Защита чести и достоинства в гражданском процессе: Автореф. дис. канд.юрид. наук. Екатеринбург, 1993. С.3.

² Малеина М.Н. Защита чести, достоинства, деловой репутации предпринимателя //Законодательство и экономика. 1993. № 23. С.18.

понятия «деловая репутация» является по праву разумным, обдуманном действием, тем более в условиях настоящей рыночной экономики. Сейчас все организации ориентированы на создание и дальнейшее сохранение репутации, как добросовестного, ответственного, исполнительного партнера и работодателя. В отличие от чести и достоинства, деловая репутация важна как для работников, так и для работодателей. В зависимости от деловой репутации в большинстве случаев ставится и дальнейший успех ее носителя. В том случае, когда лицо обладает положительной деловой репутацией, то к нему будут чаще обращаться за его профессиональной помощью, оценят его как квалифицированного специалиста, способного помочь даже в самых сложных ситуациях. Контрагенты будут стремиться сотрудничать именно с таким сотрудником, с уверенностью в результате его работы.

Что касается отрицательной репутации, все строится, напротив. Она сформирует недоверие к ее носителю, покажет его не профессиональность, нестабильность и отсутствие надежности в нем.

В качестве примера, хотелось бы привести решение суда о защите чести, достоинства, деловой репутации и компенсации морального вреда работника, который обратился за защитой нарушенных прав.¹ Бывшей коллегой Истца, на электронные почты сотрудников компании, были отправлены сообщения, с текстом оскорбления, которые унизили его честь и опорочили перед другими работниками. Ответчик требования не признала, поскольку посчитала их необоснованными. Дала пояснения о том, что не рассылала данные сообщения, обосновав тем, что доступ к компьютеру, с которого были отправлены письма, имеется у всех членов семьи, и он не защищен паролем, кроме того в нем находятся данные сотрудников. Тем не менее в качестве доказательств, суд установил, что именно с почтового

¹ Решение Кировского районного суда г. Томска (Томская область) № М-2802/2013 2-2802/2013 2-2802/2013~М-2802/2013 от 8 ноября 2013 г. // URL: https://sudact.ru/regular/doc/OlwZ09up7sgW/?regular-txt=защита+чести+деловой+репутации+работника+при+помощии+электронных+доказательств®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_id=1637755446753&snippet_pos=182#snippet (Дата обращения – 26.11.2021 г.)

ящика Ответчика, имеющего указанные IP адреса, с которых произведена авторизация и были отправлены эти письма. В результате чего, решение было удовлетворено.

Это не единственный пример использования цифровых доказательств в суде¹. Так в деле по иску к одному из крупнейших банков² Истцами было указано, что после их увольнения из компании коллега распространила сведения неограниченному кругу лиц, с указанием на «Смоленск все», что говорит о направлении писем всем сотрудникам областного отделения банка, об их увольнении, якобы из-за совершения вымогательств с клиентов-должников. Что не соответствует действительности и порочит их деловую репутацию. В подтверждение требований были предоставлены скриншоты экрана с почтового сервера операционного офиса, доказывающие отправку сообщений по локальной сети всем сотрудникам отделения, которое и послужило основным доказательством по делу. Различные электронные доказательства сегодня выступают как новые средства доказывания в суде, в том числе и по трудовым спорам³.

Хоть и на сегодняшний день практика по подобным делам не однозначна, большинство из них разрешается в пользу истцов, обратившихся за защитой чести, достоинства и деловой репутации, что подтверждает необходимость закрепления легальных определений вышеуказанных понятий на законодательном уровне.

Проведя анализ понятий «трудовая честь», «достоинство» и «деловая репутация», данные Лушниковой М.В., Лушниковым А.М., Бару М.И., Анисимовым А.Л., Эрделевским А.М., Молочковым Ю.В., Малеиной М.Н.,

¹ Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки // Государство и право. 2019. № 8. С. 43-52.

² Решение Промышленного районного суда г. Смоленска (Смоленская область) № 2-1325/2016 от 17 мая 2016 г. по делу № 2-1325/2016 // URL: https://sudact.ru/regular/doc/BuWVRVUn4XNR/?regular-txt=защита+чести+деловой+репутации+работника+при+помощии+электронных+доказательств®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&=1637755446753&snippet_pos=72#snippet (Дата обращения – 27.11.2021 г.)

³ Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве: вопросы процессуального доказывания // Вестник гражданского процесса. 2019. Т. 9. № 1. С. 189-204.

мною установлено, что правовая наука определяет их, как морально правовые категории, каждой из которых принадлежат свои особенности и компоненты, определяющие вышеуказанные понятия. Где честь – это категория права и морали, которая обладает позитивно-объективным характером, позволяющая сформировать оценку личности обществом, достоинство – оценка личностью и признание ею своих личных качеств, а также взглядов на мир, способностей, и собственного значения в обществе, а деловая репутация – мнение о лице, которое сложилось путем оценки его профессиональных качеств.

Исследовав материалы практики, я пришла к выводу, что установление определений указанных понятий на законодательном уровне позволит обеспечить применение эффективного механизма защиты указанных категорий, а в случае нарушения – восстановление данного положения. Кроме того, при помощи вышеуказанные понятий помогут сохранить взаимосвязь и баланс интересов личности, общества и государства.

Список литературы

1. Анисимов А. Л. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации по законодательству Российской Федерации: Учеб. Пособие / А.Л. Анисимов. – М.: ВЛАДОСПРЕСС, 2001. 224 с.
2. Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения. Харьков, 1967 г. 33 с.
3. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве: вопросы процессуального доказывания // Вестник гражданского процесса. 2019. Т. 9. № 1. С. 189-204.
4. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки // Государство и право. 2019. № 8. С. 43-52.

5. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., М., 1997. 994 с.

6. Курсова О.А., Плужник И.Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. Том: 2. № 3 (4). С. 186-195.

7. Лушникова М.В. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010 г., С. 32-38.

8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107-112.

9. Молочков Ю.В. Защита чести и достоинства в гражданском процессе: Автореф. дис. канд.юрид. наук. Екатеринбург, 1993. 16 с.

10. Малеина М.Н. Защита чести, достоинства, деловой репутации предпринимателя // Законодательство и экономика. 1993. № 23. С. 18-22.

11. Эрделевский А. М. Защита чести, достоинства и деловой репутации в судебной практике. М.: ВолотерсКувер. 2006. С. 133-137.