

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

МІШОК СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ

УДК: 349.22

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

12.00.05 – Трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник:

кандидат юридичних наук, доцент
Чумаченко Ігор Миколайович,
Запорізький національний університет,
доцент кафедри цивільного права.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
Обушенко Олександр Миколайович,
Полк патрульної служби поліції
особливого призначення «Дніпро-1»
ГУНП України в Дніпропетровській
області, заступник командира;

кандидат юридичних наук
Андрющенко Катерина Михайлівна,
помічник адвоката.

Захист відбудеться 22 березня 2019 р. о 9 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 21 лютого 2019 р.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Демократичні перетворення в Україні повною мірою впливають на удосконалення трудового законодавства з метою створення необхідних та сприятливих умов праці для працівників та закріпленні правової ідеї професійного розвитку працівника. Виокремлення у самостійний Закон України питань стосовно професійного розвитку працівника обумовило перегляд і оновлення нормативно-правових актів з питань організації і проведення оцінювання професійного рівня працівника шляхом проведення його атестації. Проте до сьогодні трудові права працівників в процесі атестації порушуються роботодавцями, і це зумовлює необхідність подальших досліджень правового регулювання атестації працівників та їх особливостей з метою охорони і захисту трудових прав працівників. За таких обставин правове регулювання атестації працівників потребує удосконалення.

Про актуальність досліджуваної тематики свідчать і акти судової гілки влади в Україні які розкривають низку правових проблем у правовому регулюванні проведення атестації працівників. Соціальна важливість дотримання трудових прав працівників полягає у тому, що незаконне звільнення працівника за результатами атестації у кінцевому підсумку порушує його прав на працю, і тому нормативне удосконалення процесу організації і проведення атестації різних категорій працівників виступає необхідною умовою розвитку трудових та службово-трудова відносин на засадах справедливості, свободи і демократизму. Суперечливості загального і спеціального законодавства з питань атестації працівників породжують неправильне застосування окремих норм трудового права з питань атестації працівника, що у певній мірі пов'язано із недостатньою розробкою у сучасній вітчизняній правовій науці проблем правового регулювання атестації різних категорій працівників.

Правове регулювання оцінювання професійного рівня працівника шляхом його атестації у багатьох питаннях має дискусійний характер, однак наявні правові дослідження цієї проблематики не вирішують усіх проблем правового регулювання атестації, що свідчить про необхідність комплексного аналізу правового регулювання атестації працівників різних категорій та виділення особливостей процедури оцінювання професійного рівня працівників з метою розробки та обґрунтування способів підвищення захисту трудових прав працівників в процесі атестації.

Методологія цього дослідження ґрунтується на теоретичних напрацюваннях, сформульованих такими науковцями у галузі трудового права, як К.М. Андрющенко, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, О.А. Губська, А.Ю. Денисевич, В.В. Єрмоєнко, І.П. Жигалкін, М.І. Іншин, І.А. Іоннікова, В.Л. Костюк, О.Є. Костюченко, В.П. Кохан, І.П. Лаврінчук, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, О.В. Москаленко, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, О.В. Прудивус, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, І.М. Чумаченко, І.І. Шамшина, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано відповідно до п. 1.4 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 4.4, 12.13, 12.14 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), а також у межах теми науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Харківського національного університету внутрішніх справ на 2014–2018 рр. «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є визначення сутності правового регулювання атестації працівників різних категорій та обґрунтування пропозицій і рекомендацій щодо удосконалення законодавства про атестацію працівників з урахуванням сучасних досягнень правової науки та правових висновків органів судової влади України.

Для досягнення мети було поставлено такі *завдання*:

- розкрити правову природу становлення та розвитку атестації працівників у трудовому законодавстві;
- охарактеризувати поняття та значення атестації як способу визначення кваліфікації працівника;
- узагальнити міжнародні стандарти щодо оцінки професійного рівня працівника в процесі суспільно корисної колективної праці;
- окреслити правовий статус атестаційної комісії як суб'єкта трудового права;
- розкрити значення принципів трудового права в процесі організації і проведення атестації працівника;

- охарактеризувати рішення атестаційної комісії як юридичних фактів у трудових правовідносинах;
- узагальнити правові наслідки атестації для працівника і роботодавця з урахування рішень судових органів України;
- сформулювати пропозиції та рекомендації щодо удосконалення трудового законодавства України з питань оцінки професійного рівня працівника шляхом атестації.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають в процесі організації і проведення атестації працівників різних категорій.

Предметом дослідження є особливості правового регулювання атестації працівників в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення обумовлених нею завдань було використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. Діалектичний метод сприяв визначенню сутнісних ознак атестації працівників її видів та правової природи рішення атестаційної комісії (підрозділи 1.1, 1.2, 3.1). На основі дедуктивного методу розкрито формування правових умов атестації працівників відповідно до сучасних підходів до оцінки професійного рівня працівника (підрозділ 2.3). Індуктивний метод сприяв розкриттю міжнародних стандартів щодо оцінки професійного рівня працівника та значення принципів трудового права в процесі організації і проведення атестації працівників (підрозділи 1.3, 2.2). Структурно-функціональний метод сприяв визначенню правового статусу атестаційних та кваліфікаційних комісій в Україні та виділенню покрокових дій роботодавця у загальній атестаційній процедурі (підрозділи 2.1, 2.3). Формально-юридичний метод використано при обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення спеціального законодавства з питань атестації працівників (підрозділи 2.2, 3.2). Методом доказування обґрунтовано, необхідність удосконалення трудового законодавства у частині атестації працівників на основі судової практики (підрозділ 3.2). Завдяки методу моделювання обґрунтовано правові наслідки атестації для працівника і роботодавця (підрозділ 3.2). Теоретико-прогностичний метод застосовано при обґрунтуванні пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного трудового законодавства. Використовувалися й інші традиційні для сучасної юриспруденції методи.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на положеннях Конституції України, Законів України, підзаконних актів Президента України, Кабінету Міністрів України, Конвенціях та Рекомендаціях

МОП, директивах Європейського Союзу, а також актах судових органів та ін.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших комплексних досліджень загальних та спеціальних правових умов оцінки професійного рівня працівника шляхом атестації, де обґрунтовано низку теоретичних положень та практичних рекомендацій з питань організації і проведення атестації працівників за законодавством України. В результаті проведеного дослідження сформульовано низку наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем, серед яких виносяться на захист такі:

вперше:

- обґрунтовано, що атестація працівника як процедура виявлення його професійної майстерності вмінь та навиків виникла як правове явище у сфері праці одночасно з процесом формування і становлення фабричного законодавства, і відповідно з часу становлення трудового права як самостійної галузі права виступає невід’ємною складовою його предмету;

- доведено, що атестаційні та кваліфікаційні комісії за своїм правовим статусом поділяються на дві групи: перша група включає у себе атестаційні комісії, що за своїм правовим становищем діють в межах повноважень роботодавця; друга група представлена атестаційним та кваліфікаційними комісіями які мають статус самостійних суб’єктів трудового права;

- аргументовано, що в сучасних умовах атестація працівника в Україні виступає не лише способом оцінки професійного рівня працівника, а й своєрідним «соціальним ліфтом» у його професійному розвитку та справедливому просуванню по роботі, як це визначено міжнародними стандартами у сфері праці та професійного розвитку працівника;

- сформульовано висновок про те, що європейське законодавство закріплює три підходи до визначення відповідності кваліфікації працівника за документами виданими в Євросоюзі: 1) визнання формальної відповідності кваліфікації особи пропорційно згрупованим національним системам освіти та навчання всіх рівнів; 2) визначення відповідності кваліфікації працівників окремих категорій відповідно до документів єдиного європейського зразка, що передбачає єдині умови отримання кваліфікації; 3) визнання відповідності кваліфікації на основі мінімально визначених умов, характеристик праці та навчання працівника незалежно від виду на назви документу, що підтверджують кваліфікацію працівника за умов,

що такий документ визнається державою на території якої його видано;

удосконалено:

- систему принципів професійного розвитку працівників шляхом доповнення принципу «правової безпеки», який полягає у правовій визначеності становища працівника в процесі його атестації та захищеності його легітимних очікувань в поточному та майбутньому періодах при реалізації його здібностей до праці на умовах трудового договору;

- науковий підхід до характеристики правового регулювання організації і проведення атестації працівників на основі «єдності і диференціації» правового регулювання праці, що обумовлює необхідність уніфікації правових дефініцій у загальному та спеціальному законодавстві з питань атестації працівників;

- розуміння правової природи рішення атестаційної чи кваліфікаційної комісії, як юридичного факту у трудових правовідносинах, виходячи з правового статусу такої комісії та виду атестації яку проходив працівник;

- аргументацію вимоги змін та доповнень матеріальних та процесуальних норм трудового права про атестацію працівників на основі судової практики з метою забезпечення охорони і захисту трудових прав працівників;

- наукові висновки щодо необхідності заміни галузевого (локального) регулювання умов проходження атестації поліцейськими на централізоване регулювання відповідно до виявлених на основі судової практики правових та практичних проблем правореалізації атестаційних процедур в органах Національної поліції;

набули подальшого розвитку:

- наукові висновки про правовий зв'язок результатів атестації працівника з його трудовою функцією, які розкривають об'єктивні причини реалізації змін в організації виробництва і праці за рішення роботодавця з метою підвищення продуктивності праці та забезпечення умов оплати праці працівника відповідно до рівня його кваліфікації;

- наукові положення щодо диференціації правового регулювання атестації працівників, на прикладі лікарів, що зумовлені особливостями та специфікою трудовою та професійною діяльністю працівників робота яких прямо пов'язана із найвищими соціальними цінностями в Україні;

- підходи до удосконалення трудового законодавства України з питань атестації працівників на основі міжнародних стандартів та

вітчизняної судової практики шляхом закріплення чітких правил визнання відповідності кваліфікації працівників різних професій та спеціальностей в умовах вільного руху робочої сили.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що результати роботи можуть бути використані у:

а) науково-дослідній діяльності – при проведенні подальших теоретичних досліджень проблем оцінки професійного розвитку працівника, зокрема шляхом атестації;

б) правотворчості – при внесенні змін та доповнень до Законів України «Про професійний розвиток працівників», «Про державну службу», «Про Національну поліцію», проекту Трудового кодексу;

в) правозастосовчій діяльності – при вирішенні судами та іншими уповноваженими органами трудових спорів пов'язаних із незаконним звільненням за результатами атестації працівника;

г) практичній діяльності роботодавців та суб'єктів соціального партнерства – при розробці локальних нормативних актів щодо організації і проведення атестації працівників, при визначення складу атестаційної комісії та розробці спеціальних атестаційних процедур;

д) навчальному процесі – при підготовці навчально-методичного забезпечення дисципліни «Трудове право України».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на науково-практичних конференціях, зокрема: «Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази України як основи сталого розвитку суспільства» (Харків, 2016), «Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази України як основи сталого розвитку суспільств» (Дніпро, 2017), «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні» (Львів, 2018).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладено в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, трьох тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях, які додатково відображають наукові результати дисертації.

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмету дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 204 сторінки, список використаних джерел 161 найменування на 17 сторінках, додаток 2 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано вибір теми дисертації, визначено її зв'язок із науковими програмами, планами, темами, мету і завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості про апробацію результатів і публікації.

Розділ 1 «Атестації працівників як складова предмету трудового права» містить три підрозділи.

У підрозділі 1.1 *«Історико-правовий аналіз розвитку атестації працівників як форма оцінки професійного рівня працівника»* обґрунтовано, що зародження, формування та становлення атестації працівників простежується у нормативних актах часів зародження й розвитку трудового законодавства. Основні ознаки атестації працівників, як процедури періодичної оцінки їхнього професійного рівня регулювалися законодавством про державну службу. Вступ на державну службу в XIX сторіччі на території України передбачав отримання роботи від уряду, і у певному сенсі така державна служба може бути прирівняна до сучасних умов роботи на всіх підприємства, установах, організаціях державної форми власності. Правове регулювання атестації працівників на початку свого становлення і розвитку визначало не лише умови визначення кваліфікації працівника на основі оцінки його професійних знань, вмінь та навиків, а й закріплювало умови проведення атестації працівників, строки її проведення, періодичність та документальне оформлення відповідної процедури з нормативним визначенням окремих форм документів, що підтверджують присвоєння працівникові відповідної кваліфікаційної категорії, розряду, державного чину, класу тощо. Атестація як спосіб визначення кваліфікації працівника остаточно закріпилась в трудовому законодавству України у XX сторіччі. Цей період розвитку супроводжувався деталізацією процедур проведення атестації працівників різних категорій та професій.

У підрозділі 1.2 *«Поняття та значення атестації як спосіб визначення кваліфікації працівника»* доведено, що правове регулювання атестації працівників як спосіб оцінки професійного рівня працівника створює умови для індивідуалізації умов трудового договору, зокрема у частині оплати праці, що у свою чергу спонукає працівників до професійного розвитку. Атестація працівника як процедура, за законодавством незалежної України, є складовою професійного розвитку працівника. Це створює правові умови функціонування «соціального ліфту» в професії, який надає

можливість працівнику за рахунок розвитку і застосування своїх здібностей до праці в конкретній професії здобути публічне визнання своїх професійних вмінь та практичних навиків. Вітчизняне трудове законодавство створює прогнозований характер відносинам працівника і роботодавця в питаннях його професійного розвитку та формує цивілізовані підходи до розвитку особистості в процесі суспільно корисної колективної вільної праці. Атестація працівника до сьогодні залишається одним зі способів індивідуалізації трудової функції працівника з метою ефективної організації єдиного колективного процесу суспільно корисної праці.

У підрозділі 1.3 «Міжнародні стандарти оцінки професійного рівня працівника: суть та значення» аналіз міжнародних стандартів оцінки професійного рівня працівника та європейське законодавство з цих питань показали, що атестація залишається однією з правових форм оцінки кваліфікації працівників яка супроводжує увесь процес їхньої трудової діяльності. Міжнародні нормативні акти розглядають атестацію переважно в контексті професійного розвитку працівників та загального соціального прогресу. Приділяючи увагу професійному рівню працівника та процедурам оцінки такого рівня Міжнародна організація праці націлює держави на створення умов підвищення професійної кваліфікації працівників та необхідність включення таких питань до соціальної політики держави. Норми міжнародного трудового права закріплюють правові засади створення для працівників рівних можливостей просування по роботі та можливостей професійного навчання та підвищення професійної майстерності протягом всього трудового життя. Атестація працівників в розрізі міжнародних актів у сфері праці має процесуальний аспект визначення кваліфікації працівника, який регламентує передумови проведення атестації працівника. Міжнародні стандарти з питань професійного розвитку працівників передбачають залучення до цього процесу не лише держави, як носія влади, а й соціальних партнерів усіх рівнів та інших зацікавлених осіб відповідно до національного законодавства та практики його застосування. На рівні Європейського Союзу (ЄС) питання атестації працівників набувають розвитку в контексті вільного руху робочої сили. Ці питання також підлягають правовому регулюванню на договірному рівні, що територіально охоплює держави-члени ЄС із залученням на європейській платформі професійних спілок та організацій працівників і роботодавців. Особливістю європейського законодавства з досліджуваного питання є правові умови визначення відповідності кваліфікації працівників, які здобули освіту та отримали документи про кваліфікацію у державах-

членах ЄС. Принциповим є той факт, що з метою забезпечення професійного розвитку працівників та вільного руху робочої сили держави-члени ЄС закріпили чіткі правила визнання відповідності кваліфікації працівників різних професій та спеціальностей забезпечивши диференціацію правового регулювання праці працівників залежно від специфіки роботи.

Розділ 2 «Організація і проведення процедури оцінки професійного рівня працівників» вміщує три підрозділи.

У підрозділі 2.1 *«Правовий статус атестаційної та кваліфікаційних комісій як суб'єктів трудового права»* розкрито, що в Україні діють дві моделі атестаційних комісій, які різняться за їх правовим становищем. Перша модель представлена атестаційними комісіями які утворюються роботодавцем та діють як уповноважений ним орган в межах кола трудових прав та обов'язків роботодавця. Такі атестаційні комісії переважно діють відповідно до положення про цю комісію, а процес організації і проведення атестації а іноді визначаються домовленістю соціальних партнерів. Така модель в сучасних умовах, де держава не має статусу єдиного роботодавця є ідеологічно застарілою, і тому вона має бути переглянута з метою мінімізації ризиків зловживання роботодавцем своїми правами. Друга модель передбачає самостійний статус атестаційного органу, що створює умови для об'єктивного неупередженого оцінювання професійного рівня працівника. Така модель має різновиди, наприклад, атестаційні комісії які проводять кваліфікаційне оцінювання професійного рівня лікарів виступаючи самостійними суб'єктами у правовідносинах з атестації лікарів. Персональний склад таких комісій включає керівників закладів охорони здоров'я, представників вищих медичних навчальних закладів, представників організацій працівників та роботодавців. Діяльність таких комісій надає можливості включення до складу комісії лікарів інших зацікавлених осіб, наприклад представників громадських організацій. Принципово новими для України є умови оцінювання суддів, де Вища кваліфікаційна комісія суддів України наділена повноваженнями для проведення кваліфікаційного оцінювання суддів. Діяльність цієї комісії та участь в її роботі представників громадських організацій – Ради доброчесності дозволяє не лише повною мірою забезпечити гласність та відкритість оцінювання професійного рівня судді, а й реалізувати «поєднання інтересів працівників та роботодавця», де у кінцевому підсумку роботодавцем виступає Український народ. Така модель відповідає соціальному запиту до відкритості, прозорості та

визначеності правових умов організації і проведення атестаційних процедур.

У підрозділі 2.2 «Значення принципів трудового права в процесі організації та проведення атестації працівників» відстоюється думка, що в процесі організації і проведення атестації працівників вагоме значення мають принципи трудового права, які поряд з трудовправовими нормами надають правовій визначеності атестаційним процедурам. За допомогою принципів трудового права та принципів атестації досягається розкриття сутності трудових прав працівника в процесі атестації. Оновлення чинного законодавства та ідеологічної основи атестації в контексті професійного розвитку працівників обумовило перегляд системи принципів атестації працівників, які доповнюють атестаційні процедури соціальною сутністю процесу професійного оцінювання працівника. В умовах динамічних змін вітчизняного трудового законодавства принципи трудового права та принципи атестації зокрема дозволяють «утримувати» атестаційну процедуру в межах правового режиму найманої праці, принципи утримують правовий зв'язок між правовим становищем роботодавця і працівника в процесі професійного розвитку останнього. Система принципів професійного розвитку працівника потребує доповнення принципом «правової безпеки», який створює умови для правового визначення становища працівника в процесі його атестації та забезпечує захищеність його легітимних очікувань працівника у професійному розвитку в поточному та майбутньому періодах при реалізації його здібностей до праці на підставі трудового договору.

У підрозділі 2.3 «Загальні та спеціальні правові умови організації та проведення атестації працівників» доведено, що спеціальні правові умови організації і проведення атестації працівників потребують удосконалення. Загальні правові умови атестації характеризуються чіткістю формулювання процесуального аспекту атестаційної процедури та строків проведення організаційних заходів в процесі оцінювання професійного рівня працівників, а спеціальне законодавства у цих питаннях характеризується невизначеністю, розмитістю та надмірними повноваженнями керівників органів державної влади в процесі атестації, що відповідно утворює умови для зловживання ними своїми трудовими правами. Узагальнена у роботі загальна атестаційна процедура включає у себе сім основних кроків роботодавця та атестаційної комісії. На основі цієї загальної атестаційної процедури необхідно закріпити спеціальні атестаційні процедури для проведення атестації працівників з урахування особливостей професій, спеціальностей і посад.

Спеціальна атестаційна процедура має бути відображена нормативно-правових актах, що регламентують процесуальні аспекти атестації держаних службовців, військовослужбовців Служби безпеки України та прокурорів. Аналіз правових умов організації і проведення атестації лікарів, державних службовців, поліцейських, військовослужбовців Служби безпеки України та прокурорів показав, що атестація лікарів та поліцейських дозволяє реалізувати об'єктивне неупереджене фахове оцінювання професійного рівня таких працівників. Стосовно інших категорій працівників атестація характеризується не визначеністю і незрозумілістю, і тому, удосконалення законодавства у частині атестації працівників які виконують функції держави має бути приведене у відповідність до принципів системи професійного оцінювання працівників. Процесуальний аспект організації і проведення атестації окремих категорій працівників, може передбачати особливості процедури оцінювання, але лише у частині критеріїв оцінювання, а от процесуальні права та обов'язки працівників і роботодавців мають відповідати загальним правилам атестаційної процедури. Правові умови атестації працівників в Україні реалізують функції трудового права в результаті цього працівникам які паралельно із трудовою діяльністю виконують соціально значущу суспільну роботу створюється спеціальний м'який правовий режим атестації, зокрема за рахунок їх вилучення з цього процесу в період виконання ними соціально значущої суспільної роботи, результати якої оцінюються державою істотно значущими відносно продуктивності праці.

Розділ 3 «Правові наслідки оцінки професійного рівня працівника шляхом атестації» вміщує два підрозділи.

У підрозділі 3.1 *«Рішення атестаційної комісії як юридичний факт у трудових правовідносинах»* доведено, що за законодавством України рішення атестаційних комісій як юридичний факт різняться за своїми видами. Ці юридичні факти впливають на перебіг трудових правовідносин та їх динаміку, що породжують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин, а також інші правові наслідки. Загалом рішення атестаційної комісії як юридичний факт можуть породжувати зміни чи припинення трудового договору, а також можуть реалізовуватися як підтвердження професійних і трудових прав, так і шляхом обмеження чи звуження трудових та професійних прав працівника. Рішення атестаційної комісії як юридичний факт, що приводить у дію норми трудового права можуть бути: (а) простим юридичним фактом, що породжує правові наслідки для працівника і роботодавця; (б) простим юридичним фактом який породжує правові

наслідки для роботодавця (суб'єкта призначення), і тільки після затвердження рішення атестаційної комісії суб'єктом призначення цей юридичний факт породжує правові наслідки для працівника (службовця) та роботодавця (суб'єкта призначення); (в) складним юридичним фактом, який є сукупністю окремих фактів, які у своєму причинно-наслідковому зв'язку призводять до виникнення суб'єктивних трудових прав і обов'язків у трудових правовідносинах для працівника і роботодавця.

Правові наслідки атестації для працівника і роботодавця можуть бути реалізовані у: (а) незмінності трудових правовідносин та продовженні трудового договору з працівником; (б) зміні трудових правовідносин шляхом переведення працівника на іншу посаду або зміні істотних умов праці, що реалізується через зміну обов'язкових (необхідних) умов трудового договору; (в) припиненні трудових правовідносин шляхом розірвання трудового договору.

У підрозділі 3.2 «Правові наслідки атестації для працівника і роботодавця» обгрунтовано, що правові наслідки успішного проходження працівником атестації переважно не утворюють на практиці виникнення трудового спору між працівником і роботодавцем. Негативна оцінка професійного рівня працівника іноді породжує виникнення трудових спорів, які передаються на розгляд юрисдикційного органу. Судова практика свідчить, що переважна більшість справ щодо оскарження рішення роботодавця про звільнення вирішується на користь працівників. Підставами для прийняття таких рішень виявлені і підтверджені судами факти порушення роботодавцями трудового законодавства, зокрема роботодавці: необгрунтовано включають працівників до кола осіб, які підлягають атестації; застосовують примус до працівників з метою надання ними добровільної згоди на проходження атестації; формують склад атестаційної комісії з порушенням чинного законодавства, а саме: (а) не включають до складу комісії представника профспілки; (в) включають до складу комісії осіб, які за рівнем своєї кваліфікації не можуть здійснювати оцінку професійного рівня працівника; (в) допускають обидва порушення названі вище; приймають рішення про припинення трудового договору з працівником або його переведення на нижчу посаду на підставі необгрунтованого рішення атестаційної комісії. Судами виявлено непоодинокі факти порушення трудових прав працівників, що допускається атестаційними комісіями: порушення процедури виявлення невідповідності працівника займаній посаді, шляхом порушення строків проведення атестації чи ознайомлення працівника з матеріалами атестаційної справи тощо;

прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді без відповідного обґрунтування. За результатами розгляду трудових спорів в судах щодо незаконного звільнення в результаті атестації працівника суди виносять рішення не лише про поновлення порушеного права працівника – права на працю шляхом поновлення їх на посаді, а також задовольняють позовні вимоги позивачів про виплату втраченого заробітку за час вимушеного прогулу і у разі заявлення працівником вимоги щодо відшкодування моральної шкоди, суди вирішують це питання на користь працівників.

На підставі аналізу судової практики пропонуємо зосередити увагу соціальних партнерів на необхідності посилення методологічної підтримки процедури проведення атестації працівників. Це має сприяти підвищенню рівня захисту трудових прав працівників та мінімізувати кількість незаконних звільнень працівників та результатами атестації. В роботі запропоновано доповнення Законів України «Про професійний розвиток працівників», «Про національну поліцію», «Про державну службу».

ВИСНОВКИ

В дисертації представлено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання щодо удосконалення правового забезпечення атестації працівників за законодавством України шляхом розкриття практичних та теоретичних проблем забезпечення стану законності в процесу організації та проведення процедури оцінки професійного рівня працівника шляхом атестації. Проведений аналіз виявлених недоліків надав можливість сформулювати конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства з питань атестації працівників. Отримані результати дослідження дають підставу зробити висновки, основними з яких є наступні:

1. Зародження, формування і становлення правового регулювання атестації працівників відбувалось одночасно з формування фабричного законодавства, і фактично у період становлення трудового права як самостійної галузі права атестація працівників виступала невід'ємною складовою предмету трудового права. Атестація працівників як спосіб оцінки їхнього професійного рівня за своєю юридичною природою виступала умовою: (а) доступу до роботи для робітничих та ремісних професій; (б) вступу на роботу до державних органів з наступними можливостями отримати право вступу на посаду державного службовця після впливу нормативно

визначеного часу праці у відповідних органах за наймом; (в) вступу та просування на державній службі з одночасним отриманням відповідного соціального статусу службовця, що надає йому право на певні привілеї та заохочення. Розвиток правового регулювання атестації працівників закріпив процедуру проведення атестації працівників як колегіальний процесі прийняття рішення щодо оцінки професійного рівня працівника.

2. В сучасних умовах атестація працівника виступає правовим засобом націленим на визначення: відповідності знань, вмінь, навиків особи виконувати роботу за певною професією, спеціальністю чи спеціалізацією; професійної придатності працівника обіймати певну посаду; відповідності професійних знань, вмінь, навиків тощо займаній працівником посаді; професійного рівня працівника за професією, спеціальністю, спеціалізацією та посадою. Практичне значення атестації працівника в трудових правовідносинах спрямовано не лише на визначення професійного рівня працівника з метою правильної розстановки кадрів в єдиному процесі колективної праці, а й є одним зі способів правового забезпечення професійного розвитку працівника. Як засіб оцінки професійного рівня працівника атестація виступає своєрідним «соціальним ліфтом» в трудовій діяльності, бо позитивні результати атестації надають можливість працівнику отримати просування по роботі шляхом отримання підвищення по посаді. В сучасних умовах за законодавством України процедура атестації працівника створює умови для розвитку працівника у його професії та підвищує його конкурентоспроможність на ринку праці.

3. Відповідно до міжнародних стандартів у сфері праці соціальний прогрес та розвиток загалом підпорядкований соціальним цілям, які досягаються за рахунок підвищення освіченості працівника та зростання його професійної майстерності. Оцінка професійної кваліфікації та професійної майстерності працівника об'єднує інтереси працівників, роботодавців та держави в процесі підвищення загального рівня добробуту працюючого населення. Міжнародні норми трудового права закріплюють прямий зв'язок атестації працівника з його професійним навчанням, що створює правові умови підвищення професійної майстерності і компетентності працівника, і відповідно зростання продуктивності праці. Низка Конвенцій МОП зобов'язує держави у національному законодавстві про працю закріплювати програми професійного розвитку працівників у співпраці організацій роботодавців та працівників, а також із залученням інших зацікавлених сторін. Тобто атестаційна процедури та її результати спрямовані на отримання не лише економічних результатів через

реалізацію змін процесу виробництва та організації праці, а й на соціальні результати які створюють умови для розвитку працівника, його професійну значимість в процесі колективної праці. Визнання професійних здобутків працівника у його професійному зростанні виявлені в результаті атестації стимулює працівників для подальшого професійного розвитку зокрема і на умовах безперервності освіти в процесу трудової діяльності. Європейське трудове законодавство розвиваючись під впливом глобалізації формує нові підходи до попередження соціальної відчуженості таких категорій працівників як мігранти. Відповідно професійний розвиток працівника та оцінка його рівня, за європейським законодавством, розглядається як організаційна складова трудових правовідносин що має запобігати дискримінації працівників.

4. Правове становище атестаційних та кваліфікаційних комісій працівників за законодавством України різняться. На сьогодні атестаційні комісії, що утворюються роботодавцями різних форм власності переважно не мають самостійного правового статусу як суб'єкта трудового права, а їх правомочності визначаються відповідно до розпорядчих документів роботодавця і не можуть виходити за межі компетенції власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Водночас в державному секторі економіки, де роботодавцем виступає держава існують атестаційні комісії із самостійним правовим статусом суб'єкта трудового права, а рішення, що приймаються такими комісіями є обов'язковими для роботодавця. Прикладом таких атестаційних комісій є види атестаційних комісій лікарів. В процесі демократичних перетворень в Україні зі зміною законодавства, сформовано правовий підхід створення і функціонування атестаційних та кваліфікаційних комісій, які мають самостійний правовий статус суб'єкта трудового права, проте рішення по результатах кваліфікаційного оцінювання рівня професійної майстерності працівника щодо зміни чи припинення трудових правовідносин приймає роботодавець. Прикладом таких комісій є Вища кваліфікаційна комісія суддів України, атестаційні комісії в органах Національної поліції України, атестаційні комісії працівників на публічній службі.

5. Процес організації та проведення атестації працівників базується не лише на закріплених у законодавстві нормах, цей процесі також втілюється у життя з дотримання низки принципів трудового права. Так, проведення атестації працівників різних категорій передбачає диференціацію атестаційних процедур. Водночас необхідно констатувати, що організація і проведення атестації

працівників потребує удосконалення. Принципи трудового права, які націлені на створення правової визначеності процесу атестації сьогодні в Україні реалізовані не повністю. Система принципів трудового права має віддзеркалювати у законодавстві своєрідність та особливості атестації працівників відповідно до цілей атестації. Проте, окремі нормативно-правові акти з питань атестації є «незавершеним», і саме принципи трудового права доповнюють правові умови організації і проведення атестації працівників. В роботі обґрунтовано необхідність доповнення принципів оцінки професійного рівня працівника принципом «правової безпеки», який відповідно до європейських правових підходів виступає правовим засобом правового забезпечення соціальної безпеки у сфері праці.

6. Вітчизняне законодавство характеризується закріпленням загальних та спеціальних правових умов організації і проведення атестації працівників, що відповідає принципу «єдності та диференціації» правового регулювання праці. Загальна атестаційна процедура регламентується як на рівні централізованого так і на рівні локального регулювання. Представлена у роботі покрокова загальна атестаційна процедура сформована відповідно до приписів трудового законодавства спрямована на спрощення застосування роботодавцями норм трудового законодавства на практиці. Розроблена покрокова загальна атестаційна процедура з урахуванням останніх змін у трудовому законодавстві є базовою основою для розробки відповідних покрокових спеціальних атестаційних процедур, які передбачені для окремих категорій працівників. Аналіз спеціальних нормативно-правових актів щодо організації і проведення атестації лікарів, державних службовців, поліцейських, військовослужбовців Служби безпеки України, прокурорів показав, що спеціальне законодавство, яке регламентує проходження публічної служби у частині проведення атестації працівників потребує удосконалення. Зокрема, відсутні чіткі умови та строки організації та проведення атестації, повноваження керівників подекуди нівелюють результати атестації шляхом наділення суб'єкта призначення правом на затвердження, і відповідно не затвердження результатів оцінки професійного рівня працівника (службовця). Також спеціальне законодавство щодо атестації поліцейських термінологічно не узгоджується з загальними приписами законодавства про атестацію працівників, здійснюючи підміну поняття «атестація» та «атестування», що по суті не утворює практичних проблем, однак формує умови для довільного трактування поняття «атестування» та його правових наслідків.

7. Дослідження правової природи рішення атестаційної комісії свідчить, що воно є юридичним фактом у трудових правовідносинах між працівником і роботодавцем. Водночас такі юридичні факти породжують не лише зміну чи припинення трудових правовідносин або укладання, зміну та припинення трудового договору, а також можуть породжувати й інші правові наслідки – продовження трудових правовідносин без зміни істотних умов праці та обмеження та/чи призупинення трудових і професійних прав працівників. За своїм складом рішення атестаційної комісії як юридичний факт у трудових правовідносинах можуть бути простими або складними юридичними фактами. Аналіз чинного трудового законодавства свідчить, що рішення атестаційної комісії може не мати самостійного значення для подальшого перебігу трудових правовідносин без затвердження такого рішення посадовою особою з відповідними повноваженнями. Рішення атестаційної комісії як складні юридичні факти за законодавством України мають місце в процесі організації і проведення атестації лікарів. Рішення відповідних комісій які не мають самостійного значення і фактично не породжують правових наслідків для працівника і роботодавця мають місце у службово-трудових відносинах підчас перебування на державній службі.

8. Правові наслідки атестації для працівників і роботодавців можуть породжувати зміну та припинення трудових правовідносин, при цьому зміна таких правовідносин стосується перегляду істотних умов праці або зміну істотних умов праці шляхом переведення працівника на іншу посаду за його згодою. Правові наслідки як спричинили припинення трудових правовідносин між працівником і роботодавцем на практиці іноді спричиняють виникнення індивідуальних трудових спорів, які передані на розгляд юрисдикційного органу – суду. Судова практика вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникли незгодою працівника з результатами його атестації з подальшим звільнення свідчить, що такі спори у переважній більшості вирішуються судами на користь працівника. Рішення судів прийняті на користь працівників накладають на роботодавців обов'язок поновити працівника на посаді, і як правило, виплатити йому компенсацію за час вимушеного прогулу. Практично важливим є той факт, що судовими органами підчас розгляду відповідних справ щодо незаконного звільнення працівника за результатами атестації виявлено низку типових порушень трудових прав працівників роботодавцями. Так, фактично при наявності правових приписів щодо порядку організації і проведення атестації працівників роботодавці допускають порушення як процесуального

характеру – порушуючи строки атестаційної процедури так і порушення матеріальних норм трудового права – неправильно сформовані персональні склади атестаційних комісій; не ознайомлення працівника з характеристикою керівника подану до атестаційної комісії; неправомірне включення працівника до кола осіб як підлягають атестації; неправомірне переміщення працівника на іншу посаду; необґрунтованість рішення про звільнення. Аналізу відповідної судової практики обґрунтовує і підтверджує необхідність удосконалення трудового законодавства з питань атестації працівників, що і запропоновано у роботі.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мішок С.М. Атестація працівників як форма оцінки професійного рівня працівника: історико-правовий нарис. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. Випуск 6-2. Т. 3. С. 112-117.

2. Мешок С.Н. Правовые последствия незаконного увольнения работников по результатам аттестации: анализ судебной практики. *Право и политика*. 2017. № 3. С. 132–137. (Кыргызская Республика).

3. Мішок С.М. Значення атестації як способу визначення кваліфікації працівника. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. №1. Том 3. С. 99-103.

4. Мішок С.М. Особливості атестації працівників, що виконують функції держави за законодавством України. *Порівняльно аналітичне право*. 2018. №6. С. 67-72.

5. Мішок С.М. Особливості правового становища атестаційних комісій утворених роботодавцем. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2018. № 36. С. 88-93.

6. Мешок С.Н. Общие и специальные правила аттестации работников. *Право и закон*. 2018. № 3. С. 131–138. (Кыргызская Республика).

Наукові праці, які засвідчують апробацію результатів дослідження:

7. Мішок С. М. Європейські стандарти визначення відповідності кваліфікації працівника як умова вільного руху на ринку праці //

Шляхи вдосконалення нормативно-правової бази України як основи сталого розвитку суспільства: Міжнародна науково-практична конференція, м. Харків, 2-3 вересня 2016 р. – Х. : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. С. 38-41.

8. Мішок С. М. Характеристика рішення атестаційної комісії як юридичного факту // *Актуальні проблеми прав людини, держави та вітчизняної правової системи: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 31 березня – 1 квітня 2017 р. – Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. С. 22-26.*

9. Мішок С. М. Характеристика принципу «правової безпеки» в системі принципів атестації працівників // *Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 17–18 серпня 2018 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2018. С. 88-92.*

АНОТАЦІЯ

Мішок С.М. Особливості правового регулювання атестації працівників в Україні. – *Кваліфікована наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харківський національний університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України, Харків, 2019.

Дисертаційне дослідження розкриває особливості правового регулювання атестації працівників за законодавством України. Наголошується, що атестація працівника є складовою предмету трудового права починаючи з часу його виникнення. Аналіз міжнародних та європейських стандартів оцінки професійного рівня працівника свідчить, що це явище розглядається як спосіб стимулювання професійного розвитку працівника в умовах безперервності освіти в процесі трудової діяльності. Виділено теоретичні і практичні проблеми загального та спеціального законодавства щодо організації і проведення атестації працівників. В роботі проаналізовано правові наслідки атестації працівників. Самостійне висвітлення в роботі знайшла судова практика, а виявлені в результаті цього практичні проблеми організації і проведення атестації працівників було запропоновано вирішити шляхом

централізованого регулювання з урахування принципу єдності і диференціації правового регулювання праці.

Ключові слова: атестація, організація і проведення атестації, атестаційна комісія, працівник, роботодавець, переведення, звільнення.

АННОТАЦИЯ

Мешок С.Н. Особенности правового регулирования аттестации работников в Украине. – *Квалифицированная научная работа на правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Харьковський національний університет внутрішніх дел, Міністерство внутрішніх дел України, Харків, 2019.

Диссертационное исследование раскрывает особенности правового регулирования аттестации работников по законодательству Украины. Отмечается, что аттестация работника является составляющей предмета трудового права начиная с момента возникновения. Анализ международных и европейских стандартов оценки профессионального уровня работника свидетельствует, что это явление рассматривается как способ стимулирования профессионального развития работника в условиях непрерывности образования в процессе трудовой деятельности. Выделены теоретические и практические проблемы общего и специального законодательства по организации и проведению аттестации работников. В работе проанализированы правовые последствия аттестации работников. Самостоятельное освещение в работе получила судебная практика, а выявленные в результате этого практические проблемы организации и проведения аттестации работников было предложено решить путем централизованного регулирования с учетом принципа единства и дифференциации правового регулирования труда.

Ключевые слова: аттестация, организация и проведение аттестации, аттестационная комиссия, работник, работодатель, перевод, увольнение.

SUMMARY

Mishok S.M. Specific Features of Legal Regulation of Employees' Official Evaluation in Ukraine. – *Qualifying scientific work as the manuscript.*

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 "Labor Law; Social Guaranteeing Law". – Kharkiv National University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kharkiv, 2019.

The author of the dissertation has revealed specific features of legal regulation of employees' official evaluation under the legislation of Ukraine. It has been noted that an employee's official evaluation is a component of the subject matter of labor law starting from the time of its occurrence. Analysis of international and European standards for assessing the professional level of employees indicates that this phenomenon is considered as the way to stimulate the professional development of employees in the conditions of continuity of education in the process of labor activity. Theoretical and practical problems of general and special legislation concerning the organization and conduction of employees' official evaluation have been distinguished. Legal consequences of employees' official evaluation have been analyzed in this work. Court practice has found out its independent coverage in the work, and practical problems of the organization and conduction of employees' official evaluation revealed in this result, have been suggested to resolve through centralized regulation, taking into account the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor.

Key words: official evaluation, organization and conduction of official evaluation, Personnel review Commission, an employee, an employer, transfer, dismissal.

Підписано до друку 20.02.2019. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач

Харківський національний університет внутрішніх справ,

просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.