

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22

Ділігул А. С.,  
асpirант кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

### ПОНЯТТЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

### CONCEPT OF EMPLOYEES CERTIFICATION

Стаття присвячена поняттю трудо-правового явища атестації працівників в її діяльнісному вимірі. Визначено істотні ознаки атестації працівників, які, передусім, відображають ступінь зв'язку атестаційних відносин із власне трудовими відносинами. Подано авторське визначення атестації працівників в діяльнісному аспекті.

**Ключові слова:** атестація працівників, трудові правовідносини, правовідносини щодо атестації працівників, кваліфікація, відповідність займаній посаді.

Статья посвящена понятию трудо-правового явления аттестации работников в её деятельности измерении. Определены основные признаки аттестации работников, отображающие, прежде всего, степень связи аттестационных отношений с собственно трудовыми отношениями. Дано авторское определение аттестации работников в деятельности аспекте.

**Ключевые слова:** аттестация работников, трудовые правоотношения, правоотношения по аттестации работников, квалификация, соответствие занимаемой должности.

The paper is devoted to the concept of employee's certification, which is considered to be a sort of activity. The essence features of employee's certification are defined. They first of all reflect the connection of employee's certification relationships and legal relationships proper. The author's definition of employee's certification, which is considered to be a sort of activity, is given.

**Key words:** employee's certification, labour legal relationships, legal relationships of employee's certification, qualification, compliance with the position held.

**Постановка проблеми.** Складність дослідження трудо-правового явища «атестація працівників» пов'язана, з одного боку, з багаторівневістю, багато-аспектністю цього явища, а з іншого – з наявністю суміжних явищ.

С. Тіщенкова виокремлює такі рівні (аспекти) розуміння атестації працівників: 1) атестація – діяльність; 2) атестація – процедурна форма такої діяльності (процедура атестації); 3) атестація – інститут трудового права; 4) атестація – трудові правовідносини; 5) атестація – юридичний факт (правові наслідки атестації) [1, с. 139–143]. С. Тіщенкова наводить авторське синтетичне визначення атестації працівників: «система врегульованих нормами трудового права, в тому числі локальними, матеріальними та процедурними трудових правовідносин щодо проведення періодичної перевірки визначених якостей працівника, які мають значення для виконання ним трудової функції, із наступною можливою зміною (виникненням, припиненням) трудових правовідносин за результатами такої перевірки» [1, с. 142]. На думку авторки, лише підхід до атестації працівників як інституту трудового права та особливого виду трудових правовідносин може розкрити трудо-правову сутність атестації: «Розуміння атестації працівників як діяльності методологічно більше пасує галузям науки, які своїм предметом мають управлінську діяльність (державне управління, менеджмент тощо), і відволікає від суто правової сторони явища атестації працівників» [1, с. 140]; «Розуміння атес-

тації працівників як особливого різновиду трудових правовідносин не лише як найповніше відображає трудо-правову природу атестації працівників, але й дає змогу охопити всі інші рівні (аспекти) розуміння атестації працівників» [1, с. 142]

Цілком погоджуючись із вдالим визначенням поняття «атестація працівників», запропонованим С. Тіщенковою, маємо зазначити, що, на нашу думку, не варто недооцінювати діяльнісний вимір явища атестації працівників. Адже саме атестація працівників як своєрідна діяльність становить зміст відповідних суспільних відносин, які, у свою чергу, регулюються трудо-правовими нормами (інститутом атестації працівників) та набувають характеру трудових правовідносин. При цьому саме особливості цієї діяльності і цих суспільних відносин як предмету регулювання інституту атестації працівників суттєво визначають зміст та спрямованість такого правового регулювання.

Отже, вважаємо за доцільне розпочати дослідження атестації працівників у трудовому праві саме з розкриття діяльнісного виміру цього правового явища.

На такій позиції стоїть і український законодавець, визначивши в ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [2] атестацію працівників як «процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам (так в тексті – А.Д.) і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня». Очевидно, в тексті закону має місце

технічна помилка; має бути: «процедура оцінки відповідності професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам <...>».

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

У різні часи питання правового регулювання атестації працівників ставали предметом досліджень таких вчених, як: С. Вишновецька, В. Вишновецький, В. Глозман, А. Жиров, В. Кікінчук, В. Колесникова, В. Кохан, В. Кравець, Л. Купіна, В. Курилов, Л. Лазор, Б. Лебін, А. Маталін, Х. Мелешко, Ф. Негру, В. Пашиєв, Ю. Полетаєв, О. Савельєв, Ю. Соляник, О. Тищенко, С. Тіщенкова, О. Чапала, Г. Чочуа, А. Юшко. Не применшуючи значення наукових праць названих авторів, зазначимо, що чимало теоретичних та прикладних питань правового регулювання атестації працівників у трудовому праві ще не знайшли свого остаточного вирішення, зокрема питання змісту та обсягу поняття атестації працівників в її діяльнісному вимірі.

**Метою** цієї статті є виявлення істотних ознак атестації працівників як трудо-правового явища в її діяльнісному розумінні.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

У найзагальнішому вигляді під атестацією розуміється «дослідження об'єкта з метою виявлення його відповідності певним вимогам» [3, с. 45]; а атестація посадова тлумачиться як «визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності займаній посаді» [4, с. 26]. Юридична енциклопедія за редакцією Ю. Шемшученка атестацію визначає як «перевірку й оцінку ділової кваліфікації працівників щодо їх відповідності займаній посаді або виконуваній роботі» [5, с. 161].

Правового виміру атестація набуває тоді, коли таке «дослідження» проводиться в порядку, визначеному правом, а його результати мають правове значення. Таким чином, не будь-яке «дослідження об'єкта з метою виявлення його відповідності певним вимогам» знаходитьться у сфері дій права та предметному колі юридичної науки. Правильно зазначає О. Бурлака: атестація як форма діяльності публічної адміністрації – це «юридично значуща форма діяльності, яка використовується публічною адміністрацією для визначення рівня відповідності вимогам основних стандартів, які висуваються державою до визначених об'єктів, необхідних для подальшого функціонування» [6, с. 8].

Звичайно, тією чи іншою мірою «оцінювання» чи «дослідження» працівників та їх діяльності здійснюється роботодавцем та уповноваженими ними особами чи не постійно. Однак правовим явищем таке «дослідження» стає лише за умови, коли воно врегульовано нормами трудового права та / або має правові наслідки. Крім того, будучи правовим явищем, «оцінювання» чи «дослідження» працівників та їх діяльності може як відповідати позитивному правовому регулюванню, будучи правомірним, так і суперечити йому, будучи неправомірним (наприклад, у випадку втручання в приватне життя працівника). Таким чином, однією з ознак атестації працівників є її урегульованість нормами позитивного трудового права.

Не можна не звернути увагу на змістовну різноманітність процесів, які законодавство називає «атестацією». Зокрема, за об'єктом атестації її можна поділити на атестацію об'єктів та атестацію суб'єктів (осіб). В.П. Кохан зазначає: «Атестація – багатогранне явище, яке застосовується для з'ясування відповідності як суб'єктів (працівників), так і об'єктів (робочих місць, умов праці) кваліфікаційним вимогам та установленим нормативам і стандартам. <...> У національній трудовій доктрині це поняття вживається як стосовно суб'єктів права (працівники, деякі категорії роботодавців, особи, які претендують на присвоєння вченого звання і ступеню), так і об'єктів (робочих місць та інших об'єктивних явищ)» [7, с. 18, 77].

І якщо належність атестації працівників до атестації суб'єктів (осіб) з'ясована, то вже питання виокремлення атестації працівників з-поміж інших випадків атестації суб'єктів (осіб) потребує окремої уваги. Визначальним критерієм, на нашу думку, є істотні ознаки атестації працівників, які, передусім, відображають ступінь зв'язку атестаційних відносин із власне трудовими відносинами.

С. Студенікін вважає атестацію «визначенням ділової та політичної кваліфікації робітника, характеристикою його особистих якостей, оцінкою результатів його службової діяльності» [8, с. 10]. Очевидною вадою цього визначення є відсутність доволі важливих ознак атестації, як-от: основна кінцева мета її проведення (визначення відповідності обійманій посаді, періодичність проведення).

Ф. Негру визначав атестацію як «порядок проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок і здібностей до виконання певної трудової функції, тобто його відповідності обійманій посаді чи виконуваній роботі» [9, с. 10].

Б. Лебін та Г. Ципкін атестацію вважали «порядком установлення кваліфікації спеціаліста, тобто визначенням на підставі оцінювання проведеної ним роботи (постійної чи за певний період часу) того, чи володіє він необхідними знаннями, досвідом і навичками для виконання конкретних обов'язків» [10, с. 107].

В. Курилов свого часу визначав атестацію як «здійснювану підприємством, установою, організацією за спеціальною організаційно-правовою формою періодичну перевірку ділових та політичних якостей деяких працівників із метою постійного підвищення їх ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня, а також покращення підбору і розстановки кадрів» [11, с. 51]. Вчений наводить такі ключові ознаки атестації працівників: а) атестація має місце саме серед працівників, які перебувають із даним підприємством у трудових правовідносинах; б) суб'єкти атестації – працівники певної визначеній категорії; в) атестація проводиться періодично; г) здійснюється в спеціальній організаційно-правовій формі; г) є засобом підбору та розстановки кадрів [11, с. 51].

Цікавою є позиція О. Жирова, який пов'язує поняття «атестація працівників» зі «спеціальною трудовою правозадатністю» працівників, введеною

в науковий обіг Н. Александровим [12, с. 193–195]. О. Жиров дещо деталізував поняття «спеціальної трудової правозадатності», одночасно і звузвивши її зміст; на думку вченого, спеціальна трудова правозадатність –«така, що визнається державою, здатність громадянина виконувати обов’язки і здійснювати права за певною посадою залежно від наявності у нього таких, яких вимагають нормативні акти, спеціальності, кваліфікації, професійно-ділових і морально-політичних якостей» [13, с. 8]. «Спеціальна трудова правозадатність, – додає О. Жиров, – має базуватися на спеціальній працездатності людини, тобто на набутих нею якостях щодо засвоєння кваліфікованого виду праці, а не на відсутності якихось особистих якостей» [13, с. 8]. Г.О. Барабаш вважає не зовсім дoreчним трактувати атестацію як «перевірку трудової правосуб’ектності, адже вона є загальним поняттям і не відображає сутності конкретної трудової функції, виконуваної працівником» [14, с. 175]. У зв’язку із цим зазначимо, що відповідність або невідповідність обійманій посаді може бути як пов’язаною, так і не пов’язаною з обсягом трудової правосуб’ектності відповідного працівника.

На думку В. Глозмана, атестація працівників полягає у специфічній, заснованій на демократичних принципах (гласність, об’ективність, періодичність, охорона трудових прав працівників), адміністративно-трудовій процесуальній формі перевірки ділових якостей працівника [15, с. 46].

Л. Лазор визначала атестацію як «передбачену законодавством обов’язкову періодичну перевірку й оцінку ділової кваліфікації, особистісних і моральних якостей під час визначення відповідності обійманій посаді або виконуваній роботі встановленої категорії працівників» [16, с. 33; 17, с. 195.].

Ю. Полетаєв атестацію працівників як діяльність розумів як «періодичну перевірку рівня професійної підготовленості (кваліфікації) і відповідності обійманій посаді (виконуваній роботі), що організовується роботодавцем відповідно до встановлених правил і положень, із метою оптимізації використання кадрів, стимулування зростання їх кваліфікації, підвищення відповідальності, виконавської дисципліни і встановлення можливостей збереження, зміни або припинення трудових правовідносин [18, с. 20].

Пізніше, разом із О. Серопяном Ю. Полетаєв визначав атестацію працівників як «організаційно-правову форму визначення кваліфікації працівників, яка виражається в обов’язковій і періодичній перевірці рівня ділових, особистісних, моральних якостей працівника під час визначення відповідності обійманій посаді (виконуваній роботі), яка проводиться з метою раціонального використання працівників, а також ефективності та якості їх праці» [19, с. 338]. При цьому автори роблять важливе зауваження: «Атестація проводиться щодо працівників, які уже перебувають у трудових правовідносинах. Виявлене невідповідність обійманій посаді (виконуваній роботі) може вплинути на продовження або припинення трудових правовідносин з цими працівниками» [19, с. 339].

К. Мельник пропонує таке визначення: «Атестація – це періодична перевірка й оцінка відповідності службовця правоохоронного органу обійманій посаді, яка здійснюється атестаційною комісією» [20, с. 248–249].

О. Кримська подає таке визначення: «Атестація – це організаційно-правова форма контролю професійного розвитку працівника з метою визначення рівня його професіоналізму, а також його відповідності обійманій посаді, що здійснюється шляхом перевірки та оцінки його ділових та особистих якостей, ефективності виконання покладених завдань» [21, с. 305].

Як ми вже зазначали, істотні ознаки атестації працівників, передусім, відображають ступінь зв’язку атестаційних відносин із власне трудовими відносинами. Такий ступінь зв’язку видається достатнім для визнання атестації особи атестацією працівника за таких умов:

1) атестація проводиться з огляду на існування індивідуальних трудових відносин, які в своєму змісті мають, зокрема, права та обов’язки сторін щодо проведення та проходження атестації;

2) атестація, таким чином, слідує за виникненням індивідуальних трудових відносин, але не навпаки; тобто таке оцінювання чи дослідження працівників, яке є передумовою виникнення індивідуальних трудових відносин, не є атестацією працівника;

3) основною метою атестації є встановлення відповідності або невідповідності працівника обійманій посаді (виконуваній роботі), що не виключає можливості існування інших завдань атестації, які можуть бути як формалізовані, так і неформалізовані (наприклад, оптимізація кадрової роботи, стимулування працівників тощо); власне, встановлення відповідності або невідповідності (або певних градацій відповідності) працівника обійманій посаді (виконуваній роботі) як юридичного факту є єдиною правоюю метою атестації; різноманітні інші цілі атестації, про які йдеться у нормативних актах та публікаціях (підвищення рівня роботи [22], активізація трудової і суспільної діяльності, стимулування до підвищення професійно-ділових і морально-політичних якостей [13, с. 4]; контроль за рівнем ділових і політичних якостей працівників, стимулування працівників до постійного удосконалення ділових якостей, покращення підбору та розстановки кадрів [11, с. 53]; підвищення ефективності виконання трудової функції працівниками, раціональне використання їхніх здібностей і знань, підвищення кваліфікації й допомога керівництву у вдалому розміщенні кадрів [14, с. 176] тощо) є управлінськими цілями. Їх часте згадування в юридичних дослідженнях атестації працівників пояснюється багаторічною радянською традицією розглядати трудове право, передусім, як засіб забезпечення суспільного виробництва, переоцінювати і всіляко пріоретизувати виробничу функцію трудового права. У свою чергу, встановлення за результатами атестації відповідності або невідповідності працівника обійманій посаді (виконуваній роботі) є підставою або однією з підстав прийняття робото-

давцем рішення про зміну або припинення трудових правовідносин, інших юридично значущих рішень;

4) атестація має юридично значущі наслідки. Варто погодитись із М. Іншиним: «Найважливішим моментом для працівника є визначення результатів атестації, що мають породжувати для нього правові наслідки й впливати на його статус» [23, с. 70]. При цьому наслідки атестації мають правове значення лише для трудових відносин, у межах яких було проведено атестацію;

5) атестація проводиться роботодавцем (або, при наймні, органами, у сфері управління яких знаходитьться роботодавець) та створюваними ними атестаційними комісіями.

Власне, ці умови і становлять, на нашу думку, істотні ознаки трудо-правового явища «атестація працівників».

Ознаку періодичності проведення атестації вважаємо неістотною, проте звичайною ознакою трудо-правового явища «атестація працівників». Звичайною, оскільки чинне правове регулювання атестації передбачає періодичність проведення атестації. Не істотною, оскільки:

1) новітня історія правового регулювання атестаційних відносин в Україні знає приклади одноразових атестацій, тобто атестацій, які спочатку планувалися та регулювались як одноразові (наприклад, одноразова атестація працівників органів державної виконавчої влади, свого часу передбачена постаново-

юю Кабінету Міністрів України від 20.12.1993 р. № 1048 [22]);

2) один епізод проведення атестації, яка проводиться періодично, так само є атестацією. Неправильним був би висновок, що у випадку, коли працівник пройшов першу атестацію на даному місці роботи, ми маємо справу не з атестацією, а з чимось іншим.

**Висновки.** Таким чином, атестацію працівників у діяльнісному аспекті можна визначити таким чином: «передбачена умовами трудового договору (як права роботодавця й обов'язку працівника в рамках індивідуальних трудових правовідносин), зазвичай періодична оцінка роботодавцем відповідності працівника кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, професійного рівня працівника, правовими наслідками якої є встановлення відповідності або невідповідності (або певних градацій відповідності) працівника обійманій посаді (виконуваній роботі) як юридичного факту, який, у свою чергу, може бути підставою передбачених законом змін тих індивідуальних трудових правовідносин, в межах яких було проведено таку перевірку». Істотними ознаками атестації працівників є: 1) існування в межах конкретних трудових правовідносин та у зв'язку з ними; 2) проведення роботодавцем щодо працівника; 3) основна (обов'язкова) мета – встановлення відповідності або невідповідності працівника обійманій посаді (виконуваній роботі); 4) трудо-правовий характер наслідків.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Тіщенкова С. Поняття атестації працівників у трудовому праві України / С. Тіщенкова // Науковий вісник дніпропетровського державного університету внутрішніх справ . – 2015. – № 3. – С. 137–145.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Бусел. – К. – Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
4. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. А. Сухарева. – М. : Сов. Энцикл., 1984. – 415 с.
5. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. Т. 3 / за ред. Ю. Шемщученка. – К. : Укр. енцикл., 2001. – 792 с.
6. Бурлака О. Атестаційні провадження : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / О. Бурлака. – К., 2007. – 190 с.
7. Кохан В. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Кохан. – Х., 2011. – 210 с.
8. Студеникин С. Советская государственная служба / С. Студеникин // Вопросы советского административного права. – М. ; Л., 1949. – С. 61–96.
9. Негру Ф. Научно-технический процесс и трудовой договор : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ф. Негру. – М., 1972. – 26 с.
10. Лебін Б. Права роботника науки / Б. Лебін, Г. Цыпкин. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971. – 227 с.
11. Курилов В. Аттестация работников по советскому праву / В. Курилов // Правоведение. – 1978. – № 2. – С. 50–56.
12. Александров Н. Трудовое правоотношение / Н. Александров. – М., 1948. – 337 с.
13. Жиров А. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Жиров. – М., 1979. – 23 с.
14. Барабаш Г. Особливості правового регулювання оцінювання професійної кваліфікації судді / Г. Барабаш // Публічне право. – 2012. – № 4 (8). – С. 174–179.
15. Глозман В. Право и проверка деловых качеств работников / В. Глозман. – Минск : Изд-во Белорусского гос. ун-та, 1981. – 72 с.
16. Лазор Л. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. Лазор. – Луганск, 1991. – 246 с.
17. Лазор Л. Правовое регулирование аттестации работников : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Лазор. – Харьков, 1985. – 195 с.
18. Полетаев Ю. Аттестация работников: правовое регулирование : организационные вопросы / Ю. Полетаев. – М. : Прогресс, 2000. – 112 с.
19. Полетаев Ю. Оценка деловых качеств кандидатов при конкурсном избрании на должность и ее правовые последствия / Ю. Полетаев, О. Серопян // Lex Russica (Научные труды МГЮА). – 2012. – № 2. – С. 329–341.

20. Мельник К. Атестація службовців правоохоронних органів / К. Мельник // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 243–249.
21. Кримська О. Атестація та її вплив на професійне зростання працівника / О. Кримська // Публічне право. – 2012. – № 1 (5). – С. 302–307.
22. Про порядок проведення одноразової атестації працівників органів державної виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1993 р. № 1048 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1048-93-%D0%BF>
23. Іншин М. Правові питання розвитку службово-трудових відносин у сфері державної служби України / М. Іншин // Право і безпека. – 2002. – № 4. – С. 67–71.