

Мішок С. М.,

здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА АТЕСТАЦІЙНИХ КОМІСІЙ, УТВОРЕНИХ РОБОТОДАВЦЕМ

Анотація. У статті розглянуто правову проблематику становища атестаційної комісії працівників, що утворюється на підприємствах, в установах, організаціях на підставі рішення власника. Визначено види правомочності таких комісій і їхні повноваження, що визначаються локальними нормативними актами роботодавця. Особливо наголошується на праві роботодавця самостійно визначати правовий статус атестаційної комісії та усуненні на законодавчому рівні від участі в атестації працівників профспілкових організацій. Водночас розкриваються правові можливості участі профспілок в атестації працівників на основі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

Ключові слова: атестація, атестаційна комісія, роботодавець, профспілка, правовий статус атестаційної комісії.

Постановка проблеми. З метою забезпечення правового регулювання правовідносин необхідно закріплювати не лише правила поведінки в тих чи інших відносинах, а й передбачати коло потенційних учасників правовідносин, які в них вступають задля задоволення своїх законних прав та інтересів. А отже, нормативному визначенню прав та обов'язків суб'єктів правовідносин має передувати визначення суб'єктів права, які наділяються у правовідносинах суб'єктивними правами й обов'язками. Правове становище суб'єктів правовідносин характеризується їх здатністю бути носієм прав та обов'язків і здатністю своїми вольовими діями набувати і здійснювати права й обов'язки.

У контексті дослідження принципове значення має питання щодо визначення правового статусу атестаційних і кваліфікаційних комісій у процесі оцінювання професійного рівня працівника та визначення його відповідності кваліфікаційним вимогам тієї чи іншої посади. З упевненістю можна стверджувати, що такі комісії повинні мати можливість учиняти конкретні дії та вимагати від іншого учасника правовідносин виконання певних дій. Отже, правовий статус комісії, яка наділена правом здійснювати оцінювання професійного рівня працівника щодо відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам і проводити оцінювання професійного рівня працівника, потребує характеристики й аналізу.

Загалом питання правового становища учасників відносин у сфері праці належить до категорії загальноправової проблематики, яка постійно дискутується в науковій літературі з урахуванням змін до трудового законодавства. Проблеми суб'єктів права та їхнього статусу приділяють увагу майже всі науковці галузі трудового права, але вихідні доктринальні положення цієї проблеми розкриваються в роботах В.М. Андрієва, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, К.Ю. Мельника, Л.В. Могілевського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.М. Слюсара, Н.М. Хуто-

рян, І.І. Шамшиної, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенко та інших. Водночас проведення реформ в Україні істотно позначається на відображенні в законодавстві правового статусу суб'єктів трудового права, тому питання, пов'язані зі зміною правового становища атестаційних комісій працівників, не відображено належним чином у науковій літературі.

Метою статті є визначення особливостей правового становища атестаційних комісій, утворених за рішенням роботодавцем на підставі правових можливостей, закладених у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Традиційно суб'єктами трудового права вважаються фізичні та юридичні особи, а також органи державної влади, які мають потенційну, передбачену законом можливість виступати суб'єктом трудових правовідносин і тісно пов'язаних із ним правовідносин [1, с. 928]. За структурою волевиявлення суб'єкти трудового права поділяються на індивідуальні суб'єкти, прості колективні суб'єкти і складні колективні суб'єкти. Це дає змогу точніше відобразити їхню правову природу, місце й роль у структурі правовідносин в трудовому праві, а отже, сприяє вдосконаленню механізму правового регулювання відносин із застосування найманої праці в сучасних умовах ринкової економіки [2, с. 34]. Тобто виникає практичне питання: чи належить атестаційна комісія до суб'єктів трудового права та якими повноваженнями вона наділена? Вирішення цього питання дасть можливість зрозуміти, яку роль у трудових правовідносинах і відносинах, пов'язаних із трудовими, відіграє атестація працівника, здійснювана відповідною атестаційною чи кваліфікаційною комісією, і який правовий статус мають такі комісії.

Загалом статус розуміється як становище, а правовий статус є правовим становищем особи або організації, установи тощо. Статус визначається відповідно до ознак, специфічних для цієї системи. Це можуть бути професійні ознаки [3, с. 634]. Тобто, говорячи про правовий статус комісії, які уповноважені на проведення процедури оцінювання професійного рівня працівника та його відповідності кваліфікаційним вимогам за тією чи іншою посадою, необхідно виходити з нормативно закріпленого правового становища такої комісії.

Водночас правовий статус як загальноправова категорія має свої складники. Так, Р.О. Халфіна зазначає, що першим елементом правового статусу є правосуб'єктність [4, с. 117]. А.М. Слюсар наголошує, що правосуб'єктність як передумова правового статусу суб'єкта права показує його здатність до свідомої поведінки в межах цього статусу. Межі можливої й необхідної поведінки суб'єкта права, міру користування останнім конкретними матеріальними та духовними благами визначає його правовий статус через указівку на права й обов'язки в усіх сферах суспільних відносин [5, с. 22]. Тобто наукові думки різ-

няться. Однією з наукових позицій є включення правосуб'єктності до складу елементів правового статусу, інша наукова теза свідчить, що правосуб'єктність є передумовою правового статусу. Однак незалежно від поглядів на взаємозв'язок правосуб'єктності та правового статусу науковці єдині у твердженні, що правосуб'єктність як правове явище має істотне значення для правового становища суб'єкта у правовідносинах.

Характеризуючи трудову правосуб'єктність як категорію трудового права, науковці наголошують, що це основна правова властивість суб'єкта трудового права. В об'єктивному розумінні трудова правосуб'єктність – це система норм права, які регламентують правове становище суб'єктів трудового права. У суб'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це властивість особи мати, володіти, а також здійснювати трудові права й обов'язки, а в окремих випадках – відповідно до закону здійснювати трудові повноваження (повноваження у сфері праці), а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [6, с. 694–695]. Отже, для визначення правового статусу атестаційної чи кваліфікаційної комісії працівника аналізу потребує їхня трудова правосуб'єктність. Із цією метою необхідно визначити, як у чинному трудовому законодавстві регламентуються повноваження й компетенція відповідних комісій.

«Під правосуб'єктністю треба розуміти здатність особи мати й здійснювати, безпосередньо або через представників, суб'єктивні права й юридичні обов'язки, тобто виступати суб'єктом правовідносин. Тому й суб'єкти трудового права виступають як особи, які володіють трудовою правосуб'єктністю, при реалізації якої вони набувають статусу учасників відносин, регламентованих трудовим правом» [5, с. 12]. Але володіти трудовою правосуб'єктністю недостатньо для реалізації правовідносин у сфері праці. Суб'єкт має бути наділений певними трудовими правами й обов'язками.

«Суб'єктивне право – це передбачена для уповноваженого суб'єкта трудового права з метою задоволення його інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших суб'єктів трудового права. Юридичний обов'язок – це передбачена для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якою він повинен керуватися в інтересах уповноваженого суб'єкта права. Обов'язок – це об'єктивно необхідна, належна поведінка суб'єкта права. Суб'єктивне право та юридичний обов'язок нерозривно пов'язані. Нема права, і нема обов'язку, якому б не відповідало право. Суб'єктивні права та обов'язки учасників відносин у царині праці виступають як кореспондуючі по відношенню одне до одного, тобто правам одного суб'єкта відповідають обов'язки іншого і навпаки. Право і обов'язок неможливо відокремити одне від одного, оскільки вони відображають принцип детермінації, який полягає у необхідному зв'язку всіх подій і явищ та їх причинній обумовленості» [7, с. 36–37].

Тобто діяльність атестаційної комісії має регламентуватися шляхом визначення прав та обов'язків цієї комісії, і тільки у взаємозв'язку суб'єктивних прав та обов'язків може бути визначено правове становище такої комісії. Водночас кореспондуючий зв'язок суб'єктивних прав та обов'язків і їх причинна зумовленість мають ґрунтуватися не на особистісному сприйнятті прав та обов'язків, а на чіткому нормативному визначенні. Базовою умовою діяльності атестаційних і кваліфікаційних

комісій має бути трудове законодавство, яке визначає загалом межі можливої та необхідної поведінки суб'єктів. Принциповим є й той факт, що суб'єктивні права й обов'язки атестаційної комісії мають суттєве значення для відповідальності в разі порушення трудових прав працівника. Можливість оскарження рішення атестаційної чи кваліфікаційної комісії та притягнення винних до відповідальності в разі порушення прав працівника в процесі атестації є одним із ключових практичних аспектів визначення правового статусу названих комісій.

Отже, які правові межі чинне трудове законодавство закріплює щодо правового становища атестаційних і кваліфікаційних комісій? Так, загалом чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України прямо не регулює й не регулював питання проведення атестації працівників. Проте, відповідно до п. 2 ст. 40, надає право роботодавцю розірвати трудовий договір з працівником у разі виявлення його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі за окремими ознаками [8]. Тобто роботодавець, виявивши невідповідність, наприклад, за результатами атестації працівників, має право на звільнення працівника, який не відповідає займаній посаді за рівнем своєї кваліфікації, тощо.

Те, що атестація працівників проводиться роботодавцем, засвідчила й ст. 96 КЗпП України, яка опосередковано вказувала на такі повноваження роботодавця. Зокрема, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці» від 10.09.1996 № 357/96-ВР, ст. 96 КЗпП України «Тарифна система оплати праці» в частині, яка стосується атестації працівників, містила такі положення: «віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзаме́н» [9].

Тобто атестація працівників проводилася як з метою виявлення їх відповідності займаній посаді, так і з метою підвищення кваліфікаційного розряду працівника з переглядом його оплати праці. У такій процедурі брав участь власник або уповноважений ним орган і профспілкова організація працівників.

Станом на сьогодні редакція Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII закріпила нову редакцію ст. 96 КЗпП України «Система оплати праці», де визначається, що «віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)» [10]. Нова редакція аналізованої статті свідчить, що, по-перше, атестація працівників з метою присвоєння кваліфікаційних розрядів проводиться роботодавцем або уповноваженим ним органом; по-друге, процедура атестації працівників не передбачає залучення до неї профспілкової

організації. Загалом оцінюючи такі положення, зазначимо, що правове становище працівників погіршено новим Законом усупереч ст. 22 Конституції України [11] за рахунок усунення від атестації профспілок, які створені з метою захисту інтересів працівників. Щодо процесуального аспекту атестації, то атестація й до сьогодні залишається правом роботодавця, відповідно, проводиться або власником, або уповноваженим ним органом.

Наведене дає підставу стверджувати, що атестація працівників у недержавному секторі економіки та на державних підприємствах проводиться роботодавцем чи атестаційною комісією, створеною роботодавцем. Діяльність такої комісії, як впливає зі змісту наведених нормативних положень, регламентується на рівні локального регулювання, і цей орган є уповноваженим органом власника.

Відповідаючи на питання про правове становище атестаційної комісії, утвореної роботодавцем, необхідно звернути увагу на те, що в теорії права до суб'єктів правовідносин традиційно належать такі:

- 1) індивідуальні суб'єкти – громадяни, іноземні громадяни, особи без громадянства;
- 2) колективні суб'єкти – юридичні особи, зокрема державні органи, органи місцевого самоврядування, релігійні організації, суспільні об'єднання тощо;
- 3) держава та її структурні одиниці;
- 4) соціальні спільноти – народ, нація, етнічна група, громадяни виборчого округу тощо [12, с. 385].

А отже, якщо розглянути в історичному аспекті статус атестаційної комісії, то до 06.12.2016 атестаційна комісія, утворена на підприємстві, в установі, організації, могла бути як:

- уповноваженим органом роботодавця, відповідно, вона наділялась повноваженнями роботодавця, а її правовий статус визначався роботодавцем;
- колективний суб'єкт, утворений спільно роботодавцем і профспілковою організацією, відповідно, статус цієї комісії визначався спільно названими суб'єктами.

Станом на сьогодні з урахуванням змін до трудового законодавства від 06.12.2016, наведених вище, та положення ст. 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення належать до компетенції й повноважень роботодавця. Правові умови проведення атестації працівників у сучасних умовах не виключають можливості участі профспілок у цьому процесі на умовах, визначених актами соціального партнерства, однак закон надає правову можливість роботодавцю проводити атестацію працівників без залучення профспілок, визначати умови її проведення одноосібно, регламентуючи цю процедуру самостійно, на власний розсуд.

Загалом проведений аналіз дає підставу стверджувати, що правовий статус атестаційної комісії, що утворюється на підприємстві, в установі, організації за рішенням власника чи уповноваженого ним органу, визначається власником самостійно та не може виходити за межі можливої чи необхідної поведінки роботодавця відповідно до його повноважень у сфері праці й у межах його трудових прав та обов'язків. А отже, атестаційні комісії, утворені роботодавцями, не є самостійними суб'єктами трудового права.

У зв'язку з цим погоджуємося з С.О. Турчином, що «роль уповноваженого власником органу (керівника) як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах,

врегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган підприємства, по-друге, як самостійний суб'єкт права» [1, с. 928]. А отже, якщо виходити з того, що атестаційна комісія, утворена на підприємстві, в установі, організації, діє в межах правового статусу роботодавця, то, чи є така комісія представницьким органом або самостійним суб'єктом, на законодавчому рівні не визначено. Це свідчить про те, що така комісія може виступати і як самостійний суб'єкт правовідносин, пов'язаних із трудовими, у разі делегування власником підприємства, установи, організації такому органу своїх повноважень роботодавця. Також, визначаючи правове становище атестаційної комісії, роботодавець має право не наділяти таку комісію своїми повноваженнями як самостійного суб'єкта трудового права, обмежившись лише передачею такої комісії своїх повноважень щодо проведення атестації в контексті оцінювання професійного рівня працівників.

Висновки. Вищевикладене дає підставу резюмувати, що правове становище атестаційних комісій, утворених роботодавцем на підприємстві, в установі, організації, визначається так:

- регламентація суб'єктивних трудових прав та обов'язків атестаційної комісії закріплюється у відповідному положенні про комісію, яке за своєю сутністю є локальним нормативним актом роботодавця;
- конкретизація суб'єктивних трудових прав та обов'язків атестаційної комісії, а також і її відповідальність знаходяться в межах можливої та необхідної поведінки роботодавця. На підставі цього відповідні комісії можуть бути представником роботодавця без прав самостійного суб'єкта у правовідносинах, пов'язаних із трудовими, або з правами самостійного суб'єкта в разі делегування такої комісії роботодавцем частини своїх повноважень;
- чинне трудове законодавство закріплює право роботодавця на визначення правового становища атестаційної комісії працівників без залучення профспілкових організацій, водночас законодавство містить правові можливості участі профспілок у роботі атестаційних комісій працівників на умовах, визначених актами соціального партнерства.

Література:

1. Турчин С.О. Загальна характеристика суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2012. № 4. С. 925–929. URL: <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12tcoure.pdf>.
2. Шамшина І.І., Юрченко А.А. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 29–35.
3. Словник іншомовних слів / за ред. члена-коресп. АН УРСР О.С. Мельничука. Київ: Укр. рад. енцикл. АП УРСР, 1974. 776 с.
4. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. Москва: Юрид. лит., 1974. 352 с.
5. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект. Харків: ФІНН, 2011. 336 с.
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Київ, 2018. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипо (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. н-т ім. Ярослава Мудрого. 776 с.
7. Костюченко О.Є. Особливості правового регулювання праці лікарів: монографія. Харків: ФІНН, 2009. 232 с.
8. Кодекс законів про працю України. *Відом. Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці»: Закон України від 10.09.1996 № 357/96-ВР. *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 45. Ст. 229.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. *Відм. Верховної Ради України*. 2017. № 2. Ст. 25.
11. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
12. Скакун О.Ф. Теория государства и права: учебник. Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.

Мишок С. Н. Особенности правового положения аттестационных комиссий, образованных работодателем

Аннотация. В статье рассмотрена правовая проблематика положения аттестационной комиссии работников, которая создается на предприятиях, в учреждениях, организациях на основании решения собственника. Определены виды правомочия таких комиссий и их полномочия, которые определяются локальными нормативными актами работодателя. Отдельно акцентируется внимание на праве работодателя самостоятельно определять правовой статус аттестационной комиссии и устранении на законодательном уровне от уча-

стия в аттестации работников профсоюзных организаций. В то же время раскрываются правовые возможности участия профсоюзов в аттестации работников на основе коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

Ключевые слова: аттестация, аттестационная комиссия, работодатель, профсоюз, правовой статус аттестационной комиссии.

Mishok S. Features of the legal status of attestation commissions established by the employer

Summary. The article considers legal problems of the status of attestation commissions of employees created at enterprises, institutions, organizations based on the owner's decision. Types of the legality of such commissions and their powers determined by local statutory enactments of the employer are identified. A special focus is put on the employer's right to independently determine the legal status of the attestation commission and the exclusion of trade union organizations' workers from participation in the attestation at the legislative level. At the same time, the paper reveals legal possibilities of participation of trade union organizations in terms of the collective agreement based regulation in the field of work.

Key words: attestation, attestation commission, employer, trade union organization, legal status of attestation commission.