

«ВЕЛИКА УКРАЇНСЬКА ЮРИДИЧНА ЕНЦИКЛОПЕДІЯ»

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ ВИДАННЯ:

ТАЦІЙ В. Я., почесний президент НАПрН України, академік НАН України та НАПрН України (голова редколегії)

ШЕМШУЧЕНКО Ю. С., академік-секретар відділення екологічного, господарського та аграрного права НАПрН України, академік НАН України та НАПрН України (заступник голови редколегії)

ПЕТРИШИН О. В., президент НАПрН України, академік НАПрН України (відповідальний секретар редколегії)

БАРАБАШ Ю. Г., член-кореспондент НАПрН України

БИТЯК Ю. П., академік-секретар відділення державно-правових наук і міжнародного права НАПрН України, академік НАПрН України

БОРИСОВА В. І., член-кореспондент НАПрН України

БОРИСОВ В. І., академік-секретар відділення кримінально-правових наук НАПрН України, директор Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташика НАПрН України, академік НАПрН України

БУРОМЕНСЬКИЙ М. В., член-кореспондент НАПрН України

ГЕТЬМАН А. П., заступник академіка-секретаря відділення екологічного, господарського та аграрного права НАПрН України, академік НАПрН України

ГЛІБКО С. В., директор Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ГОНЧАРЕНКО В. Д., академік-секретар відділення теорії та історії держави і права НАПрН України, академік НАПрН України

ГУСАРОВ С. М., член-кореспондент НАПрН України

ДОВГЕРТ А. С., член-кореспондент НАПрН України

ЖУРАВЕЛЬ В. А., головний учений секретар НАПрН України, академік НАПрН України

КІВАЛОВ С. В., керівник Південного регіонального наукового центру НАПрН України, академік НАПрН України

КОМАРОВ В. В., академік НАПрН України

КРУПЧАН О. Д., директор Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, академік НАПрН України

КУЗНСЦОВА Н. С., віце-президент – керівник Київського регіонального центру НАПрН України, академік НАПрН України

КУЧЕРЯВЕНКО М. П., перший віце-президент НАПрН України, академік НАПрН України

МАКСИМОВ С. І., член-кореспондент НАПрН України

НАСТЮК В. Я., член-кореспондент НАПрН України

НОР В. Т., голова координаційного бюро з проблем кримінального процесу відділення кримінально-правових наук НАПрН України, академік НАПрН України

ОРЛЮК О. П., директор Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності НАПрН України, академік НАПрН України

ПИЛИПЧУК В. Г., директор Науково-дослідного інституту інформатики і права НАПрН України, член-кореспондент НАПрН України

ПРИЛИПКО С. М., академік НАПрН України

СЕРЬОГІНА С. Г., директор Науково-дослідного інституту державного будівництва та місцевого самоврядування НАПрН України, член-кореспондент НАПрН України

ТИХИЙ В. П., радник президії НАПрН України, академік НАПрН України

УСТИМЕНКО В. А., член-кореспондент НАН України та НАПрН України

ШАКУН В. І., голова координаційного бюро з проблем кримінології відділення кримінально-правових наук НАПрН України, академік НАПрН України

ШЕПІТЬКО В. Ю., голова координаційного бюро з проблем криміналістики, судової експертизи, оперативно-розшукової діяльності та юридичної психології відділення кримінально-правових наук НАПрН України, академік НАПрН України

ШУЛЬГА М. В., член-кореспондент НАПрН України

Національна академія правових наук України
Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ВЕЛИКА УКРАЇНСЬКА ЮРИДИЧНА ЕНЦИКЛОПЕДІЯ

У двадцяти томах

Том 11

ТРУДОВЕ ПРАВО

Харків
«Право»
2018

УДК 340(477)(031)
В27

Редакційна колегія 11-го тому:

С. М. Прилипка (голова),
М. І. Іншин (заступник голови),
О. М. Ярошенко (відповідальний секретар),
Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. Я. Вавженчук

В27 Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. — Харків : Право, 2016. — .

ISBN 978-966-937-048-8

Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (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. ун-т ім. Ярослава Мудрого. — 2018. — 776 с. : іл.

ISBN 978-966-937-400-4

Видання є першим в Україні систематизованим зводом знань про сутність і зміст трудового права.

Розраховане на науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, а також усіх тих, хто цікавиться доктриною та практикою трудового права.

УДК 340(477)(031)

ISBN 978-966-937-400-4 (т. 11)
ISBN 978-966-937-048-8

© Національна академія правових наук України, 2018
© Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 2018
© Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2018
© Видавництво «Право», 2018

ПЕРЕДМОВА

В одинадцятому томі «Трудове право» в рамках масштабного проекту Національної академії правових наук України з підготовки та видання 20-томної «Великої української юридичної енциклопедії» висвітлюються сучасний стан науки трудового права, її проблеми та здобутки на шляху становлення в системі правових знань і перспективи її розвитку. Трудове право сьогодні зазнає істотного оновлення свого змісту під впливом євроінтеграційних прагнень України, цивілізаційних викликів щодо розбудови правової держави, формування правової системи суспільства на засадах поваги до прав людини та принципу верховенства права.

Трудове право регулює такі суспільні відносини, що спеціально виникають із приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес праці є предметом зобов'язань і тому піддається правовій регламентації.

Трудове право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації та застосування. Предметом трудового права є не будь-яка праця, а лише суспільна форма праці. Надаючи відносинам між людьми щодо їх участі в суспільній праці форми правових, трудове право наділяє їх учасників суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, дотримання яких забезпечується примусовими заходами.

Особлива увага в Енциклопедії приділяється питанням формування національної правової системи та сучасної системи законодавства, його реформування й підвищення ефективності, правового захисту державного суверенітету, розвитку демократичних засад функціонування державних інститутів.

Запропоновані загальнотеоретичні терміни, що становлять основу понятійного апарату юридичної науки, були підготовлені академіками та членами-кореспондентами Національної академії правових наук України, авторитетними вченими, які репрезентують провідні вітчизняні наукові школи у сфері трудового права.

Понятійний апарат трудового права покликаний слугувати формуванню правового світогляду та наукових засад професійної культури як тих, хто вивчає юриспруденцію в університетах, так і фахівців у різних галузях права, які займаються нормотворенням та застосуванням правових норм.

Редколегія

А

АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

(від лат. *adapto* – пристосування, прилаштування) – процес пристосування нац. системи права загалом та труд. законодавства зокрема до міжнар. нормат.-прав. актів або законодавства співтовариств країн, у які інтегрується держава.

Найчастіше застосовується в контексті адаптації законодавства України до законодавства ЄС, тобто приведення законів України та ін. нормат.-прав. актів відповідно до *acquis communautaire* (система права ЄС). Адаптація труд. законодавства включає в себе не тільки пристосування чинних нормат.-прав. актів, а й при розробці нових та проведенні реформ необхідність урахувати *acquis communautaire*. Йдеться про те, що кожен законопроект, внесений до ВР України, повинен отримати експертний висновок щодо відповідності *acquis communautaire*. Базовими документами, що визначають адаптацію законодавства, є Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства ЄС (2004), Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми

державами-членами, з другої сторони (2014) та ін. Проведення адаптації законодавства до законодавства ЄС в Україні здійснює Координаційна рада з адаптації законодавства України до законодавства ЄС, прав. статус якої визначений постановою КМ України «Деякі питання адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» (2004). Адаптація труд. законодавства є фрагментом інтеграції України до ЄС, яка створює прав. засади для подальшого входження її в структури та інституції ЄС. Адаптація труд. законодавства не є механічним перенесенням перекладених текстів законодавства ЄС у систему права України, а здійснюється із урахуванням специфіки країни, її прав. традицій. Адаптацію труд. законодавства необхідно розглядати з формального аспекту, який передбачає наближення укр. системи права до системи права ЄС, та правозастосовчого, тобто створення прав. механізмів, що сприятимуть застосуванню адаптованого законодавства. Інколи до адаптації законодавства включають правотлумачну діяльність нац. судів щодо інтерпретації нац. законодавства в дусі прав. стандартів ЄС. Адаптація труд. законодавства насамперед здійснюється у таких сферах, як: зайнятість населення загалом та мігрантів зокрема, робочого часу, недопущення дискримінації, утвердження принципу рівності учасників ринку праці, охорони праці тощо.

Лит.: Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу / відп. ред. Н. М. Хуторян. К.,

2008; Петров Р. А. Транспозиція «acquis» Європейського Союзу у правові системи третіх країн. К., 2012; Яковюк І. В. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз. Х., 2013; Макогон О. В. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу про регулювання трудових відносин працівників-мігрантів. К., 2015; Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції / відп. ред. Н. М. Хуторян. К., 2017.

М. М. Шумоло.

АДАПТИВНИЙ ПРАЦІВНИК (від лат. *adapto* – пристосовую) – висококваліфікований та досвідчений працівник, який успішно виконує свою труд. функцію з урахуванням зміни технологій, удосконалення технол. процесу праці, його комп'ютеризації та інформатизації. Здатний не тільки пристосовуватися до змін, а й виступати ініціатором останніх, тобто активно сприяє вдосконаленню техн. та соц. організації праці. Осн. характеристикою А. п. є самовдосконалення та самореалізація в праці. Формування А. п. можливе за умови постійного підвищення його рівня профес. підготовки. Порушення труд. дисципліни з боку А. п., який тривалий час працює на одному підприємстві, поодинокі. Для формування А. п. важливе місце займає діяльність роботодавця зі створення належних умов праці, які можуть включати в себе гнучкий графік робочого часу та підтримку ініціатив працівника. Як правило, А. п. мають вищу освіту, володіють однією і більше іноземними мовами, мають досвід стажування чи навчання за кордоном. Відносини між роботодавцем та А. п. ви-

будовуються на засадах рівності та взаємоповаги, оскільки звільнення такого типу працівника може завдати шкоди розвитку підприємства, установи, організації.

Лит.: Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М., 2008.

М. М. Шумоло.

АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК – винна дія чи бездіяльність працівника, що порушує загальновизнані норми поведінки, притаманні цьому суспільству, вчинена як при здійсненні ним виховних функцій безпосередньо під час виконання труд. обов'язків на підприємстві, в установі, організації, так і у громад. місцях або в побуті, і яка тягне за собою не лише громад. осуд, а й застосування заходів юрид. впливу, передбачених нормами труд. права.

Осн. властивості (якості) А. п.: а) дія або бездіяльність; б) дія або бездіяльність, спрямована на порушення моральних норм; в) її наслідком є дискредитація посадових повноважень певного кола працівників освіти; г) ця дія (бездіяльність) має винний характер.

А. п. є одним із оціночних понять у труд. праві.

Мораль чинить істотний вплив на зміст права, звичаї, традиції. Її норми віддзеркалюють щоденно й забезпечуються силою звичок, велінь та оцінок громад. думки. За ст. 1 ЗУ «Про захист суспільної моралі» сусп. мораль – це система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громад. обов'язок, совість, справедливість.

Одним із виявів дії моралі у труд. праві є спроба нормативно впорядкувати працю осіб, на яких покладена реалізація виховних функцій. Виховання спрямоване на вироблення в індивіда власних життєвих установок шляхом активного пізнання навколишнього світу, набуття соц. досвіду, засвоєння навичок правомірної поведінки тощо. В умовах здобуття освіти виховання виступає спеціально організованим і цілеспрямованим педагогічним процесом формування належного рівня свідомості й поведінки особистості. Воно впливає на збереження життєвої наступності між минулими і прийдешніми поколіннями, особливо в напрямі засвоєння досвіду попередників і використання його в осучасненому вигляді в умовах реального життя на конкретному історичному етапі. Одним із головних завдань цього процесу є досягнення в особі стану вихованості, що виявляється в її ставленні до навколишнього середовища, повазі до загальнолюдських цінностей, закону, прав і свобод людини. Система знань, переконань, навичок, якостей і рис індивіда, стійких звичок поведінки, якими повинна оволодіти особа, – це і є зміст виховання. Умовно його зміст утворює виховання розумове, фіз., труд., моральне, естетичне, екологічне та ін. Процес виховання можна уявити як сукупність дій вихователя й вихованця в їх взаємодіяльності і взаємоспілкуванні, що забезпечує взаємодію останнього з оточуючим світом, формування його ставлення до дійсності. Засобом виховання є насамперед приклад, який вихователь подає вихованцеві, за ним ідуть наказ (вимога

й заборона), переконання, привчання й навчання.

Труд. діяльність працівників, пов'язана з вихованням, має особл. прав. й соц. значення. Праця цієї категорії осіб накладає на них відповідальність за поведінку власну, оскільки їх помилки нерідко заподіюють шкоду не лише роботодавцеві, а й ін. громадянам (як правило, неповнолітнім). Ця обставина знайшла своє відбиття в чинному КЗпП України, який у п. 3 ч. 1 ст. 41 передбачив можливість розірвання труд. договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення працівником, який виконує виховні функції, А. п., несумісного з продовженням цієї роботи.

Згідно з п. 28 постанови Пленуму ВС України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (1992) з підстав учинення А. п., несумісного з продовженням цієї роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю (наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практ. психологи, соц. педагоги, майстри вироб. навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів). Тобто за цією підставою можуть бути звільнені працівники, труд. функція яких безпосередньо пов'язана з навч.-виховним процесом.

У постанові КМ України від 14 черв. 2000 № 963 до посад педагогічних працівників належать такі:

1. Директор, завідувач, завідувач філії, заст. завідувача філії з навч.-виховної (навч., виховної) роботи, начальник ЗВО I та II рівня акредитації, проф.-техн. навч. закладу, загальноос-

вітнього навч. закладу, навч. закладу для громадян, які потребують соц. допомоги та реабілітації, дошкільного навч. закладу, позашкільного навч. закладу (на якого поширюються умови оплати праці працівників установ і закладів освіти), навч.-методичної, методичної, наук.-методичної установи, навч. закладу післядипломної освіти, приймальника-розподільника для дітей органу Нац. поліції, притулку для дітей, центру соц.-психологічної реабілітації дітей, психолого-медико-педагогічної консультації, навч.-вироб. (міжшкільного) комбінату (центру), школи – дитячого садка, ін. навч.-виховних комплексів (об'єднань); їх заст. з навч., виховної, навч.-виховної, методичної, вироб., навч.-методичної, навч.-вироб. роботи; заступники директора з навч.-виховної, навч., виховної роботи центрів профес., медичної, фіз. та соц. реабілітації осіб з інвалідністю; ранньої реабілітації дітей з інвалідністю.

2. Завідувач: логопедичного пункту, інтернату при школі, заочного відділення школи, фільмотеки, навч.-консультаційного пункту, відділення навч. закладу, навч.-методичного кабінету (лабораторії); завідувач, керівник вироб. (навч.) практики, фіз. виховання, навч.-вироб. (навч.) майстерні, відділу (лабораторії, кабінету, частини) з осн. напрямку діяльності, його заст.; завідувач навч. (педагогічної) частини закладів охорони здоров'я та соц. забезпечення.

3. Вчителі, викладачі всіх спеціальностей, асистент вчителя загальноосвітнього навч. закладу з інклюзивним та інтегрованим навчанням, асистент вчителя-реабілітолога, старший викладач

ЗВО I і II рівня акредитації, майстер вироб. навчання, педагог профес. навчання, старший вихователь, вихователь, асистент вихователя дошкільного навч. закладу, соц. педагог по роботі з дітьми з інвалідністю, логопед закладу охорони здоров'я та соц. забезпечення, методист, педагог-організатор, практик психолог, соц. педагог, керівник гуртка, секції, студії, ін. форм гурткової роботи; концертмейстер, художній керівник, культурорганізатор, акомпаніатор, екскурсовод, інструктор з туризму закладів освіти; старший вожатий, вожатий, вихователь-методист, музичний керівник, інструктор з фізкультури, інструктор з праці, інструктор слухового кабінету, консультант психолого-медико-педагогічної консультації, старший керівник та керівник туристських груп (походу, екскурсії, експедиції) у позашкільних закладах; старший майстер у профес.-техн. навч. закладі, перекладач-дактилолог; помічник директора з режиму, старший черговий з режиму, черговий з режиму у закладах освіти для громадян, які потребують соц. допомоги і реабілітації.

Не слід ототожнювати категорії «А. п.» і «дисциплінарний проступок». Дисциплінарний проступок – винне протиправне діяння (бездіяльність), що посягає на труд. дисципліну на підприємстві шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх труд. обов'язків, за яке передбачено застосування дисциплінарних санкцій, що містяться в чинному законодавстві. Як будь-яке правопорушення він вирізняється наявністю його складу – сукупності ознак, що характеризують

діяння як проступок. Родовим об'єктом дисциплінарних проступків є труд. дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок труд. діяльності. Об'єктивна сторона характеризується діянням (дією або бездіяльністю), що посягає на режим труд. діяльності. Суб'єктами є особи, які перебувають у труд. правовідносинах з роботодавцем. Із суб'єктивної сторони дисциплінарний проступок утворюють елементи, що характеризують стан психіки працівника в момент невиконання чи неналежного виконання труд. обов'язку. Таким елементом є вина у формі умислу або необережності. Оскільки А. п. може безпосередньо й не зачіпати труд. обов'язків і посягати не на труд. дисципліну, а на загальновизнані правила гідної поведінки й сусп. мораль, то відмінності між аморальним і дисциплінарним проступком є очевидними.

А. п. працівника повинен бути доведений конкретними фактами. Звільнення не може визнаватися правильним, якщо воно проведене лише внаслідок заг. оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами.

Розірвання труд. договору за вчинення А. п. може бути здійснене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

При звільненні необхідно урахувати: а) час, що пройшов із моменту виникнення винних дій (А. п.); б) подальшу поведінку працівника; в) ін. конкретні обставини. Не допускається звільнення працівника за розглядува-

ною підставою у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці.

Лит.: Гончарова Г. С. Умови та порядок припинення трудового договору у зв'язку з вивченням аморального проступку // Радянське право, 1985, №2; Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2005; Кравченко В. О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов'язків: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2011; Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. К., 2012.

Г. О. Яковлєва.

АНТИКОНКУРЕНТНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (франц. non-concurrence – незавдання шкоди підприємству за місцем попередньої роботи) – специфічні умови труд. договору, що полягають у встановленні заборон та обмежень для певної категорії працівників (осіб, які мають доступ до комерційної таємниці), що продиктовані необхідністю захисту екон. інтересів роботодавця.

Найпоширенішими А. у. т. д. є заборона розголошення комерційної таємниці (відомості техн., технол., організаційного, комерційного, вироб. та ін. характеру, що є об'єктом права інтелектуальної власності), а також заборона працевлаштування на конкурентному підприємстві упродовж визначеного у труд. договорі періоду (від одного до 5 років) після припинення труд. відносин. Ін. видами А. у. т. д. є заборона створювати конкурентні підприємства,

мати ділові відносини з клієнтами колишнього роботодавця. А. у. т. д. можуть бути чинними не тільки в період дії труд. договору, але і після його припинення. Найпоширенішою є умова, за якою працівник не може займатися конкурентною діяльністю щодо роботодавця, виконувати роботу за труд. договором (сумісництвом) або за цив.-прав. договором на користь суб'єкта, що займається такою ж діяльністю і є його конкурентом. У труд. договорі може бути передбачена відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок порушення А. у. т. д., якщо така діяльність завдала значних збитків роботодавцю. В ін. разі особа притягається до відповідальності відповідно до чинного законодавства. Ці умови можуть бути складовою частиною труд. договору або ж укладатися окремо у формі угоди про неконкуренцію перед прийняттям на роботу або після звільнення. В окремих випадках роботодавець може виплачувати компенсацію за тимчасові обмеження вільно розпоряджатися своїми здібностями або ж виплачувати допомогу на випадок безробіття, що викликане обмеженням у працевлаштуванні через А. у. т. д.

Лит.: Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах. Тернопіль, 2011; Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych / Krzysztof W. Baran (redaktor naukowy). Warszawa, 2013.

М. М. Шумило.

АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ – процедура оцінки відповідності працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх профес. рівня.

А. п. слід розглядати як явище, що складається з таких елементів: а) її мета як підтвердження профес. кваліфікації працюючих; б) її об'єкт, що відображає ставлення до характеру виконання працівниками покладених на них труд. обов'язків; в) атестаційна комісія як суб'єкт, що організовує проведення атестації та виконує ін. покладені на неї законодавством функції; г) процедури, що полягають у досягненні мети атестації шляхом оцінювання результатів роботи працівників, їх ділових і профес. якостей, виявлених при виконанні труд. обов'язків, визначених профес.-кваліфікаційними вимогами. Тісний взаємозв'язок указаних елементів свідчить про їх єдність і дає можливість розглядати А. п. як системне ціле в межах труд. права.

Осн. завдання А. п.: а) установлення відповідності працівника займаній посаді, виконуваній роботі; б) виявлення перспективи використання його здібностей і можливостей; в) визначення необхідності підвищення кваліфікації кадрів підприємства; г) створення резерву кадрів на висування на вищі посади; д) стимулювання персоналу до зростання профес. підготовки.

Система принципів А. п. має такий вигляд: періодичність (регулярність) для працівника; гласність; об'єктивність і демократизм; законність; обов'язковість проходження атестації для працівника, який підлягає атестації; визначеність вимог, що висуваються працівнику під час атестації; диференціація вимог, що висуваються працівникам, які атестуються; дотримання колект. і особистих інтересів працівників; презумп-

ція відповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі).

А. п. спеціально присвячений розд. III ЗУ «Про професійний розвиток працівників».

А. п. провадиться роботодавцем не частіше одного разу на 3 роки. Однак цій процедурі не підлягають: 1) працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; 2) вагітні жінки; 3) особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до 3-х років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства; 4) одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до 14 років; 5) неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колект. договором можуть установлюватись ін. категорії працівників, які не підлягають атестації.

Категорії працівників, які підлягають атестації, і періодичність її проведення встановлюються колект. договорами. На підприємствах, у яких такі договори не укладаються, категорії працівників, які підлягають атестації, строки і графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Отже, А. п. може мати місце на всіх підприємствах, в установах та організаціях усіх організаційно-прав. форм, форм власності, будь-якої галузевої належності, підпорядкування та ін. ознак.

А. п. провадиться за рішенням роботодавця. Останнього ж слід розуміти широко, а отже, відповідне рішення може прийматися також КМ України, міністерствами, ін. центр. органами виконавчої влади, які забезпечують реалі-

зацію держ. політики у відповідній сфері екон. діяльності, органами місцевого самоврядування.

Атестаційний процес включає такі етапи: а) підготовчий – до проведення атестації, б) проведення останньої відповідною комісією; в) прийняття рішення за результатами атестації.

Положення про проведення атестації, графік її проведення і склад атестаційної комісії затверджуються роботодавцем. Ця інформація доводиться до відома працівників не пізніше ніж за 2 місяці до проведення атестації. Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців і представника виборного органу первинної профспілкової організації. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

Не допускається проведення оцінки профес. рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою. Так, неприпустимо оцінювати працівника за його віросповіданням, морально-етичними установками, політичними поглядами та за ін. суто особистісними цінностями, у т. ч. оцінювання профес. рівня мірою дисциплінованості.

Засідання атестаційної комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її складу. Рішення комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів. Це рішення доводиться до відома працівника та роботодавця протягом 3-х днів після його прийняття.

Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі. У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на ін. посаду чи роботу, що відповідає його профес. рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі. У разі відмови працівника від переведення на ін. посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від профес. навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до КЗпП України.

Відповідно до п. 21 постанови Пленуму ВС України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (1992) не можна визнати законним звільнення працівника з підстави недостатньої кваліфікації лише через те, що в нього немає спец. освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність останньої не є обов'язковою

умовою виконання роботи, зумовленої труд. договором. Проте якщо згідно із законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спец. права (водіям автомобільного й електротранспорту та ін.), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч. 2 ст. 40 КЗпП України. Застосування розглядуваної підстави звільнення можливе, якщо в наявності добросовісне ставлення працівника до виконання передбаченої труд. договором роботи й водночас її неясне здійснення через брак у нього необхідних знань, навичок на займаній посаді (виконуваній роботі), що підтверджується об'єктивними даними.

Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством.

Результати оцінки працівників, складовою частиною якої є атестація, формують базу для вирішення таких управлінських питань: 1) підбір кадрів – оцінка кваліфікації, ділових і особистих якостей кандидатів; 2) визначення ступеня відповідності займаній посаді: а) оцінка працівника по закінченню випробувального строку, стажування; б) оцінка повноти, чіткості, належності виконання труд. обов'язків, перевірка відповідності працівника виконуваній роботі шляхом визначення рівня кваліфікації, профес. компетентності (атестація); 3) удосконалення використання кадрів: а) встановлення ступеня завантаженості працівників, використання за кваліфікацією; б) удосконалення організації праці; 4) просування працівни-

ків, необхідність підвищення кваліфікації: а) формування резерву на висування і прогнозування просування працівників; б) необхідність підвищення кваліфікації і розробка відповідних програм; в) оцінка ефективності навчання на курсах підвищення кваліфікації; 5) застосування заходів заохочення за результатами праці й стягнення у передбачених законодавством випадках; б) блок суто управлінських заходів, спрямованих на вдосконалення управління процесом праці (удосконалення стилю і методів управління, підвищення відповідальності працівників, зміцнення зв'язків між керівниками й підлеглими).

Значущим складником порядку розірвання труд. договору у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі є закріплене в ч. 3 ст. 40 КЗпП України правило, за яким не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також під час перебування у відпустці. Важливу вимогу закріплює також і ст. 43 КЗпП України, за якою звільнення працівника за розглядуваною підставою може бути проведено тільки за попередньою згодою виборного органу – первинної профспілкової організації (чи її представника), членом якої є працівник. При припиненні труд. договору з підстави виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню ним роботи, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України).

Лит.: Збірник основних нормативних актів про наукову діяльність, підготовку та атестацію наукових кадрів / за заг. ред. О. М. Ярошенка, Г. С. Гончарової, Г. О. Яковлевої. Х., 2009; Кохан В. П. Правове регулювання атестації працівників: сучасний стан і перспективи розвитку. Х., 2011; Плєсньов К. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2014; Барський А. С. Правове регулювання професійного розвитку працівників: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2015; Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників / за ред. О. М. Ярошенка. Х., 2015.

А. М. Слюсар, О. М. Ярошенко.

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ – комплексна оцінка всіх факторів вироб. середовища і труд. процесу, супутніх соц.-екон. факторів, що впливають на здоров'я та працездатність працівників у процесі труд. діяльності.

Суттєвими ознаками А. р. м. за у. п. є такі: а) зміст – облік, дослідження й оцінювання шкідливих і небезпечних факторів вироб. сфери і труд. процесу, що мають місце на конкретному робочому місці; б) осн. мета – регулювання відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенс. забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах; в) організовується на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності й виду діяльності,

а також у роботодавців – фіз. осіб; г) провадиться роботодавцем.

Прав. категорію «А. р. м. за у. п.» слід чітко відрізнити від низки суміжних юрид. явищ. Так, осн. відмінностями понять «атестація працівників» і «А. р. м. за у. п.» є: а) перша є процедурою оцінювання профес. рівня самого працівника; друга – шкідливих і небезпечних факторів на його робочому місці; б) доцільність проведення атестації працівників визначають самі роботодавці; атестацію робочих місць вони зобов'язані провадити, якщо технол. процес, використовуване обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних вироб. факторів; в) законодавство й колект. договори теж можуть установлювати категорії тих працівників, які не підлягають атестації; атестація за умовами праці має місце безвідносно від того, яка саме особа займає те чи ін. робоче місце; г) за результатами першої процедури щодо працівника може бути прийнято рішення про його невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі; результати другої використовуються при встановленні працівникові пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

До осн. відмінностей категорій «сертифікація персоналу» й «А. р. м. за у. п.» належить: а) перша є процедурою, за допомогою якої засвідчується відповідність персоналу встановленим вимогам; друга – процедурою оцінювання шкідливих і небезпечних факторів, що мають місце на робочому місці цього працівника; б) сертифікацію персоналу провадить сторонній спец. орган з оцінювання відповідності, незалежний

у своїй діяльності від роботодавця; атестацію робочих місць за умовами праці – атестаційна комісія, яку створює сам роботодавець.

Осн. відмінності категорій «розслідування нещасного випадку на виробництві» й «А. р. м. за у. п.» такі: а) метою першої процедури є з'ясування всіх обставин нещасного випадку, що вже стався з працівником; другої – приведення умов труд. діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, техн., екон. і соц. заходів щодо поліпшення умов труд. діяльності; б) розслідування нещасного випадку здійснює комісія, створена роботодавцем, але із залученням сторонньої особи – представника Фонду соц. страхування; А. р. м. за у. п. – атестаційна комісія, яку утворює роботодавець із працівників підприємства; в) за результатами розслідування особа, яка потерпіла від нещасних випадків на виробництві, отримує право на повне відшкодування завданої їй шкоди, за результатами атестації робочих місць працівник отримує пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Система функцій А. р. м. за у. п. становить закріплену актами законодавства про працю сукупність магістральних напрямів прав. впливу на відповідну категорію сусп. відносин, у яких виявляється юрид. природа цієї атестації й завдяки яким реалізується її призначення щодо створення безпечних і здорових умов праці.

Осн. функціями А. р. м. за у. п., на думку О. О. Лакізи, є: а) захисна – полягає у здійсненні заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я

і працездатності працівника; б) запобіжна – передбачає узгоджену і скоординовану діяльність, спрямовану на виявлення й усунення причин та умов, що сприяють формуванню на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів вироб. сфери чи труд. процесу; в) компенсаційна – полягає у вчиненні щодо працівника, який зазнав впливу шкідливих і небезпечних факторів вироб. сфери чи труд. процесу, дій, спрямованих на усунення або послаблення негативних наслідків їх впливу на його життя, здоров'я і працездатність; г) організаційно-техн. – передбачає оцінювання техн. й організаційного рівня робочого місця.

Прав. принципами А. р. м. за у. п. є сукупність осн. відправних засад, що виражають об'єктивні закономірності й сучасні тенденції розвитку прав. забезпечення, сутність і зміст атестації робочих місць і в силу їх нормат. закріплення мають загальнообов'язкове значення. Систему вказаних принципів атестації утворюють: законність, пріоритет інтересів працівника, загальність, комплексність, професійність і періодичність.

В Україні осн. прав. документами, що визначають порядок та організацію роботи із проведення атестації робочих місць, оцінювання умов праці й реалізації прав трудящих на пільги й компенсації залежно від шкідливих і небезпечних вироб. факторів, є Порядок проведення А. р. м. за у. п., затв. постановою КМ України від 1 серп. 1992 № 442, і розроблені відповідно до них Методичні рекомендації для проведення А. р. м. за у. п., затв. постановою Міністерства праці України від 1 верес. 1992 № 41.

А. р. м. за у. п. провадиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технол. процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних вироб. факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Атестація робочих місць передбачає: а) виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних вироб. факторів та причин їх виникнення; б) дослідження саніт.-гігієнічних факторів вироб. середовища, важкості й напруженості труд. процесу на робочому місці; в) комплексну оцінку факторів вироб. середовища і характеру праці щодо відповідності їх вимогам стандартів, саніт. норм і правил; г) обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за шкідливими умовами праці; д) підтвердження (встановлення) права працівників на пільгове пенс. забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, ін. пільги і компенсації залежно від умов праці; е) перевірку правильності застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенс. забезпечення; є) вирішення спорів, які можуть виникнути між юрид. особами та громадянами (працівниками) стосовно умов праці, пільг і компенсацій; ж) розроблення комплексу заходів із оптимізації рівня гігієни і безпеки, характеру праці й оздоровлення трудящих; з) вивчення відповідності умов праці рівню розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та

умов установалення й призначення пільг і компенсацій.

Атестація провадиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації, в строки, передбачені колект. договором, але не рідше ніж один раз на 5 років.

Атестаційна комісія: а) здійснює організаційне, методичне керівництво і контроль за проведенням роботи на всіх етапах; б) формує всю потрібну прав. і нормат.-довідкову базу та організовує її вивчення; в) визначає й залучає в установленому порядку потрібні організації до виконання спец. робіт; г) організовує виготовлення планів розташування обладнання по кожному підрозділу з урахуванням його експлікації, визначає межу робочих місць (робочих зон) та надає їм відповідний номер; д) складає перелік робочих місць, що підлягають атестації; е) порівнює застосовуваний технол. процес, склад обладнання, використовувані сировину й матеріали із передбаченими в проєктах; є) визначає обсяг досліджень шкідливих і небезпечних факторів вироб. середовища та організовує ці дослідження; ж) прогнозує та виявляє утворення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях; з) встановлює на основі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника відповідність найменування професій і посад, зайнятих на цих робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт; и) складає «Карту умов праці» на кожне враховане робоче місце або групу аналогічних місць; і) провадить атестацію й складає перелік робочих місць, виробництв, професій та посад з несприятливими умовами

праці; ї) уточнює діючі і вносить пропозиції на встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначає витрати на ці цілі; й) розробляє заходи щодо поліпшення умов праці й оздоровлення працівників; к) виконує свої функції до призначення нового складу комісії при позачерговій атестації.

На основі комплексної оцінки робочі місця відносять до одного з видів умов праці: а) з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці; б) зі шкідливими і важкими умовами праці; в) зі шкідливими умовами праці. Відомості про результати атестації робочих місць заносяться до карти умов праці, форма якої затверджується Мінсоцполітики України разом із МОЗ України.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенс. забезпеченням працівників після погодження з профспілковим комітетом затверджується наказом по підприємству, організації й зберігається протягом 50 років. Витяги з наказу додаються до труд. книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку.

Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці й оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. Пропозиції щодо внесення змін до списків виробництв, робіт, про-

фесій, посад і показників, зайнятість у яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, готуються Держпраці України на підставі обґрунтованих та погоджених із МОЗ України клопотань заінтересованих міністерств та ін. центр. органів виконавчої влади, узгоджених із всеукр. галузевими профспілками та об'єднаннями роботодавців, і подаються Мінсоцполітики до КМ України.

Лит.: Сенюта І. Я. Право людини на охорону здоров'я та його законодавче забезпечення в Україні (загальнотеоретичне

дослідження): дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.01. Л., 2006; Обушенко О. М. Правове регулювання охорони праці в Україні. К., 2014; Правове регулювання соціального захисту осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Х., 2014; Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України. Х., 2015; Лакіза О. О. Атестація робочих місць за умовами праці: дис. ... канд. юрид. н.: 12.00.05. Х., 2016.

О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко.