

*Суліменко Д. В.,**аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

**Анотація.** У статті проаналізовано погляди науковців щодо принципів правового регулювання оцінювання працівників як інституту трудового права та вітчизняне законодавство в цій царині, на підставі чого зроблено відповідні висновки. Зазначено, що будь-яка діяльність ведеться на основі певних принципів, тобто основних вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, як наслідок, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою. Формування та забезпечення кадрового складу на робочих місцях, що реалізується шляхом оцінювання, також ґрунтується на певних принципах, відповідно до яких проводиться ця процедура та які є ключовими ідеями в проведенні оцінювання працівників, під час якого визначається наявність професійних і особистісних якостей працівника.

Принципи правового регулювання оцінювання працівників запропоновано розглядати як систему вихідних положень, виражених у цьому підінституті й закріплених законодавчо, що зумовлюють його єдність, суть, зміст і особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового регулювання відносин щодо оцінювання працівників і визначають загальну спрямованість його розвитку.

Зазначено, що оцінювання працівників як цілеспрямований процес визначення наявності професійних і особистісних якостей працівника з метою встановлення відповідності його обійманій посаді або виконуваній роботі ґрунтується на загальних принципах трудового права, однак як особливий процедурі йому притаманні й специфічні засадничі ідеї. До основних із них запропоновано зараховувати такі, як заборона дискримінації у сфері праці, законність, гласність, поєднання інтересів роботодавця і працівника, об'єктивність, усебічний захист прав і законних інтересів працівників.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, оцінювання, принципи правового регулювання, законність, гласність, об'єктивність, усебічність, рівність.

**Постановка проблеми.** Будь-яка діяльність ведеться на основі певних принципів, тобто основних вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, як наслідок, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою. Розвинуте суспільство передбачає цілісну юридичну надбудову, сформовану на ключових засадах правової організації суспільного життя людей, їх установ та соціальних інститутів. Ці засади виража-

ються в праві, зокрема в його принципах. Формування та забезпечення кадрового складу на робочих місцях, що реалізується шляхом оцінювання, також ґрунтується на певних принципах, відповідно до яких проводиться ця процедура та які є ключовими ідеями в проведенні оцінювання працівників, під час якого визначається наявність професійних і особистісних якостей працівника з метою встановлення відповідності його обійманій посаді або виконуваній роботі.

Загальні проблеми оцінювання професійності працівників, а також окремі процедури, методи, принципи такої оцінки в різні часи досліджували такі вітчизняні науковці, як Н.Б. Болотіна, О.В. Гоц, В.П. Кохан, Х.Т. Мелешко, Н.О. Мельничук, Ф.П. Негру, Ю.М. Полетаєв, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на велику кількість досліджень, є багато проблемних питань, які потребують подальшого вивчення та вирішення. Більшість із них так і залишаються неврегульованими чинним законодавством та неврахованими в нормах проекту Трудового кодексу України.

**Мета статті** – проаналізувати погляди науковців щодо принципів правового регулювання оцінювання працівників як інституту трудового права та вітчизняне законодавство в цій царині, на підставі чого зробити відповідні висновки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема принципів права – одна з тих, про яку широко дискутують як у загальнотеоретичній, так і в галузевій літературі. Концептуальні підходи до цієї проблеми в загальній теорії права мають вагомe значення і на галузевому рівні. Зважаючи на це, розгляд питання про принципи правового регулювання оцінювання працівників необхідно починати із загальнотеоретичного поняття принципів правового регулювання.

Так, М.Г. Александров зазначав, що основні принципи права є положеннями, що виражають загальну спрямованість і найбільш суттєві риси змісту правового впорядкування суспільних відносин [1, с. 17]. Л.С. Явич принципи права розглядає як засади права, відправні ідеї його буття, що: а) виражають найважливіші закономірності й устої такої суспільно-економічної формації; б) є однопорядковими із суттю права і становлять його головний зміст; в) характеризуються універсальністю, вищою імперативністю і загально значущістю; г) відповідають об'єктивній необхідності зміцнення провідного способу виробництва. На його думку, вони спрямовують і синхронізують увесь механізм правової регламентації суспільних відносин, найкраще розкривають місце права в розвитку соціуму. Саме принципи права є критерієм законності і правомірності дій громадян і посадових осіб, адміністративного апарату й органів юстиції, а також (за певних умов) мають велике значення для зростання правосвідомості населення [2, с. 9–23].

А.М. Колодій обґрунтовує об'єктивний характер цієї категорії, переконує, що принципами права є такі засадничі основи права, які відповідають характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються в суспільстві. Саме така залежність зумовлює характер правотворчості, зміст правових норм, способи й методи реалізації права [3, с. 13]. Науковець виокремлює такі ознаки принципів права: а) регулятивність, яка полягає в тому, що принципи, зафіксовані в праві, набувають значення загальних правил поведінки, що мають загальнообов'язковий, державно-владний характер; б) внутрішню єдність, що проглядається в їх системно-структурній внутрішній збалансованості, несуперечливості, інтегрованості й диференційованості за певними видами; в) об'єктивну зумовленість, під якою слід розуміти відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються в соціумі; г) ідеологічність, яка означає, що вони (як і право загалом) є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру, тобто виконує функцію загального закріплення суспільних відносин, що й дає можливість розглянути їх із позиції певних ідей, керівних засад [3, с. 136].

О.М. Ярошенко й С.М. Прилипко вважають, що принципи права визначаються як відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності й підвалини певного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальновизнаністю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [4, с. 40].

Як випливає з викладеного, принципи права є основними засадами, вихідними ідеями, положеннями, що відображають зміст права, на яких ґрунтується право як система норм, його сутність і призначення в суспільстві, вони визначають спрямованість правового регулювання і поширюються на всіх суб'єктів права.

Щодо питання принципів трудового права, то вони є своєрідною системою координат, у межах якої розвивається трудово-правова галузь. Їх значення полягає в тому, що вони: а) відображають суть законодавства про працю у взаємозв'язку з економічним і політичним життям суспільства; б) допомагають усвідомити зміст конкретних норм чинного законодавства; в) визначають тенденції розвитку трудового законодавства; г) є однією з підстав об'єднання окремих норм права в галузі й інститути права; д) сприяють правозастосовним органам у вирішенні питань, ще не достатньо врегульованих конкретними нормами права [5, с. 43]. Серед основних ознак, притаманних принципам трудового права, С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко виокремлюють такі, як економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави у сфері регулювання праці, що ґрунтується на економічних законах розвитку суспільства), загальність змісту (виражають сутність не однієї, а сукупності норм трудового права), державна нормативність (є керівними ідеями, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію), системність (виражають сутність норм права у взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права), цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці), стабільність (діють протягом тривалого періоду

часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [4, с. 43].

Ураховуючи розвиток суспільства і трудового права, принципи трудового права можна класифікувати за певними групами. Так, О.М. Ярошенко поділяє їх за сферою дії на: загальноправові – ті, які властиві всім галузям вітчизняного права, зокрема трудовому (принципи верховенства права, законності, демократизму, захисту прав людини, рівноправності, гуманності та ін.); міжгалузеві – ті, що поширюються на декілька галузей права: принципи свободи праці та заборони примусової праці, соціального партнерства, всебічного захисту материнства і дитинства, свободи створення та діяльності об'єднань громадян тощо (принцип свободи праці, заборона використання примусової праці, принцип диспозитивності, принцип рівності громадян перед законом і судом та ін.); галузеві – ті, що відбивають специфіку норм трудового права, їх спрямованість. Принципи трудового права, будучи вираженням істотного в цій галузі права, пов'язані з усіма або з більшістю правових інститутів, що її складають (принципи поєднання централізованого та локального регулювання праці, свободи трудового договору, єдності та диференціації правового регулювання праці, участі представників працівників у регулюванні відносин у сфері праці, забезпечення працівників мінімальними державними гарантіями у сфері праці та ін.); внутрішньогалузеві – ті, які відображають суть групи норм певного інституту цієї галузі права [4, с. 43–44].

Оцінювання працівників як цілеспрямований процес визначення наявності професійних і особистісних якостей працівника з метою встановлення відповідності його займаній посаді або виконуваній роботі ґрунтується на загальних принципах трудового права, але як особливий процедури йому притаманні й специфічні засадничі ідеї. Коротко проаналізуємо основні з них.

Так, одним із принципів, який має бути покладений в основу системи принципів інституту оцінювання працівників, на нашу думку, є *принцип заборони дискримінації у сфері праці*. Заборона дискримінації є способом забезпечення принципу рівності, втіленням його в життя. Принцип рівності й заборона дискримінації нерозривно пов'язані між собою як загальними шляхами захисту, так і тлумаченням їх змісту, оскільки під час вивчення цих категорій неминує виникає проблема в закріпленні критеріїв, що допомагають установити, які переваги, привілеї чи обмеження порушують принцип рівності. Як справедливо зауважує О.М. Ярошенко, будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток або привілеї за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи групи працівників, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах трудових прав, учиняються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність, є проявом дискримінації у сфері праці [6, с. 73, 130, 131].

Не менш важливим є *принцип законності*, оскільки законність – це одна з граней реалістичного ставлення до права, його загальнообов'язковості, сили й цінності. У процесі оцінювання працівників принцип законності реалізується в тому, що найважливіші питання впорядковуються законодавчо. Наприклад, виключно законодавство встановлює категорії осіб, для яких

випробування не встановлюється. Це такі особи: а) які не досягли вісімнадцяти років; б) молоді робітники після закінчення професійних навчально-виховних закладів; в) молоді спеціалісти після закінчення вищих навчальних закладів; г) особи, звільнені в запас із військової чи альтернативної (невійськової) служби; д) особи з інвалідністю, направлені на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Закцентуємо увагу і на *принципі гласності*, що знайшов своє відображення у ст. 57 Конституції України [7], за якою кожному гарантується право знати свої права й обов'язки. Так, принцип гласності полягає у всебічному ознайомленні працівників із порядком і методикою проведення оцінки, доведенні її результатів до всіх зацікавлених осіб через пресу, накази, розпорядження. Наприклад, принцип гласності випробування під час прийому на роботу відображено в ч. 1 ст. 26 Кодексу законів про працю України [8], за якою відповідна умова має бути застережена в наказі про прийняття на роботу. Він означає також своєчасне й повне ознайомлення працівника з порядком і методикою проходження цієї процедури. До того ж ст. 29 цього Кодексу зобов'язує власника або вповноважений ним орган до початку роботи за укладеним трудовим договором: а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, поінформувати під розписку про умови праці, про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, й можливі наслідки їх впливу на його здоров'я, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; б) ознайомити його з правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним договором; в) визначити робоче місце, забезпечити працівника необхідними для роботи засобами; г) проінструктувати працівника стосовно дотримання техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

Доцільно також зупинитися і на *принципі поєднання інтересів роботодавця і працівника*, оскільки сьогодні основним завданням трудового права є забезпечення збереження й охорони трудових прав працівників з урахуванням при цьому інтересів виробництва. Оцінювання працівників дає можливість поєднати інтереси обох сторін трудового договору. Якщо його основою метою є перевірка роботодавцем відповідності працівника роботі, що йому доручається, то другорядною – ухвалення працівником рішення про доцільність продовження роботи, зумовленої трудовим договором. Працівник може обирати собі місце й вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, намірів; роботодавець – обирати працівника з точки зору його ділових і кваліфікаційних якостей. Дію цього принципу можна прослідкувати на прикладі окремих норм. Так, визначення граничного строку випробування відповідає інтересам працівника. Водночас законодавець установлює період, що не включається у випробувальний, зокрема відсутність працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин.

Щодо *принципу об'єктивності*, то вимога об'єктивності пред'являється до роботодавця, органів нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства й суду з метою усунення суб'єктивізму під час оцінювання працівників. Ці особи повинні керуватись не суб'єктивною думкою, почуттями чи особистим ставленням до справи, а процесуальною функцією, якою їх наділила держава. Указаний принцип полягає в оцінюванні ділових якостей працівника, рівня виконання дору-

ченої йому роботи на підставі достовірної інформації, тобто такої, що максимально відповідає істині. Установлення останньої за результатами оцінювання – це законодавча вимога, що зобов'язує роботодавця повно і всебічно дослідити обставини справи, щоб установити всі юридично значущі факти, що відповідають дійсності, дати їм належну правову оцінку і, відповідно, забезпечити правильне розв'язання питання щодо подальшої юридичної долі трудового договору.

*Усебічний захист прав і законних інтересів працівників* як принцип правового регулювання оцінювання працівників полягає в тому, що в процесі їх оцінювання на них поширюється законодавство про працю. Згідно з рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України [9], термін «законодавство» охоплює закони України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, постанови останньої, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів, ухвалені та затверджені в межах їх повноважень і відповідно до Конституції й законів України. Це означає, що в процесі оцінювання працівник володіє всією сферою законодавчо передбачених прав.

**Висновки.** Проаналізувавши погляди науковців щодо принципів правового регулювання оцінювання працівників як інституту трудового права та вітчизняне законодавство у цій царині, було зроблено відповідні висновки.

Принципи правового регулювання оцінювання працівників слід розглядати як систему основних вихідних положень, виражених у цьому підінституті й законодавчо закріплених, що зумовлюють його єдність, суть, зміст і особливості, віддзеркалюють основні підходи до правового регулювання відносин щодо оцінювання працівників і визначають загальну спрямованість його розвитку.

Оцінювання працівників як цілеспрямований процес визначення наявності професійних і особистісних якостей працівника з метою встановлення відповідності його обійманій посаді або виконуваній роботі ґрунтується на загальних принципах трудового права, але як особливий процедурі йому притаманні й специфічні засадничі ідеї. До основних із них належать такі: заборона дискримінації у сфері праці, законність, гласність, поєднання інтересів роботодавця і працівника, об'єктивність, усебічний захист прав і законних інтересів працівників.

#### *Література:*

1. Александров Н.Г. Социалистические принципы советского права. *Советское государство и право*. 1957. № 11. С. 16–29.
2. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества. Сущность и принципы : монография. Москва: Юрид. лит., 1978. 224 с.
3. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання) : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02; Нац. акад. внутр. справ України. Київ, 1998. 382 с.
4. Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.А. Трудове право України : підруч. 5-ге вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с.
5. Лосиця І.О., Прилипка С.М., Трубіцин Д.В., Ярошенко О.М. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : монография. Харків : Вид-во ФІНН, 2011. 223 с.
6. Занфірова Т.А., Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Твердовський І.М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: моногр. / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2013. 360 с.

7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998. № 32. Ст. 1209.

**Sulimenko D. On the issue of the principles of legal regulation of employee evaluation**

**Summary.** The article analyzes the views of scholars on the principles of legal regulation of employee evaluation as an institution of labor law and domestic legislation in this area, on the basis of which appropriate conclusions were made. It is noted that any activity is carried out on the basis of certain principles, ie the basic, initial provisions, compliance with which ensures consistency in the actions of its participants, focuses on achieving a certain result through the use of the most effective methods. Deviation from the principles of a particular activity leads to inconsistency, inconsistency in

the actions of its participants and, ultimately, not to the results, the achievement of which was its main goal. The formation and provision of staff in the workplace, which is implemented through evaluation is also based on certain principles, according to which this procedure is carried out and which are key, initial ideas in the evaluation of employees, which determines the professional and personal qualities of the employee.

The principles of legal regulation of employee appraisal are proposed to be considered as a system of guiding, initial provisions expressed in this sub-institution and enshrined in law, which determine its unity, essence, content and features, reflect the main approaches to legal regulation of employee appraisal relations and determine its general direction.

It is noted that employee appraisal as a purposeful process of determining the presence of professional and personal qualities of the employee in order to establish compliance with his position or work is based on general principles of labor law, but at the same time as a special procedure and specific basic ideas. The main ones are: prohibition of discrimination in the field of labor, legality, publicity, the combination of interests of employer and employee, objectivity, comprehensive protection of the rights and legitimate interests of workers.

**Key words:** employee, employer, evaluation, principles of legal regulation, legality, publicity, objectivity, comprehensiveness, equality.