

Ф. А. ЦЕСАРСЬКИЙ,  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ДІЛОВІ ЯКОСТІ ПРАЦІВНИКА І МОЖЛИВОСТІ ЇХ ЗАКРІПЛЕННЯ В ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

У статті розглянуті проблеми, які стосуються ділових якостей працівників, їх структури та можливостей закріплення у трудовому договорі. Наведені факти свідчать про важливість ділових і професійних якостей як умов укладення трудового договору, а також реалізації прав і обов'язків працівників відповідно до умов трудового договору.

Зроблено висновок, що неможливо надати вичерпний перелік ділових якостей працівника (професійно-кваліфікаційних і особистісних), оскільки їх набір обумовлений певною трудовою функцією. Отже, доцільно обмежитися зразковим відкритим переліком, залишаючи можливість для локальної нормотворчості у межах компетенції роботодавців.

**Ключові слова:** трудовий договір, ділові якості, закріплення, кваліфікація, посада, професія.

**Актуальність теми.** Трудовий договір є основним документом, який регулює відносини роботодавця і працівника, їх права і зобов'язання. Згідно зі ст. 21 КЗпП відповідно з трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Законодавство України забороняє необґрунтовану відмову в укладенні трудового договору (прийняття на роботу). Згідно з Конституцією України не допускається будь-яке безпосереднє або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці або іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 22) [4].

У той же час проблеми дискримінації у сфері трудових правовідносин і укладення трудових договорів найтіснішим чином пов'язані з проблемою професіоналізму працівників, їх ділових якостей, які безпосередньо впливають на можливості укладення трудового договору.

Дана проблема набуває особливої актуальності у зв'язку з тим, що українська держава визначила курс на всебічний професійний розвиток працівників з метою підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками (ст. 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників») [8].

**Аналіз попередніх публікацій.** Проблеми, що пов'язані з діловими та професійними якостями робітників як факторами, що впливають на трудові правовідносини, в останні роки не були у центрі наукового інтересу, їх розглядала досить обмежена кількість науковців [1; 5; 6; 9; 10], які в цілому заклали належний фундамент для розгляду зазначеної теми.

Вчені зазначають, що нині сукупність норм, які регулюють оцінку ділових якостей працівника, не утворюють самостійного правового інституту трудового права, ці норми належать переважно до інституту трудового договору [9].

Водночас проблема, пов'язана з урахуванням ділових якостей працівника в процесі укладання трудових договорів, залишилася поза межами наукових досліджень.

Таким чином, **метою** статті є розгляд проблеми, яка стосується ділових якостей робітника та їх значення для укладання трудового договору.

**Виклад основного матеріалу.** Нині реалії господарського життя, економічної і виробничої діяльності в Україні вимагають того, щоб особи, які укла-

дають трудові договори, мали перелік професійних і особистісних якостей, які разом дають їм можливість виконувати ту чи іншу трудову функцію.

Дана проблема, а саме наявність у претендента необхідних професійних якостей, безпосередньо пов'язана з укладенням трудових договорів, наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Фактично у даному випадку мова йде про перевірку ділових та професійних якостей працівника, з яким роботодавець планує укласти трудовий договір [2].

Як зазначає О. А. Трюхан, основним юридичним фактом, з яким пов'язані наслідки випробування як правової форми перевірки відповідності працівника дорученій йому роботі, є результат випробування. Від нього залежить подальший розвиток трудових відносин, тому важливо, щоб оцінювання результатів власником чи уповноваженим ним органом було, з одного боку, об'єктивним, а з другого – враховувало індивідуальні якості працівника. Випробування під час прийняття на роботу як правовий спосіб оцінки ділових якостей працівників регулюється Кодексом законів про працю України [10].

Слід також сказати, що ділові якості працівника не тільки грають роль при укладенні трудового договору, але і впливають на зміст і динаміку трудових правовідносин. Наприклад, ч. 2 ст. 40 КЗпП визначає умови розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, підставою якого є виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

У даному випадку стає очевидним, що в основі розірвання трудового договору лежать ті ж «ділові якості» – наявна у працівника кваліфікація, додаткові професійні навички, якість виконання працівником роботи, яка йому доручається. До речі, саме перераховані вище фактори найчастіше є визначальними критеріями при вирішенні питань про залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Відповідно до ч. 1 ст. 42 КЗпП при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право залишитися на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Ззначаємо, що у даному випадку саме професійні та ділові якості є пріоритетними у порівнянні з іншими факторами, які визначають право працівника залишитися на роботі, такими як сімейні обставини, стаж роботи, навчання, участь у бойових діях і т. ін.

Ще один приклад – ст. 96 КЗпП, яка ставить у залежність від кваліфікації оплату праці. Відповідно до даної статті, право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзамен. Посадові оклади службовцям установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади службовцям у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

Особливе значення термін «ділові якості» набуває в процесі реалізації працівником права на просування по роботі. Дане право надане законодавцем працівнику за допомогою проголошення у Кодексі законів про працю принципу недискримінації у сфері праці, зокрема заборони порушувати принцип рівності прав і можливостей (ст. 2<sup>1</sup> КЗпП).

Умовою реалізації можливостей в даному випадку виступає в тому числі і група ділових якостей – професійно-кваліфікаційних. На прикладі інших нормативних актів, що містять норми трудового права, простежується тенденція до розширення таких умов, наприклад, відповідно до ст. 24 Закону України «Про державну службу» прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються. У свою чергу ст. 25 даного Закону визначає, що основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади в структурі державного органу [7].

Таким чином, наведені факти свідчать про важливість ділових і професійних якостей як умов укладення трудового договору, а також реалізації прав і обов'язків працівників відповідно до умов трудового договору.

Для того щоб дати дефініцію даного поняття, спочатку необхідно визначити місце даного поняття у системі пов'язаних з ним явищ і виділити характерні для нього ознаки. Стосовно до категорії «ділові якості працівника» необхідно усвідомити її роль і місце в процесі праці як форми суспільної діяльності, що регулюється трудовим правом.

Для того щоб дати дефініцію даного поняття, спочатку необхідно визначити місце даного поняття у системі пов'язаних з ним явищ і виділити характерні для нього ознаки. Стосовно до категорії «ділові якості працівника» необхідно усвідомити її роль і місце в процесі праці як форми суспільної діяльності, що регулюється трудовим правом.

У цілому сутність понять «якість особистості», «діловий» дає змогу визначити, що ділові якості особистості – це специфічні властивості людини, які характеризують можливості особистісного потенціалу в суспільно-громадській, державно-політичній, професійній сферах та обумовлюють успішність будь-якої діяльності загалом. Вони характеризують ділову людину, тобто людину-професіонала у своїй сфері діяльності, яка здатна ставити мету й досягати її, працювати в команді, сполучати конструктивне, творче мислення з високоморальними людськими якостями для перетворення дійсності.

Здається, що ділові якості для працівника – це той інструментарій, арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. Слідуючи у цьому напрямі, можна зробити висновок, що перелік ділових якостей у кожному конкретному випадку визначається, насамперед, колом робіт з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації і посади, тобто тією самою трудовою функцією, для виконання якої укладається трудовий договір.

Особистісні якості повинні, на наш погляд, втрачуватися лише в тій мірі, в якій вони можуть істотно вплинути на здатність якісно виконувати певну трудову функцію, а тому вони теж опосередковані специфікою роботи з певної посади, професії, спеціальності. Наприклад, комунікабельність – необхідна особиста якість для належного виконання трудової функції за посадою «менеджер по рекламі», а вимоги до бажаної ваги і росту працівника – часто необхідна умова для якісного виконання роботи манекенниць у модельних агентствах.

Вважається, що зміст категорії «ділові якості працівника» має дві складові: професійно-кваліфікаційні та особистісні якості. До професійно-кваліфікаційних можуть бути віднесені: рівень освіти, професія, спеціальність, рівень (ступінь) кваліфікації, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у певних галузях економіки, продуктивність праці і т. ін. Особистісні якості можуть включати такі характеристики, як нестандартність мислення, комунікабельність, організаторські здібності, певні зовнішні дані, відсутність обмежень (протипоказань) для здійснення деяких видів діяльності (робіт) за станом здоров'я та ін.

Однак у будь-якому разі при виникненні спору про наявність або відсутність дискримінаційних обставин роботодавець повинен буде довести, що його вимоги щодо ділових якостей (професійно-кваліфікаційних чи особистісних) працівника викликані виключно специфікою трудової функції, характером і умовами виконання роботи.

Необхідно зазначити, що деякі особистісні якості людини (наприклад, нетрадиційна сексуальна орієнтація, приналежність до будь-якої субкультури типу хіпі, емо, готів і т. ін.) можна сприймати по-різному. Швидше за все, при працевлаштуванні на роботу кандидат, який відкрито пропагує свою приналежність до будь-якої субкультури, отримає відмову. З одного боку, це є дискримінацією і посягає на права людини, але, з другого боку, здається, що в якихось випадках відмова з цих причин буде обґрунтованою і навіть необхідною. Так, наприклад, вважаємо, що на роботі, пов'язаній з вихованням і навчанням дітей, а також з дитячим дозвіллям, такі працівники будуть негативно впливати на розвиток і психіку дітей. Відмова може бути визнана необґрунтованою, якщо це сталося, наприклад, у комерційній фірмі, а також в організаціях, що належать до сфери мистецтва і культури.

Заслуговує на увагу і поширена сьогодні вимога роботодавця до зовнішнього вигляду. З одного боку, дана вимога при працевлаштуванні на роботу буде дискримінацією, але з другого – у деяких професіях може розглядатися як елемент ділових якостей. Здається, що при прийомі на роботу, пов'язану з демонстрацією товарів, їх рекламою, зустріччю і консультуванням клієнтів фірми (модель, стюардеса, секретар, офіс-менеджер, помічник керівника, клієнт-менеджер) відмова з причини зайвої ваги, неохайного вигляду буде вважатися обґрунтованою.

На підставі наведених прикладів видно, що категорія ділових якостей не завжди зручна у застосуванні, оскільки та чи інша характеристика працівника в одних випадках може належати до ділових якостей працівника, а в інших – ні. Тому, на наш погляд, найбільш правильно було б використовувати поняття «особливості виконуваної роботи».

Так, наприклад, ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію у галузі праці та занять» передбачається, що будь-яка відмінність, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на специфічних вимогах такої, не вважається дискримінацією. В Європі законним буде, наприклад, прийом на роботу до ресторану японської кухні офіціантами тільки японців, проте в Україні це вважалося б дискримінацією [3].

Крім вирішення розглянутої проблеми на законодавчому рівні, частково вона може вирішуватися і на рівні локального регулювання. Роботодавцю необхідно закріплювати вимоги, які пред'являються до тієї чи іншої посади (професії), у локальних нормативних актах (наприклад, посадових інструкцій, стандартах і положеннях).

Роботодавцю також можна встановлювати в локальних нормативних актах і вимоги до особистісних характеристик працівника, які обумовлені специфікою роботи. Звичайно, у такому випадку відразу виникає така проблема: яким чином встановлювати і доводити наявність або відсутність тих чи інших особистісних якостей. Тут також можливе вирішення цієї проблеми шляхом локального врегулювання процедур прийому на роботу, які будуть виявляти ці якості: різних співбесід, тестування, розв'язання задач і т. ін.

Звичайно, таке вирішення проблеми на локальному рівні є досить складним у процесі самої нормотворчості, але у подальшому дозволить не тільки полегшити роботодавцю процес прийому на роботу, а також і для працівників буде гарантією захисту від необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору.

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження нам здається неможливим у тексті діючого КЗпП дати вичерпний перелік ділових якостей працівника (професійно-кваліфікаційних і особистісних), оскільки їх набір обумовлений певною трудовою функцією. Отже, доцільно обмежитися зразковим відкритим переліком, залишаючи можливість для локальної нормотворчості у межах компетенції роботодавця.

У цілому, на нашу думку, ділові якості можна визначити як здатність працівника виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наприклад, наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (наприклад, стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи за даною спеціальністю, у даній сфері діяльності, галузі ринкового господарства).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андрушко А. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : монографія / А. Андрушко. – Х. : Консум, 2006. – 392 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. (Редакція від 01.01.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію у галузі праці та занять» від 25.06.1958 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
4. Конституція України від 28.06.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Мельник І. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби [Електронний ресурс] / І. Мельник. – Режим доступу: [http://212.111.203.83/ej/ej7/doc\\_pdf/melnik.pdf](http://212.111.203.83/ej/ej7/doc_pdf/melnik.pdf).
6. Мовчан А. Правове регулювання конкурсного порядку добору кадрів / А. Мовчан // Вісн. Запоріж. юрид. ін-ту. – 2006. – № 4. – С. 46–52.
7. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 16.12.1993. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
8. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : Закон України від 12.01.2012. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
9. Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників / О. Л. Станчева // Актуал. проблеми держави і права. – 2013. – Вип. 70. – С. 428–433.
10. Трюхан О. А. Теоретичні основи оцінки ділових якостей працівників / О. А. Трюхан // Вісн. Запоріж. нац. ун-ту. – 2015. – № 1 (I). – С. 164–171.

## REFERENCES

1. Andrushko A. (2006) *Vynykennia trudovykh pravovidnosyn z derzhavnymy sluzhbovtsiamy: monohrafiia* [Appearance of labor relations of civil servants: monograph]. Kharkiv. Konsum [in Ukrainian]
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971. (Redaktsiia vid 01.01.2016) [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971. (Amended on 01.01.2016)]. *zakon4.rada.gov.ua* Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian]
3. Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 111 «Pro dyskryminatsiiu u haluzi pratsi ta zaniat» vid 25.06.1958 [ILO Convention № 111 «Discrimination in employment and occupation» of 06.25.1958]. *zakon3.rada.gov.ua*. Retrieved from [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161) [in Ukrainian]

4. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 [The Constitution of Ukraine of 28.06.1996]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Data Supreme Council of Ukraine* 1996. – № 30. st. 141 [in Ukrainian]
5. Melnyk I. Osoblyvosti derzhavnoi kadrovoi polityky u sferi vdoskonalennia mekhanizmiv doboru personalu derzhavnoi sluzhby [Features of personnel policy in the sphere of improvement of mechanisms of civil service recruitment]. *academy.gov.ua* Retrieved from [http://www.academy.gov.ua/ej/ej7/doc\\_pdf/melnyk.pdf](http://www.academy.gov.ua/ej/ej7/doc_pdf/melnyk.pdf) [in Ukrainian]
6. Movchan A.(2006) Pravove rehuliuвання konkursnoho poriadku doboru kadriv [Legal regulation of competitive recruitment procedure] *Visn. Zapor. yuryd. in-tu. – Herald. Zaporizhzhya. Legal. Inst. 4.* 46–52. [in Ukrainian]
7. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 16.12.1993. [On the Civil Service Law of Ukraine of 16.12.1993]. *zakon3.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> [in Ukrainian]
8. Pro profesiynyi rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 [On the professional development of employees: Law of Ukraine of 12.01.2012]. *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> [in Ukrainian]
9. Stancheva O. L.(2013) Obrannia za konkursom yak vyd otsinky dilovykh yakosteï pratsivnykiv [The election of the competition as a form of evaluation of qualifications of employees]. *Aktualni problemy derzhavy i prava. – Actual Problems of state and law, 70,* 428–433 [in Ukrainian]
10. Triukhan O. A. (2015) Teoretychni osnovy otsinky dilovykh yakosteï pratsivnykiv [Theoretical basis of assessment of the qualifications of employees] *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. – Herald of Zaporizhzhya National University1 (I),* 164–171 [in Ukrainian]

Ф. А. ЦЕСАРСКИЙ

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

В статье рассмотрены проблемы, которые касаются деловых качеств работников, их структуры и возможностей их закрепления в трудовом договоре. Приведенные факты свидетельствуют о важности деловых и профессиональных качеств как условий заключения трудового договора, а также реализации прав и обязанностей работников в соответствии с условиями трудового договора.

Сделан вывод, что невозможно дать исчерпывающий перечень деловых качеств работника (профессионально-квалификационных и личностных), так как их набор обусловлен определенной трудовой функцией. Следовательно, целесообразно ограничиться примерным открытым перечнем, оставляя возможность для локального нормотворчества в пределах компетенции работодателей.

**Ключевые слова:** трудовой договор, деловые качества, закрепление, квалификация, должность, профессия.

F. A. TSESARSKY

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University

### PROFESSIONAL QUALITIES AND POSSIBILITY OF THEIR FASTENING IN THE EMPLOYMENT CONTRACT

**Problem setting.** This article describes issues that concern business qualities of employees, their structure and the possibilities of fixing in the employment contract the facts indicate the importance of business and professional qualities as conditions of conclusion of the employment contract and the rights and responsibilities of employees in accordance with the terms of the employment contract.

**Analysis of recent researches and publications.** The problems associated with business and professional qualities of employees as factors affecting the employment relationship, in recent years not been in the center of scientific interest, they were considered a relatively limited number of scientists [1; 5; 6; 9; 10], which in General have laid the Foundation to deal with the subject. Scientists note that at present, a set of norms that regulate the evaluation of business qualities of an employee, not an independent legal form of the Institute of labor law, these rules mainly relate to the Institute of the employment contract [9].

**Target of research.** The purpose of this article is to consider the problem, which relates to the business qualities of the worker and their importance for the conclusion of an employment contract.

**Article's main body.** Now there are the importance of business and professional qualities as conditions of conclusion of the employment contract and the rights and responsibilities of employees in accordance with the terms of the employment contract. Professional qualities – is the tool, the Arsenal of professional means by which the worker performs their work functions. Following this direction, we can conclude that the list of competencies in each specific case is determined primarily by the range of works given profession, specialization, qualification and position, that is, the employment function, for which the employment contract is concluded. Category business skills are not always convenient to use, since one or the other characteristics of the employee in some cases may be relevant to the business qualities of the worker, but not others. Therefore, in our opinion, the most correct to use the term «peculiarities of the performed work». Of course, this solution on the local level is quite complex in the process of the rulemaking, but in the future will not only facilitate the process of employer recruitment, but also for the employees will guarantee protection against groundless refusal to conclude an employment contract.

**Conclusions and prospects for the development.** It is concluded that to provide an exhaustive list of business qualities of the employee (professional and personal), as their set due to a specific employment function. So, it is appropriate to limit approximate an open list, leaving room for local rule-making within the competence of the employers.

**Key words:** employment contract, performance, consolidation, qualification, position, profession.