

ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ АТЕСТАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ

Якушев Ігор Михайлович,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Волинського національного університету імені Лесі Українки
ORCID ID: 0000-0001-8947-3848

Стаття присвячена можливостям захисту трудових прав і свобод працівників при прийнятті рішень про встановлення права або відмову у його встановленні, якщо таке рішення безпосередньо впливає на правовий статус працівника.

Підвідомчість і порядок розгляду трудового спору залежать від його характеру. За цим критерієм виділяють спори про встановлення умов праці або їх зміну (спори непозовного характеру) і спори про застосування встановлених умов праці (спори позовного характеру). Зазначено, що оскарження рішення про встановлення умов праці або їх зміну у зв'язку з недотриманням процедури його прийняття чи іншими порушеннями нормативних актів – це спори позовного характеру, а оскарження змісту рішення при відсутності зауважень щодо процедури його прийняття відноситься до спорів непозовного характеру.

Визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня, присвоєння кваліфікаційної категорії чи звання відбувається шляхом атестації. Законодавство передбачає можливість оскарження рішення атестаційної комісії до атестаційної комісії вищого рівня або до суду, проте не розмежує, чи працівник оскаржує недотримання процедури прийняття рішення, чи зміст самого рішення.

Атестаційна комісія вищого рівня вправі розглядати скарги не лише щодо змісту рішення атестаційної комісії нижчого рівня, але й щодо недотримання чи порушення процедури прийняття рішення, не врахування обставин, які мають значення для об'єктивного прийняття рішення тощо. Щодо судового розгляду, то кожна особа має право звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів. Тому, при відсутності спору щодо порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів при атестації працівника, суд не може приймати рішення про правомірність чи неправомірність рішення атестаційної комісії.

Отже скарги, у яких причиною скасування рішення атестаційної комісії зазначаються порушення законодавства при проведенні атестації працівника, можуть розглядатися як судами, так і атестаційними комісіями вищого рівня. Оскарження рішення як необ'єктивного і упередженого без порушення процедури його прийняття повинні розглядатися виключно вишестоящими атестаційними комісіями.

Ключові слова: трудовий спір, атестація працівників, захист трудових прав.

Yakushev Ihor. Appeal of the decision of the certification commission

The article is devoted to the possibilities of protecting the labor rights and freedoms of employees when making decisions on establishing the right or refusing to establish it, if such a decision directly affects the legal status of the employee.

The sub-department and procedure for consideration of a labor dispute depend on its nature. According to this criterion, disputes about the establishment of working conditions or their change (non-actionable disputes) and disputes about the application of established working conditions (actionable disputes) are distinguished. It is noted that the appeal of the decision on the establishment of working conditions or their change in connection with non-compliance with the procedure for its adoption or other violations of normative acts are disputes of a legal nature, and the appeal of the content of the decision in the absence of comments on the procedure for its adoption belongs to disputes of a non-liable nature.

Determining the conformity of professional knowledge, abilities and skills of employees to the requirements and job duties established by legislation, assessing their professional level, and assigning a qualification category or title is done through attestation. The legislation provides

for the possibility of appealing the decision of the attestation commission to the attestation commission of a higher level or to the court, but does not distinguish whether the employee is appealing against non-compliance with the decision-making procedure or the content of the decision itself.

The higher-level attestation commission has the right to consider complaints not only about the content of the decision of the lower-level attestation commission, but also about non-compliance or violation of the decision-making procedure, failure to take into account circumstances that are important for objective decision-making, etc. As for legal proceedings, every person has the right to apply to the court for the protection of his violated, unrecognized or disputed rights, freedoms or legitimate interests. Therefore, in the absence of a dispute regarding violated, unrecognized, or disputed rights, freedoms, or legitimate interests during the attestation of an employee, the court cannot make a decision on the legality or illegitimacy of the decision of the attestation commission.

Therefore, complaints in which violations of the law during the employee attestation are noted as the reason for the annulment of the attestation commission's decision can be considered both by courts and by attestation commissions of a higher level. Appeals of the decision as biased and biased without violating the procedure for its adoption should be considered exclusively by higher attestation commissions.

Key words: labor dispute, certification of employees, protection of labor rights.

Загальна декларація прав людини у статті 23 закріплює: «кожна людина має право на працю». Розкриваючи зміст зазначеної норми, Конституція України передбачає, що право на працю включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Конституційне право на працю надає можливість кожному обирати прийнятний для нього спосіб отримання матеріального забезпечення. Традиційно найбільш поширеним способом отримання доходу є заробітна плата, яку роботодавець виплачує працівнику згідно трудового договору за виконану роботу. Поряд з цим, реалізація права на працю може відбуватися шляхом вступу у адміністративні відносини для проходження служби, внаслідок укладення цивільного договору, зайняття підприємницькою або іншою незалежною професійною діяльністю, завдяки яким особа отримує заробіток.

Можливість людини обирати спосіб реалізації права на працю передбачає наявність волевиявлення учасників правовідносин та дотримання вимог, передбачених законодавством для кожного з способів.

У радянський період трудовий договір був практично єдиною формою реалізації права на працю. Права і обов'язки сторін трудового договору детально регламентувалися законодавством, а вільне волевиявлення працівника фактично закінчувалося написанням заяви про прийняття на роботу на підприємство, в установу чи організацію.

Законом Української РСР від 20 березня 1991 року № 871-XII «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» [1] права суб'єктів укладення трудового договору були значно розширені в частині визначення його змісту. Цим же законом було запроваджено контракт, як особливу форму трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 «Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників» [2] надало сторонам ще більшу свободу, заборонивши змінювати контрактом лише порядок розгляду індивідуальних трудових спорів та запроваджувати до працівника повну матеріальну відповідальність, крім випадків, передбачених статтею 134 Кодексу законів про працю України. Згідно ч. 3 ст. 21 КЗпП України сфера застосування контракту визначалася законодавством, що позбавляло більшості працівників права на його укладення, а згідно ст. 9 КЗпП України, умови контракту, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, вважалися недійсними.

Запровадження контрактної форми трудового договору було досить прогресивним на той час і мало за мету надати більшу свободу сторонам трудового договору у встановленні індивідуальних особливостей врегулювання відносин між ними, зацікавити працівників у досягненні кращих результатів виконуваної роботи. Незважаючи на прогресивні засади, економічна криза першої половини 90-х років та значний рівень безробіття виявили і суттєві недоліки контрактної форми трудового договору. Основним з них можна вважати те, що контракт перетворився у звичайний строковий трудовий договір, який не передбачав жодних додаткових гарантій для працівника. Як правило, строк контракту встановлювався один рік, а необхідність щорічно його переукладати на новий строк в умовах зростання безробіття (що фактично прирівнювалося до укладення нового трудового договору) змушувало працівників погоджуватися на умови виконання роботи, запропоновані роботодавцем, без будь-яких заперечень.

Проголошення Україною незалежності та розвиток ринкових відносин став поштовхом для широкого застосування альтернативних трудовому договору форм реалізації права на працю. Саме у перші роки незалежності набуває поширення застосування праці без належного оформлення трудових відносин або укладення фіктивних цивільних договорів, які за своєю суттю фактично були трудовими. Недосконалість правового регулювання трудових відносин, зорієнтованого на організацію праці великих підприємств з розгалуженою системою управління, стало гальмом розвитку ринкових відносин, що зароджувалися в Україні.

Проте, розширення прав і свобод сторін трудового договору, зміна вектору законодавства про працю з імперативного регулювання на диспозитивне, можливість самостійно у дозволених законодавством межах вирішувати ті чи інші питання застосування праці, значно наблизили законодавство про працю України до міжнародних стандартів. Поряд з цим, проявилися і недоліки у правовому регулюванні, і, в першу чергу, через зловживання правами більш сильної сторони трудового договору – роботодавця.

Найбільш суттєвими порушеннями трудових прав працівників того часу були: допуск працівника до роботи без укладення трудового договору; укладення трудового договору про роботу з неповним робочим часом при фактичному виконанні роботи протягом повного робочого дня; безпідставні укладення строкових трудових договорів (як правило на один рік); прийняття для виконання роботи без зазначення посади, спеціальності чи кваліфікації; штучні скорочення чисельності чи штату працівників, коли після звільнення одних працівників приймалися інші, надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати на тривалий період тощо. Масовим порушенням була не виплата або не своєчасна виплата заробітної плати, видача працівникам в рахунок заробітної плати натуральної продукції. Не поодинокі були випадки недотримання гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю.

Порушення законодавства про працю, недотримання гарантій трудових прав викликали незадоволення серед працівників. Між ними і роботодавцями виникали розбіжності, які в подальшому перетворювалися у індивідуальні та колективні трудові спори. Виникла нагальна потреба вдосконалення законодавства, яке б створило надійні юридичні гарантії захисту трудових прав працівників.

Суттєвою перешкодою захисту трудових прав і свобод працівників була радянська процедура розгляду трудових спорів, яка встановлювала заборону звернення до суду для окремих працівників і передбачала розгляд трудових спорів вищестоящими в порядку підлеглості органами. Згідно ст. 240 КЗпП Української РСР в редакції Указу Президії Верховної Ради Української РСР від 05 червня 1975 року № 3866-VIII «Про внесення доповнень і змін до Кодексу законів про працю Української РСР», «вищими в порядку підлеглості органами розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників, які займають посади, передбачені в переліку № 1 додатку № 1 до Положення про порядок розгляду трудових спорів, – у питаннях звільнення, зміни формулювання причин звільнення і переведення їх на іншу роботу, а також накладення

дисциплінарних стягнень; 2) працівників, зазначених у переліку № 2 додатку № 1 до Положення про порядок розгляду трудових спорів, – у питаннях звільнення або зміни формулювання причин звільнення, якщо звільнення зв'язане з визнанням їх у встановленому порядку такими, що не відповідають займаній посаді, або з необранням на новий строк; 3) вчителів загальноосвітніх шкіл – у питаннях звільнення або зміни формулювання причин звільнення, якщо звільнення зв'язане з визнанням їх в результаті атестації такими, що не відповідають займаній посаді; 4) працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами про дисципліну, – в питаннях накладення на них дисциплінарних стягнень; 5) керівних працівників підприємств, установ, організацій – у питаннях про премії, які затверджуються їм до виплати згідно з діючими положеннями керівниками вищестоящих організацій» [3].

Тому одним з перших нормативних актів, спрямованих на захист прав і свобод працівників, був Закон України від 18 лютого 1992 року № 2134-ХІІ «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» [4], яким скасовано застосування переліку № 1 і переліку № 2 додатку № 1 до Положення про порядок розгляду трудових, змінено порядок формування комісії по трудових спорах (хоча залишено її як обов'язковий первинний орган з розгляду окремих категорій трудових спорів) та встановлено право кожного працівника на звернення за захистом свого права до суду.

Значним кроком щодо посилення правового захисту громадян, у тому числі і найманих працівників, стало закріплення в Конституції України положення про поширення юрисдикції судів на будь-який юридичний спір (ст. 124), а також встановлення для тих, хто працює, права на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44).

З тих пір порядок розгляду індивідуальних трудових спорів практично не зазнав суттєвих змін. Підвідомчість і порядок їх розгляду залежать від характеру трудового спору. За цим критерієм виділяють:

– спори про встановлення умов праці або їх зміну – це визначення умов праці за допомогою законів, інших нормативно-правових актів (в тому числі колективних договорів і угод). Встановлені таким чином умови праці носять загальний характер і поширюються на всіх або на певні категорії працівників (тривалість відпустки, норми виробітку). Спори про встановлення умов праці – це спори непозовного характеру, оскільки, як зазначає В.Я. Бурак, тут йдеться не про відновлення порушеного права або законного інтересу, а про встановлення нового права [5, с. 440].

– спори про застосування встановлених умов праці – це використання загальних умов в індивідуальних трудових відносинах на підставі наказу (розпорядження) роботодавця (наприклад, залучення до надурочних робіт, застосування дисциплінарних стягнень тощо). Спори про застосування встановлених умов праці є спорами позовного характеру, оскільки це спори про встановлення порушеного права, які розглядаються на основі відповідної заяви (позову) юрисдикційними органами.

І якщо порядок вирішення спорів позовного характеру в законодавстві чітко прописаний, то вирішення індивідуальних трудових спорів непозовного характеру, як правило, обмежується вказівкою на можливість оскарження рішення органу, з яким не погоджується працівник. Необхідно зазначити, що оскарження рішення у зв'язку з недотриманням процедури його прийняття чи іншими порушеннями нормативних актів, у тому числі прийнятих роботодавцем, – це спір позовного характеру, а оскарження змісту рішення при відсутності зауважень щодо процедури прийняття відноситься до спорів непозовного характеру.

Приймаючи рішення про встановлення нового права, правомочний орган підтверджує відповідну кваліфікацію працівника або встановлює, що кваліфікація є недостатня для виконання певної роботи. Згідно закону «Про професійний розвиток працівників», підтвердження кваліфікації працівників – це процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації [6, ст. 1].

Цим же законом передбачено, що результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством (ч. 4 ст. 13).

Окрім вказаного закону порядок проведення атестації окремих працівників передбачено іншими нормативними актами. Зокрема, наказом Міністерства оборони України від 31 березня 2022 року № 95 затверджено Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти військового спрямування, яким визначено порядок атестації педагогічних працівників військових (військово-морських, військово-спортивних) ліцеїв, ліцеїв із посиленою військово-фізичною підготовкою, закладів фахової передвищої військової освіти, вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти військового спрямування [7]. За результатами атестації визначається відповідність (невідповідність) педагогічного працівника займаній посаді, присвоюється (підтверджується) кваліфікаційна категорія (педагогічне звання). За результатами атестації кваліфікаційні категорії можуть бути знижені, педагогічні звання не підтвержені.

Наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 р. № 930 затверджено Типове положення про атестацію педагогічних працівників, яким визначено порядок атестації керівників, їх заступників, інших педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, навчально-методичних (науково-методичних) установ і закладів післядипломної освіти, спеціальних установ для дітей, а також педагогічних працівників закладів охорони здоров'я, культури, соціального захисту, інших закладів та установ у штаті яких є педагогічні працівники [8]. Згідно ч. 3 ст. 50 Закону України «Про освіту», за результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються або підтверджуються квалі-

фікаційні категорії, присвоюються педагогічні звання. [9].

Механізм проведення атестації лікарів з метою перевірки рівня теоретичних та практичних навичок, здобутих лікарем під час здійснення ним безперервного професійного розвитку, визначено Порядком проведення атестації лікарів, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України 22 лютого 2019 року № 446 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 18 серпня 2021 року № 1753) [10]. Основними завданнями проведення атестації лікарів є оцінка виконання лікарями вимог щодо підвищення їхньої кваліфікації та проходження безперервного професійного розвитку, за результатами якої присвоюється або підтверджується відповідна кваліфікаційна категорія.

Зазначені вище нормативні акти мають за мету врегулювати порядок встановлення певного рівня знань, вмінь, навичок працівника, визначити його професійну кваліфікацію, що має безпосередній вплив на правовий статус працівника, можливість зайняття відповідної посади, розмір заробітної плати. Зважаючи на такі наслідки, рішення атестаційної комісії є надзвичайно важливим для працівника. Проте, таке рішення не завжди співпадатиме з очікуваним працівником результатом. З метою недопущення порушення прав працівників, які проходили атестацію, нормативні акти передбачають порядок оскарження рішень атестаційних комісій.

Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти військового спрямування передбачає, що у разі незгоди педагогічного працівника з рішенням атестаційної комісії він має право протягом десяти робочих днів з дня ознайомлення з рішенням атестаційної комісії подати апеляційну заяву на рішення атестаційної комісії I рівня до атестаційної комісії II рівня, а на рішення атестаційної комісії II рівня до засновника закладу освіти або уповноваженого ним органу.

Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, крім порядку, визначеного вищезазначеним Положенням, передбачено також можливість

оскарження рішень атестаційних комісій до суду. Можливість оскарження до суду рішення атестаційної комісії, згідно з яким лікарю відмовлено у присвоєнні або підтвердженні кваліфікаційної категорії, передбачена Порядком проведення атестації лікарів.

Передбачаючи можливість оскарження рішення атестаційної комісії до атестаційної комісії вищого рівня або до суду, вказані нормативні акти не розмежують, чи працівник оскаржує недотримання процедури прийняття рішення, чи зміст самого рішення. Атестаційна комісія вищого рівня вправі розглядати скарги не лише щодо змісту рішення атестаційної комісії нижчого рівня, але й щодо недотримання чи порушення процедури прийняття рішення, не врахування обставин, які мають значення для об'єктивного прийняття рішення тощо. Щодо судового розгляду, то юрисдикція судів, згідно Конституції України, поширюється на будь-який юридичний спір.

Частина 1 ст. 4. Цивільного процесуального кодексу України передбачає, що кожна особа має право звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів [11]. Тому, при відсутності спору щодо порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів при атестації працівника, суд не може приймати рішення про правомірність чи неправомірність рішення атестаційної комісії про присвоєння (не присвоєння) або підтвердження (не підтвердження) кваліфікаційної категорії педагогічного працівника чи лікаря, присвоєння (не присвоєння) педагогічного звання.

Звернення до суду переважно відбувається у випадках, коли рішення атестаційної комісії стало підставою звільнення працівника з ініціативи роботодавця у зв'язку з невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Розглядаючи такі справи, суд перевіряє не лише дотримання процедури звільнення працівника вимогам законодавства, але й наявність підстави для звільнення. І якщо судом буде встановлено порушення законодавства, які могли вплинути на об'єктивність рішення атестаційної комісії, результати атестації

не можуть вважатися правомірною підставою припинення трудового договору.

Так, у рішенні Надвірнянського районного суду Івано-Франківської області у справі № 348/125/20 від 05 листопада 2021 року про визнання рішення атестаційної комісії та наказу про звільнення з роботи у зв'язку з невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації недійсними, поновлення на роботі та виплату втраченої зарплати, моральної шкоди зазначено, що за відсутності визначених роботодавцем умов та правил проведення, процедури проведення та порядку визначення рівня кваліфікації під час атестації, із визначенням критеріїв, що відповідачем перед проведенням атестації жодним чином не було встановлено, саме голосування не вказує на правомірність та обґрунтованість результату [12].

Варто звернути увагу і на висновки Київського апеляційного суду, зазначені у постанові від 19 жовтня 2021 року у справі № 760/15291/20 на апеляційну скаргу на рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 19 березня 2021 року за позовом до Департаменту освіти і науки Виконавчого округу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), Управління освіти Солом'янської районної у місті Києві державної адміністрації, про визнання незаконним та скасування наказу щодо затвердження результатів атестації, про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, про поновлення на роботі, про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, про стягнення моральної шкоди. У ній зазначено, що «суд позбавлений можливості перевіряти та оцінювати інформацію та обставини, які зазначені у характеристиці Управління освіти Солом'янської районної ради Київської державної адміністрації, оскільки дана характеристика є документом, у якому надана оцінка відповідною особою (органом) за наслідками діяльності ОСОБА_1 на займаній посаді та на виконання ним його службових обов'язків, що передбачена в переліку документів в межах проведеної атестації. Суд в межах своїх повноважень під час розгляду даної справи позбавлений права перевіряти підстави та доводи комісії під час прийняття рішення, яким

ОСОБА_1 визнаний таким, що не відповідає займаній посаді, оскільки прийняття рішення про відповідність (невідповідність) керівника займаній посаді належить до дискреційних повноважень атестаційної комісії за наслідками проведення засідання атестаційної комісії» [13]. Звичайно, суд не може приймати рішення замість атестаційної комісії. Але рішення атестаційної комісії є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а отже є доказом, який підлягає перевірці та оцінці разом з іншими доказами у справі. Саме таку позицію висловив Верховний Суд Другої судової палати Касаційного цивільного суду при перегляді в порядку касаційного провадження рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 19 березня 2021 року та постанови Київського апеляційного суду від 19 жовтня 2021 року у постанові від 16 лютого 2022 року, зазначивши, що «суди попередніх інстанцій помилково вважали, що суд не має повноважень втручатись у дискреційні повноваження атестаційної комісії та надавати оцінку

прийнятому рішення атестаційної комісії, яким позивача визнано таким, що не відповідає займаній посаді, оскільки висновок атестаційної комісії є одним із доказів його відповідності / невідповідності займаній посаді» [14].

Наведені висновки судів свідчать про складність та неоднозначність застосування законодавства про атестацію працівників. З метою належного захисту прав працівників, які не погоджуються з рішенням атестаційної комісії, в законі «Про професійний розвиток працівників» має бути чітко розмежовано підвідомчість спорів вищестоящим органам і судам. У законі також потрібно передбачити, що скарги, у яких причиною скасування рішення атестаційної комісії зазначаються порушення законодавства при проведенні атестації працівника, можуть розглядатися як судами, так і атестаційними комісіями вищого рівня. Оскарження рішення як необ'єктивного і упередженого без порушення процедури його прийняття повинні розглядатися виключно вищестоящими атестаційними комісіями.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон Української РСР від 20 березня 1991 року № 871-XII. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12> (дата звернення: 20.12.2022).
2. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-p> (дата звернення: 20.12.2022).
3. Про внесення доповнень і змін до Кодексу законів про працю Української РСР : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 05 червня 1975 року № 3866-VIII / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3866-08> (дата звернення: 20.12.2022).
4. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18 лютого 1992 року № 2134-XII / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12> (дата звернення: 20.12.2022).
5. Трудове право України : підручник / В.Я. Бурак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2010. 536 с.
6. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.12 р. № 4312-VI / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/ed20191227> (дата звернення: 20.12.2022).
7. Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти військового спрямування. Затверджено наказом Міністерства оборони України від 31 березня 2022 року № 95 / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0383-22> (дата звернення: 20.12.2022).

8. Типове положення про атестацію педагогічних працівників. Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 р. № 930 / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 20.12.2022).

9. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 20.12.2022).

10. Порядок проведення атестації лікарів. Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України 22 лютого 2019 року № 446 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 18 серпня 2021 року № 1753) / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1338-21> (дата звернення: 20.12.2022).

11. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV / *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення: 20.12.2022).

12. Рішення Надвірнянського районного суду Івано-Франківської області від 05 листопада 2021 року справа № 348/125/20 / *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100994166> (дата звернення: 20.12.2022).

13. Постанова Київського апеляційного суду від 19 жовтня 2021 року у справі № 760/15291/20 / *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100437880> (дата звернення: 20.12.2022).

14. Постанова Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 16 лютого 2022 року у справі № 760/15291/20 / *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103871558> (дата звернення: 20.12.2022).

REFERENCES:

1. Pro vnesennia zmin i dopovnen do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR pry perekhodi do rynkovoi ekonomiky : Zakon Ukrainiskoi RSR vid 20 bereznia 1991 roku № 871-XII [On making changes and additions to the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR during the transition to a market economy: Law of the Ukrainian SSR dated March 20, 1991 No. 871-XI]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12> [in Ukrainian].

2. Polozhennia pro poriadok ukladannia kontraktiv pry pryiniatti (naimanni) na robotu pratsivnykiv. Zatverdzheno postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19 bereznia 1994 roku № 170 [Regulations on the procedure for concluding contracts when hiring (hiring) employees. Approved by Resolution No. 170 of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 19, 1994]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-n> [in Ukrainian].

3. Pro vnesennia dopovnen i zmin do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR : Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady Ukrainiskoi RSR vid 05 chervnia 1975 roku № 3866-VIII [On making additions and changes to the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR: Decree of the Presidium of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR dated June 5, 1975 No. 3866-VIII]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3866-08> [in Ukrainian].

4. Pro vnesennia zmin i dopovnen, shcho stosuiutsia rozghliadu indyvidualnykh trudovykh sporiv, do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR ta vyznannia takymy, shcho vtratyly chynnist, deiakykh zakonodavchykh aktiv : Zakon Ukrainy vid 18 liutoho 1992 roku № 2134-XI [On the introduction of amendments and additions to the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR relating to the consideration of individual labor disputes and the recognition of certain legislative acts as having lost their validity: Law of Ukraine dated February 18, 1992 No. 2134-XI]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12> [in Ukrainian].

5. Pylypenko, P.D., Burak, V.Ya., Kozak, Z.Ya., Sinchuk, S.M., Yakushev, I.M., Shevchuk, T.P. (2010). *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]*. Kyiv : In Yure [in Ukrainian].

6. Pro profesiynyi rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.12 r. № 4312-VI [On professional development of employees: Law of Ukraine dated 12.01.12 No. 4312-VI]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/ed20191227> [in Ukrainian].

7. Polozhennia pro atestatsiiu pedahohichnykh pratsivnykiv, yaki zabezpechuiut zdobuttia fakhovykh kompetentnosti spetsializovanoi osvity viiskovoho spriamuvannia. Zatverdzheno nakazom Ministerstva oborony Ukrainy vid 31 bereznia 2022 roku № 95 [Regulations on the certification of pedagogical workers who ensure the acquisition of professional competencies of specialized military education. Approved by Order No. 95 of the Ministry of Defense of Ukraine dated March 31, 2022]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0383-22> [in Ukrainian].

8. Typove polozhennia pro atestatsiiu pedahohichnykh pratsivnykiv. Zatverdzheno nakazom Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 06 zhovtnia 2010 r. № 930 [Standard provision on the certification of teaching staff. Approved by the order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated October 6, 2010 No. 930]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> [in Ukrainian].

9. Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05 veresnia 2017 roku № 2145-VIII [On education: Law of Ukraine dated September 5, 2017 No. 2145-VIII]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> [in Ukrainian].

10. Poriadok provedennia atestatsii likariv. Zatverdzheno nakazom Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy 22 liutoho 2019 roku № 446 (u redaktsii nakazu Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 18 serpnia 2021 roku № 1753) [Procedure for certification of doctors. Approved by the order of the Ministry of Health of Ukraine dated February 22, 2019 No. 446 (as amended by the order of the Ministry of Health of Ukraine dated August 18, 2021 No. 1753)]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1338-21> [in Ukrainian].

11. Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 18 bereznia 2004 roku № 1618-IV [Civil Procedure Code of Ukraine: Law of Ukraine dated March 18, 2004 No. 1618-IV]. *zakon.rada.gov.ua*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> [in Ukrainian].

12. Rishennia Nadvirnianskoho raionnoho sudu Ivano-Frankivskoi oblasti vid 05 lystopada 2021 roku sprava № 348/125/20 [Decision of the Nadvirny District Court of the Ivano-Frankivsk Region dated November 5, 2021, case No. 348/125/20]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified state register of court decisions]*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100994166> [in Ukrainian].

13. Postanova Kyivskoho apeliatsiinoho sudu vid 19 zhovtnia 2021 roku u spravi № 760/15291/20 [Resolution of the Kyiv Court of Appeals dated October 19, 2021 in case No. 760/15291/20]. *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified state register of court decisions]*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100437880> [in Ukrainian].

14. Postanova Verkhovnyi Sud u skladi kolehii suddiv Druhoi sudovoi palaty Kasatsiinoho tsyvilnoho sudu vid 16 liutoho 2022 roku u spravi № 760/15291/20 [Resolution of the Supreme Court as part of the panel of judges of the Second Judicial Chamber of the Civil Court of Cassation dated February 16, 2022 in case No. 760/15291/20] *Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen [Unified state register of court decisions]*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103871558> [in Ukrainian].