

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (477)(043)
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v6.2022.6>

К. С. Точило
аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»
orcid.org/0000-0003-4786-2532

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Стаття присвячена визначенню поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків, його мети, змісту, принципів та видів. Проаналізовано поняття контролю як багатоаспектної правової категорії у таких значеннях, як функція, процес, правовідносини. Запропоноване визначення поняття контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків як діяльності роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівником його трудових обов'язків передбаченими законом способами та засобами з дотриманням встановлених меж, гарантій прав працівника відповідно до законодавства й трудового договору. Ідеться, зокрема, про недопущення дій, які б принижували честь та гідність працівника, обмежували його права тощо.

Визначено головні принципи здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівником трудових обов'язків, такі, як законність, доцільність, систематичність, наявність інформативного зв'язку, об'єктивність, цілеспрямованість застосування тощо.

Встановлено, що зміст контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків полягає у зборі та переробці інформації про функціонування окремих виконавців (працівників) та слугує підґрунтям для оцінки роботодавцем доречності здійснюваних працівником дій, їх корегування в разі необхідності. Сутність такого контролю полягає у безперервності його відтворення в рамках процесу прийняття управлінського рішення, з початку до остаточної його реалізації.

Здійснено класифікацію видів контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків за такими критеріями: за чисельністю контрольованих суб'єктів; за часом та ступенем охоплення; за способом здійснення; за методами здійснення; за стадіями здійснення.

Основну увагу приділено останньому критерію класифікації видів контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків за стадіями його здійснення, оскільки він є більш дослідженим у рамках управлінської діяльності. Виокремлено три основні види такого контролю, як попередній, поточний, подальший та надано характеристику кожного із зазначених видів.

Ключові слова: роботодавець, працівник, трудові обов'язки, виконання трудових обов'язків, контроль, принципи контролю, види контролю.

Tochylo K. S. CONCEPTS AND TYPES OF CONTROL OVER THE FULFILMENT OF EMPLOYEE'S LABOR DUTIES

The article is devoted to the definition of the concept of employer's control over the fulfillment of labor duties by employees, its purpose, content, principles and types. It is analyzed the concept of control as a multidimensional legal category in such meanings as function, process, and legal relations. It is proposed a definition of the concept of employer's control over the performance of labor duties by employees as an employer's activity aimed at monitoring and verifying the performance of labor duties by employees in the ways and means prescribed by law, with due regard for the established limits and guarantees of employee's rights under the law and the employment contract. In particular, it is about preventing actions that would humiliate the honor and dignity of the employee, restrict his or her rights, etc.

It is defined the main principles of employer's control over the fulfillment of labor duties by an employee, such as legality, expediency, systematicity, availability of informative connection, objectivity, purposefulness of application, etc.

It is established that the content of control over the performance of labor duties by employees consists in collecting and processing information on the functioning of individual performers (employees) and serves as the basis for the employer to assess the appropriateness of actions performed by the employee and to correct them if necessary. The essence of such control lies in its continuous reproduction within the framework of the management decision-making process, from the beginning to its final implementation.

Employer control over the performance of labor duties by employees is classified by the following criteria: by the number of controlled entities; by time and degree of coverage; by the method of exercise; by methods of exercise; by stages of exercise.

The main attention is paid to the last criterion of classification of types of control over the performance of labor duties by the stages of its implementation, since it is more studied within the framework of management activities. It is distinguished three main types of such control, namely, preliminary, current, and subsequent control, and provides a description of each of these types.

Key words: employer, employee, labor duties, fulfillment of the labor duties, control, control principles, types of control.

Постановка проблеми. Зважаючи на необхідність оптимізації виробничого процесу, зростання продуктивності праці, забезпечення внутрішнього трудового розпорядку важливе значення має здійснення роботодавцем контролю на гнучких та ефективних умовах без втручання в особисте життя працівників за виконанням ними своїх трудових обов'язків.

Попри це у вітчизняній науці трудового права до теперішнього часу ще не сформульовано єдиної чіткої дефініції поняття контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків, не встановлено головних характеристик і меж застосування роботодавцем такого контролю, не запропоновано відповідної класифікації його здійснення з урахуванням властивих такому контролю особливостей та ознак у рамках його розгляду як процесу діяльності суб'єкта контролю, спрямованого на успішне досягнення поставленої мети, за умови прийняття ним ефективних управлінських рішень. Вирішення зазначених питань ускладнюється відсутністю спеціального правового регулювання відносин із здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків у чинному трудовому законодавстві України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній літературі бракує наукових розвідок обраної теми, тому базисом для дослідження поставлених питань слугує визначення поняття контролю в рамках управлінських відносин, зокрема, ґрунтовно дослідженого такими науковцями, як С.В. Ківалов, В.Б. Авер'янов, О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан, І.В. Бойко, Ю.П. Дмитренко та ін., а також запропонована Домініком Ру та Даніелем Сулье характеристика контролю в розрізі здійснення працівником його трудових обов'язків.

Метою статті є визначення поняття та видів контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків на підставі аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців, чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі неодноразово підкреслювалася суміжність галузей трудового та адміністративного права, яка, зокрема, виявляється в наявності певних регульованих управлінських відносин [1, с. 63].

Проте на відміну від адміністративного права, яке регулює відносини у сфері державного управління, трудове право зосереджене на управлінні в процесі праці, що виявляється, серед іншого, у відносинах підпорядкування працівника роботодавцеві. Такі відносини, як і будь-які сконцентровані на управлінській діяльності відносини, передбачають певний специфічний елемент – контроль.

Визначення поняття контролю варто розпочати з аналізу термінологічного апарату, оскільки впродовж всього дослідження виникала необхідність оперувати категорією «поняття», бо саме воно, як стверджує М.П. Кочерган, пов'язане з відтворенням денотативного значення самого слова та виступає розумовим явищем, обумовленим раціональним змістом [2, с. 17].

Перша дефініція контролю з'явилася декілька століть тому, а вже нині Оксфордський словник сучасної англійської мови налічує вісім груп визначень цього поняття [3].

Недарма у сучасному науковому аналізі «контроль» позиціонується як багатоаспектне явище, яке, серед іншого, інтерпретується повсякчас як одна з системних функцій, а також розглядається як вид суспільних відносин і як процес [4, с. 292].

За деякими міркуваннями контроль – це атрибут управління, який виступає як головна його функція. При цьому контрольна функція за своєю природою полягає у виявленні відхилень та корегуванні управлінського впливу. З огляду на це, доречним видається твердження про те, що функція контролю полягає в аналізі та порівнянні фактичного стану з поставленими вимогами й відтворюється з паралельним фіксуванням непрогнозованих відхилень у виконанні поставлених завдань та дослідженням причин їх появи, а також оцінкою дієвості такого шляху [5, с. 221].

Контроль – це не тільки одна з основних функцій управління, а ще і метод управління, спосіб забезпечення законності та дисципліни, і що не менш важливо – це одна із стадій управлінського процесу [6, с. 250–252].

Чимало науковців розглядають контроль в управлінському вимірі як свого роду перевірку когось-небудь та/або чогось-небудь (здебільшого функціонування відповідного об'єкта контролю), яка полягає у аналізі фактичного, поточного виконання встановлених завдань та шляхів і способів усунення недоліків, у разі необхідності.

Варто зацентрувати увагу на тлумаченні контролю, зокрема, як форми своєрідного зв'язку, що дає змогу встановити, як завдані параметри дотримуються в означеній системі. Доволі влучно видається також його дефініція як системи спостережень і перевірки функціонування та фактичного стану керованого об'єкта з метою оцінки обґрунтованості та ефективності прийнятих управлінських рішень і результатів їх виконання, виявлення відхилень від вимог цих рішень, усунення несприятливих явищ і сигналізації про них, при необхідності, компетентним органам.

Слід зауважити, що контроль перебуває й у стійкому зв'язку зі звітністю, яка своєю чергою позиціонується як повідомлення керівника про виконання доручень, а контроль – як перевірка їх виконання.

При цьому О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан також вважають, що контроль є способом організації зворотних зв'язків, завдяки яким одержується інформація про хід виконання певного рішення, що може породжуватися звітністю [7, с. 124]. Варто зосередитися на тому, що в розрізі відносин підпорядкування працівника роботодавцеві такий зворотній зв'язок більшою мірою покликаний відтворити та певним чином зафіксувати дані про отримані результати. Найпростішим його прикладом слугує повідомлення керівником своїх підлеглих про їх помилки та незадовільну роботу, що дозволяє завчасно виявити непередбачувані прогалини та скорегувати лінію поведінки працівників.

Водночас найбільш розповсюдженим є тлумачення контролю як механізму, який забезпечує порівняння фактично досягнутих результатів з поставленими завданнями та стимулює вжиття, за необхідності, низки коригуючих заходів.

Своєю чергою контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків слід розглядати як вид внутрішнього контролю, який за міркуваннями Домініка Ру та Данієля Сульє, з одного боку, окреслює ролі виконавців на підприємстві, а з іншого – ґрунтується на взаємозв'язку завдань та результатів, а також залежить від розуміння мотивації та поведінки окремо взятої людини (працівника) [8, с. 269–270].

Такий контроль слід окреслити як сукупність засобів, спрямованих на об'єднання індивідуальних успіхів, досягнутих завдяки здібностям та бажанню працівників виконувати завдання роботодавця в рамках організаційних правил.

Контроль характеризується певною галузевою належністю та здійснюється у відповідних правовідносинах, які обумовлюють його виникнення, від чого і залежать особливості, форма, обсяг відтворення, а також зміст конкретного виду контролю.

Слід зазначити, що правовідносини, в яких здійснюється контроль роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівником, мають усі ознаки індивідуальних трудових правовідносин, які виникають в умовах реалізації ними прав та виконання обов'язків, встановлених у трудовому договорі. Структура цих правовідносин, як і будь-яких інших, за своєю побудовою передбачає наявність суб'єктів, об'єкту та відповідного змісту.

Враховуючи зазначене, а також те, що контроль за відповідністю діяльності керованого об'єкта повинен обумовлюватися завчасно встановленими приписами, видається доречним запропонувати визначення поняття контролю роботодавця за виконанням працівником трудових обов'язків як діяльність роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівником його трудових обов'язків передбаченими законом

способами та засобами із дотриманням встановлених меж, гарантій прав працівника відповідно до законодавства й трудового договору. Ідеться, зокрема, про недопущення дій, які б принижували честь та гідність працівника, обмежували його права тощо.

При цьому змістом такого контролю видається доцільним вважати збір та переробку інформації про функціонування окремих виконавців, що слугує підґрунтям для оцінки роботодавцем доречності здійснюваних працівником дій, їх корегування в разі необхідності.

Мета контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків обумовлюється необхідністю правильного, своєчасного та належного виконання працівниками трудової функції за рахунок встановлення відповідних робочих, виробничих контактів та застосування з боку роботодавця певних механізмів стимулювання або корегування умов праці працівників. Він слугує фактором мотивації працівників та оцінки ефективності прийнятих роботодавцем управлінських рішень.

У цьому контексті працівник як контрольований суб'єкт виконує свої трудові обов'язки згідно з вказівками роботодавця, як правило, за чітко встановленим графіком (тривалістю робочого часу) на робочому місці та за наявності належних умов праці, створених і забезпечених роботодавцем для найбільш ефективного здійснення ним трудової функції, що і відображає одне з головних призначень контролю – дотримання внутрішнього трудового розпорядку, норм і правил, що регламентують трудову функцію працівника.

Тому необхідно акцентувати увагу на тому, що такий контроль являє собою не тільки кінцеву перевірку виконаних завдань, а й моніторинг процесу здійснення трудової функції працівником, що має на меті виявити відхилення від певних управлінських рішень та скорегувати, спрямувати дії виконавця на чітку реалізацію поставлених завдань.

Це підтверджує одну з основних ознак контролю – безперервність його відтворення в рамках процесу прийняття управлінського рішення, з початку до остаточної його реалізації.

Загалом контроль за виконанням працівником трудових обов'язків характеризується наявністю:

- визначених суб'єктів: роботодавця та працівника, а також укладеного між ними трудового договору, яким передбачено їх права та обов'язки;
- створених та забезпечених роботодавцем умов для належного виконання працівником своїх трудових обов'язків (крім працівників, які уклали трудовий договір про дистанційну роботу);
- засобів та способів, якими забезпечується такого роду контроль.

Враховуючи зазначене, варто окреслити головні принципи контролю роботодавця за виконан-

ням працівниками трудових обов'язків. Насамперед одним із головних принципів такого контролю є законність його здійснення, що полягає у дотриманні чинного законодавства, умов трудового договору.

Поряд з цим можна виокремити наступні принципи його здійснення:

- доцільність (полягає в необхідності його забезпечення за певних умов);
- систематичність (періодичність його застосування повинна корелюватися з необхідністю);
- наявність інформативного зв'язку (двобічного спілкування) між роботодавцем та працівником, який супроводжується заздалегідь обумовленою процедурою підтримання такого зв'язку;
- об'єктивність його здійснення, що покликана знівелювати будь-яку прискіпливість з боку роботодавця;
- цілеспрямованість застосування, що передбачає його спрямування на забезпечення сумлінного та належного виконання працівником трудових обов'язків.

Не менш важливим є те, що контроль має бути обмежений відповідними вимогами, гарантією дотримання яких має бути відповідальність роботодавця за перевищення меж застосування такого контролю.

Зазначені принципи здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків повинні також обумовлюватися дієвістю його застосування роботодавцем.

Поряд з визначенням особливостей застосування такого контролю та здебільшого цілей і принципів його здійснення слід дослідити види контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків з позиції їх огляду в рамках категорії «класифікація», оскільки саме класифікацію вирізняють як один з найрозповсюдженіших прийомів юридичної техніки, який використовується вченими-юристами з метою встановлення істини в процесі дослідження певних правових явищ.

У філософських словниках під терміном «класифікація» розуміється систематичний поділ та впорядкування понять та предметів, а також розподіл по групах, розрядах, класах. Недарма саме класифікація слугує важливим логічним прийомом при вивченні та дослідженні певних явищ, що допомагає глибше та більш детально осягнути їх сутність.

Спираючись на зазначене, пропонується систематизувати за групами види контролю як відповідний об'єкт класифікації наступним чином.

По-перше, за чисельністю контрольованих суб'єктів:

- загальний контроль (спрямований на всіх працівників; застосування якого передбачається під час укладення трудового договору на загальних підставах);

- вибіркового контролю (спрямований на одного чи декількох працівників залежно від особливостей покладених на них трудових функцій або з урахуванням обставин, що виникають під час реалізації вказівок роботодавця).

Така класифікація за кількісною ознакою також проявляється у співвідношенні передбачених у трудовому договорі обов'язків працівника з його фіксованою трудовою функцією, а також з наданням відповідних доручень роботодавцем та якістю їх виконання зазначеним суб'єктом.

По-друге, за часом та ступенем охоплення контролем працівників можна виокремити:

- суцільний, комплексний контроль (повсякчасне спостереження за трудовою діяльністю працівника, зокрема за процесом виконання обов'язків, а також оцінка кінцевого результату, орієнтуючись на заплановані часові рамки та параметри з урахуванням корегування непрогнозованих відхилень);
- періодичний контроль (систематичний моніторинг виконання вказівок за певний проміжок часу (здебільшого в процесі виконання вказівок, а не по його завершенню), покликаний виявити недоліки та скорегувати подальші дії);
- тематичний, епізодичний контроль (спрямований на перевірку виконання окремих доручень, незалежно від етапу виконання працівником його обов'язків, у зручний для керівника час на його власний розсуд).

Цей критерій за ступенем охоплення контролю може обумовлюватися його інтенсивністю, зокрема бути нормальним чи посиленням.

По-третє, за способом здійснення:

- усний контроль (надання усних вказівок);
- письмовий контроль (надання доручень під письмову позначку ознайомлення, задокументована звітність);
- контроль за допомогою технічних засобів (звукзапис (як приклад, моніторинг телефонних розмов), відеоспостереження з урахуванням вимог чинного законодавства);
- цифровий контроль (відслідковування виконання та обробки завдань у цифровому полі).

Також такий контроль можна класифікувати за методами його здійснення:

- спостереження (цілеспрямоване відстеження, моніторинг здійснення контрольованим суб'єктом трудових обов'язків);
- аналіз (виявлення окремих аспектів виконання працівником поставлених завдань, корегування його певних дій у разі необхідності);
- перевірка і оцінка (співставлення результатів виконаних завдань із раніше запланованими цілями).

Варто зауважити, що однією з найпопулярніших класифікацій контролю є поділ його за стадіями, які, між іншим, вирізняє більшість науковців при дослідженні цього поняття.

Отож, залежно від стадій застосування видається можливим виокремлювати такі види контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків:

– попередній, превентивний контроль (він започатковується під час встановлення локальних умов праці з урахуванням особливостей внутрішнього трудового розпорядку та моделюється в процесі планування дій по виконанню завдань; як показує практика, найбільш вдалим проміжком часу для його застосування є період, коли до завершення виконання працівником поставленого перед ним завдання залишається більш половини відведеного часу);

– поточний контроль (розгортається в процесі виконання роботи, увага при якому сконцентрована на проміжних результатах, їх систематичній оцінці з подальшою можливістю корегування дій працівника);

– заключний контроль (спостерігається на етапі досягнення остаточних результатів трудової діяльності) [5, с. 444].

Зазначені критерії відображають всі тонкощі та особливості процедури контролю роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків. Кожен з них по-своєму доречний і важливий, однак запропонований останній критерій, на нашу думку, є одним з найвагоміших, адже охоплює рівні та стадії здійснення такого контролю.

Висновки. На підставі аналізу та узагальнення вказаних тлумачень поняття «контроль», окреслення його властивостей та ознак, цілком обґрунтованим видається позиціонувати його у якості:

– своєрідного атрибуту впливу роботодавця на працівника в умовах управлінського процесу;

– способу організації зворотного зв'язку в ході виконання поставлених завдань;

– механізму оцінки фактично досягнутих результатів, покликаною забезпечити застосування коригуючих заходів у разі необхідності;

– засобу для об'єднання зусиль роботодавця та працівника, спрямованого для досягнення певних результатів в рамках існуючих організаційних правил.

При цьому у відповідних відносинах підпорядкування контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків варто вважати діяльністю роботодавця із спостереження та перевірки виконання працівником його трудових обов'язків не забороненими законом способами і засобами із дотриманням встановлених меж, гарантій прав працівника відповідно до законодавства й трудового договору.

Враховуючи всі особливості цієї трудової категорії, властиву їй специфічну характеристику, такий контроль доцільно класифікувати за такими критеріями: за чисельністю контрольованих суб'єктів (працівників); за часом та ступенем його охоплення; за способом здійснення; за методами здійснення, за стадіями застосування. При цьому останній слід окреслити з-поміж інших як більш всеохоплюючий у рамках управлінської діяльності, що здійснюється роботодавцем в межах трудових правовідносин.

Література

1. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. К. : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
2. Кочерган М. П. Зіставне мовознавство і проблема мовних картин світу. *Мовознавство*. 2004. № 5–6. С. 12–22.
3. The Oxford English Reference Dictionary. Oxford Univ. Press, Oxford. NY, 1995. P. 313.
4. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Юридична література, 2003. 896 с.
5. Державне управління: теорія і практика / за заг. ред. В. Б. Аверянова. К. : Юрінком Інтер, 1998. 432 с.
6. Адміністративне право : підручник / Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), В. М. Гаращук, В. В. Богущкий та ін. ; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. 2-ге вид., перероб. та допов. X. : Право, 2013. 656 с.
7. Волков О. І. Інноваційний розвиток промисловості України : навч. посіб. / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан ; за ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенко. К. : КНТ, 2006. 124 с.
8. Домінік Ру, Даніель Сулье. Управління / переклади з французької Г. Мусієнко, І. Реслер. К. : Основа, 1995. 443 с.