

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/1.127-3>

Сергій ВЕНЕДІКТОВ, д-р юрид. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0002-0967-5085

e-mail: sergii.venediktov@knu.ua

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПРОСУВАННЯ ПО РОБОТІ ВІДПОВІДНО ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Вступ. Відносини, що становлять предмет трудового права, вирізняються своїм доволі широким колом охоплення. Адже поряд із безпосередньо трудовими правовідносинами існують відносини, пов'язані з працевлаштуванням, колективними переговорами, професійним навчанням, трудовими спорами або конфліктами тощо. У такому випадку особливий інтерес викликає реалізація відносин, пов'язаних із просуванням по роботі. Ця категорія фактично перебуває на стику правового регулювання відносин, що передують трудовим, і безпосередньо трудових правовідносин. Така неоднозначність підкреслює актуальність дослідження питань просування по роботі, яке має важливе значення для обох сторін трудових правовідносин – працівника й роботодавця. Метою цього дослідження є з'ясування особливостей правового регулювання просування по роботі, його місця у трудовому праві, а також належної практичної реалізації.

Методи. У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання просування по роботі. Порівняльно-правовий метод дозволив здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного й міжнародного законодавства, що регулює питання просування по роботі. Формально-логічний метод застосовувався для виявлення недоліків правового регулювання просування по роботі та співвідношення наведеної категорії з правом роботодавця на вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду.

Результати. За наявності вакантної посади роботодавець наділений правом вільного вибору серед кандидатів на неї, що прямо передбачено ст. 22 Кодексу законів про працю України. Це може бути як особа, що не перебуває у штаті роботодавця, так і безпосередньо працівник, який уже обіймає певну, зазвичай нижчу, посаду. Вибір роботодавцем кандидата на вакантну посаду безпосередньо зі штату працівників у трудовому праві пов'язується з такою категорією, як просування по роботі. Трудове законодавство не надає визначення просуванню по роботі, акцентуючи увагу здебільшого на праві працівника на таке просування. Передбачене у ст. 145 Кодексу законів про працю України положення не слід розглядати як абсолютний обов'язок роботодавця забезпечити працівникові просування по роботі, якщо останній успішно й сумлінно виконує свою трудову функцію. У цьому випадку право працівника на просування по роботі залежить від таких факторів: а) наявності і роботодавця вакантної посади; б) існування причинного зв'язку між успішним і сумлінним виконанням трудової функції працівником і вимогами до посадових обов'язків за вакантною посадою; в) затвердження чітких і прозорих процедур оцінювання та просування по роботі працівників.

Висновки. Наявність справедливих, доступних і відкритих процедур просування по роботі має забезпечувати ефективну реалізацію права працівника на таке просування, а також його гармонійне співвідношення з правом роботодавця на вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду. Зокрема, роботодавець матиме доволі детальне уявлення про наявний потенціал працівників, а в останнє не виникатиме відчуття недовіри до дій роботодавця та розчарування в подальшій професійній діяльності. При розробленні процедур просування по роботі, що можуть бути закріплені на рівні колективного договору або відповідного спеціального локального нормативного акту роботодавця, автор вбачає важливим: а) акцентування уваги на необхідності залучення первинної профспілкової організації, а за її відсутності – вільно обраного працівниками представника до реалізації процедур оцінювання працівників та їхнього просування по роботі; б) визначення чітких і прозорих критеріїв, які надають право на просування; в) відхід від одноособовості в прийнятті рішень про просування по роботі в бік утворення відповідних колегіальних органів; г) належне інформування працівників про чинні процедури оцінювання їхніх результатів, що впливають на подальше просування по роботі.

Ключові слова: трудовий договір, просування по роботі, працевлаштування, гарантії при укладенні трудового договору, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Вступ

Відносини, що становлять предмет трудового права, вирізняються своїм доволі широким колом охоплення. Адже поряд із безпосередньо трудовими правовідносинами існують відносини, пов'язані з працевлаштуванням, колективними переговорами, професійним навчанням, трудовими спорами або конфліктами тощо. У цьому випадку особливий інтерес викликає реалізація відносин, пов'язаних із просуванням по роботі. Ця категорія фактично перебуває на стику правового регулювання відносин, що передують трудовим, і безпосередньо трудових правовідносин. Така неоднозначність підкреслює актуальність дослідження питань просування по роботі, яке має важливе значення для обох сторін трудових правовідносин – працівника й роботодавця. Метою цього дослідження є з'ясування особливостей правового регулювання просування по роботі, його місця в трудовому праві, а також належної практичної реалізації.

Методи

У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші

методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання просування по роботі. Порівняльно-правовий метод дозволяє здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного та міжнародного законодавства, що регулює питання просування по роботі. Формально-логічний метод застосовувався для виявлення недоліків правового регулювання просування по роботі та співвідношення наведеної категорії з правом роботодавця на вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду.

Результати

Більшість із нас перебуває у трудових правовідносинах значну частину свого життя. А отже, у міру нашого фізіологічного розвитку ми цілком закономірно маємо зростати й у професійному плані. Водночас, якщо наше природне дорослішання неминуче, то кар'єрному зростанню така неминучість усе ж таки не властива. У цьому випадку доречно навести слова Г. Райдера, генерального директора Міжнародної організації праці у 2012–2022 роках, який зазначив, що якщо ви здобудете кращу освіту, то ви, можливо, підніметесь вище кар'єрними

сходами, але ці сходи у будь-якому випадку нікуди не дінуться (David, 2017). Безумовно, на професійне зростання людини впливає безліч факторів, як індивідуальних (її компетентність, досвід, активність, старанність, амбіції тощо), так і зовнішніх (напр., поточні потреби ринку праці або корпоративна культура конкретного роботодавця). І якщо індивідуальні фактори залежать винятково від особи, то зовнішні їй фактично не підвладні, адже відповідно до ч. 3 ст. 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників і штатний розпис.

За наявності вакантної посади роботодавець наділений правом вільного вибору серед кандидатів на її зайняття, що прямо передбачено ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Це може бути як особа, що не перебуває у штаті роботодавця, так і безпосередньо працівник, який уже обіймає певну, зазвичай нижчу, посаду. Таке право роботодавця вільно обирати найкращого з наявних кандидатів є своєрідним виявом його господарської влади, категорії, яку можна знайти серед тих інструментів, що наприкінці XIX століття допомогли трудовому праву сформуватися на доктринальному рівні як самостійній галузі. Фактично ст. 22 КЗпП обмежує це право лише заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. Своєю чергою О. Процевський слушно підкреслював, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися в тому випадку, коли професійні й ділові якості особи або стан її здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку вона претендує (Процевський, 2008). Також впливати на право роботодавця здійснювати вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду може певною мірою і позитивна дискримінація. Частина 2 ст. 2¹ КЗпП, присвячена цьому явищу, наголошує, що не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Вибір роботодавцем кандидата на вакантну посаду безпосередньо зі штату працівників у трудовому праві пов'язується з такою категорією, як просування по роботі. Трудове законодавство не надає визначення просування по роботі, акцентуючи увагу здебільшого на праві працівника на таке просування. У цьому випадку доречно навести положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, що був схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році та як багатостороння міжнародна угода ратифікований більшістю держав-членів ООН, у тому числі й Україною. Стаття 7 наведеного Міжнародного пакту визначає право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, право на однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні вищі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації. Пункт 31 Загального коментаря № 23 (2016) до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права конкретизує, що: "Усі працівники мають право на однакову можливість для просування по роботі на основі справедливих, таких, що враховують досягнення, та транспарентних процесів, які поважають права людини. Застосовні критерії стажу і кваліфікації мають, крім того, включати оцінку індивідуальних обставин, а також ролей

і досвіду чоловіків і жінок, які різняться, для забезпечення рівних можливостей для всіх. Не мають застосовуватися неналежні критерії, такі як особисті переваги або сімейні, політичні та соціальні зв'язки" (General comment № 23, 2016).

Положення, присвячені просуванню по роботі, можна зустріти також у КЗпП. Згідно зі ст. 145 КЗпП, працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надається перевага при просуванні по роботі. На жаль, далі КЗпП не конкретизує у своїх нормах механізм практичної реалізації наведеної категорії суб'єктами трудових правовідносин. Окрім КЗпП, просування по роботі відображено також у інших актах трудового законодавства України. Наприклад, ст. 13 Закону України "Про професійний розвиток працівників", присвячена результатам атестації, установлює, що за прийняття рішення про відповідність працівника до займаної посади або виконуваної роботи комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, установити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на вищій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі. При цьому, згідно зі ст. 11 зазначеного закону, категорії працівників, які підлягають атестації, і періодичність її проведення визначаються колективним договором, а за відсутності укладеного договору категорії працівників, які підлягають атестації, терміни та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації. Достатньо декларативну норму, присвячену просуванню по роботі, можна зустріти в ст. 17 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Відповідно до цієї статті жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Слід зазначити, що порівняно з безпосередньо трудовими правовідносинами питання кар'єрного розвитку у відносинах державної служби та державної служби особливого характеру вирізняються глибшим ступенем урегульованості. Зазначена обставина пояснюється передусім двома складниками: а) державним елементом у відносинах державної служби й державної служби особливого характеру, який передбачає урахування усіх складників проходження служби на законодавчому рівні; б) певними ознаками замкненості кар'єрного середовища, у якому реалізуються відносини проходження служби, що потребує встановлення додаткових гарантій для осіб з метою забезпечення їхнього подальшого професійного розвитку в межах цієї служби. Положення ст. 7 Закону України "Про державну службу" закріплюють, що державний службовець має право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. Відповідно до ст. 40 цього закону просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу. Як приклад правого регулювання просування по роботі у відносинах державної служби особливого характеру доречно навести положення Закону України "Про Національну поліцію". Зокрема, ст. 51 наведеного закону присвячена регулюванню діяльності постійних поліцейських комісій, які утворюються для забезпечення прозорого добору (конкурсу) і просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх до посади, визначення перспективи службового використання в органах поліції.

Повертаючись до власне відносин, що становлять предмет трудового права, слід зауважити, що за відсутності ґрунтового законодавчого регулювання на практиці їх реалізації може виникнути питання щодо належного співвідношення права працівника на просування по роботі, закріпленого у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та ст. 145 КЗпП, з передбаченим ст. 22 КЗпП правом роботодавця на вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду.

З одного боку, наявність чітко обумовлених можливостей для кар'єрного зростання має важливе значення не тільки для працівників, а й для самих роботодавців. Для працівників належна регламентація просування по роботі посилює відчуття матеріальної, соціальної та психологічної захищеності. Так, в особі існуватиме чітке розуміння того, що успішно й сумлінно виконуючи свої трудові обов'язки, вона здатна піднятися службовими сходами на більш високі й, відповідно, оплачувані позиції в межах уже знайомого їй робочого середовища. Крім того, праця – це постійний розвиток, і якщо людина не відчуватиме зростання у професіональному плані, то вона може просто психологічно та професійно вичерпатися. Для роботодавця просування по роботі працівників надає можливість обирати з тих, у чий кваліфікаційній та особистісній компетенції він уже впевнений. Забезпечення власних кадрових потреб у висококваліфікованих працівниках за рахунок внутрішніх джерел дозволить також скоротити часові та економічні витрати, зумовлені пошуком таких осіб на ринку праці. І зрештою, просування по роботі сумлінного й досвідченого працівника надасть можливість йому й далі поліпшувати свої професійні навички та перетворюватися на ще більш фахового спеціаліста, що, безперечно, позитивно позначиться на господарській діяльності роботодавця.

Просування по роботі слід віднести також до одного з найпотужніших і найефективніших засобів стимулювання працівників до творчої та активної праці. Стимулювання ефективної професійної діяльності працівників – це система матеріальних і моральних заходів, пов'язаних із публічним виявом до них пошани за успішне й сумлінне виконання їхніх функціонально-посадових обов'язків. Стимулювання працівників зазвичай має безперервний характер. Це процес, націлений на загальний кінцевий результат – ефективну трудову діяльність працівника при виконанні своїх функціонально-посадових обов'язків. Стимулювання працівників здійснюється у двох формах: випереджальному й підкріплювальному. За випереджальною формою організації стимулювання працівника ще до початку його трудової діяльності інформують, яких йому необхідно досягти результатів і який при цьому буде стимулювальний захід (моральне або матеріальне заохочення, переваги та пільги у сфері соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування, а також при просуванні по роботі). За підкріплювальною формою організації стимулювання працівник такої детальної інформації не одержує. Він може отримати лише деяке уявлення про те, що виявилось цінним, визнаним і заохоченим у його праці, лише після її виконання.

Водночас обрання кандидатів на вакантну посаду виключно зі штату працівників, які вже перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем, може розглядатися як відступ від меритократичного (від лат. *meritus* – гідний та гр. *κράτος* – влада) підходу. У контексті трудового права наведений підхід означає, що керівні позиції в організаційній структурі роботодавця мають здобувати найкомпетентніші та найталановитіші особи, незалежно від їхнього попереднього статусу. Отже, надаючи перевагу виключно штатним працівникам, роботодавець

може проігнорувати більш досвідчених фахівців, представлених на ринку праці, що, своєю чергою, може негативно вплинути на подальші господарські процеси його діяльності. Слід також підкреслити, що просування сумлінного й досвідченого спеціаліста, який успішно справляється зі своїми обов'язками, на посаду керівника ще не буде вказувати на те, що він виявиться таким само ефективним менеджером. Наведеному висновку кореспондує розроблена Л. Пітером теорія, що отримала назву *принцип Пітера* (Peter, & Hull, 1969). У своїй теорії Л. Пітер обґрунтовує, що працівник продовжує отримувати підвищення по роботі на основі своїх високих результатів до того моменту, доки його не буде призначено на роботу, яку він уже не буде в змозі виконувати ефективно, тобто досягне свого рівня некомпетентності. Інакше кажучи, у межах просування по роботі висококваліфікований фахівець може не відповідати вимогам посади, на яку його було призначено на підставі попередніх професійних досягнень. Наприклад, видатний лікар-хірург не завжди буде досвідченим керівником, будучи підвищеним на посаду головного лікаря.

У цьому випадку викликає інтерес дослідження А. Граціозі, який пропрацював майже 32 роки в Міжнародній організації праці (з них 24 роки на керівних посадах) і наголошує, що міжнародні організації можуть демонструвати відхилення від принципу Пітера, зокрема тому, що, досягнувши свого рівня некомпетентності, працівники продовжують підвищуватися в ієрархії. А. Граціозі зазначає, що на міжнародній публічній службі – в ООН та інших міжурядових організаціях – застосовується набагато давніший принцип, сформульований ще стародавніми римлянами як *promoveatur ut amoveatur*, тобто "давайте підвищимо його, щоб позбутися". На думку дослідника, у міжнародній публічній службі рівень професійної підготовки є лише одним із кількох критеріїв для призначення вищого керівництва, і зазвичай не найважливішим. Як правило, у міжнародних організаціях персонал наймають на роботу через відкриті, конкурентні процеси, засновані на публікації вакансії, з метою пошуку найкращих кандидатів по всьому світу. Однак це правило має важливий виняток: посади вищого керівництва можуть бути заповнені головним виконавчим директором в обхід конкурсних процесів та оцінювання компетентності, якщо головний виконавчий директор вважає, що це відповідіє вищим інтересам організації. Такі дискреційні призначення мають просте пояснення. Головних виконавчих директорів обирають або перезатверджують адміністративні ради відповідних міжнародних організацій, які здебільшого складаються з представників країн-членів. Тому виконавчі директори прагнуть догодити зацікавленим сторонам, які мають більшу вагу в процесі прийняття рішення, або тому, що вони платять більше грошей, або тому, що здійснюють політичний вплив на інших. Якщо національний керівник має можливість в односторонньому порядку призначити керівника вищої ланки в міжнародній організації, то він може: а) виявити належну ретельність у пошуку потрібної людини на цю посаду, б) призначити свого друга, союзника або когось, кому він зобов'язаний послугою, або в) використати цю можливість, щоб позбутися "важкої" та/або некомпетентної людини. Якщо некомпетентний керівник залишиться на своїй посаді, то це вплине на ефективність роботи організації. Якщо звільнити керівника, то це може засмутити спонсорів. Єдине рішення, яке задовольнить усіх, – це підвищення керівника на іншу посаду до того, як ситуація погіршиться (Graziosi, 2019).

Дискусія і висновки

Підсумовуючи проблематику правового регулювання кар'єрного розвитку в Україні, необхідно зазначити, що передбачене у ст. 145 КЗпП положення не слід розглядати як абсолютний обов'язок роботодавця забезпечити працівнику просування по роботі, якщо останній успішно й сумлінно виконує свою трудову функцію. У цьому випадку право працівника на просування по роботі залежить від таких факторів: а) наявності в роботодавця вакантної посади; б) існування причинного зв'язку між успішним і сумлінним виконанням трудової функції працівником і вимогами до посадових обов'язків за вакантною посадою; в) затвердження чітких і прозорих процедур оцінювання та просування по роботі працівників.

Наявність справедливих, доступних і відкритих процедур просування по роботі забезпечуватиме ефективну реалізацію права працівника на таке просування, а також його гармонійне співвідношення з правом роботодавця на вільний вибір серед кандидатів на вакантну посаду. Зокрема, роботодавець матиме доволі детальне уявлення про наявний потенціал працівників, а в останніх не виникатиме відчуття недовіри до дій роботодавця та розчарування в подальшій професійній діяльності. При розробленні процедур просування по роботі, що можуть бути закріплені на рівні колективного договору або відповідного спеціального локального нормативного акту роботодавця, важливим вбачаємо: а) акцентування уваги на необхідності залучення первинної профспілкової організації, а за її відсутності – вільно обраного працівниками представника до реалізації процедур оцінювання працівників та їхнього просування по роботі; б) визначення чітких і прозорих критеріїв, які надають право на просування; в) відхід від одноособовості в прийнятті

рішень про просування по роботі в бік утворення відповідних колегіальних органів; г) належне інформування працівників про чинні процедури оцінювання їхніх результатів, що впливають на подальше просування по роботі.

Список використаних джерел

Процевський, О. І. (2008). Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. *Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія "Право", 10*, 37–46.

General comment № 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). <https://digitallibrary.un.org/record/1312521?ln=en&v=pdf>

Graziosi, Antonio. (2019). The Petty Principle: How international civil servants rise to their level of incompetence and continue to be promoted. *Georgetown Public Policy. Review. Rethinking Governance*, 24/1, 15–25.

Laurence, J. Peter, & Hull, Raymond. (1969). *The Peter Principle: Why Things Always go Wrong*. William Morrow & Company.

Morse, A. David. (2017). Lecture: The Future of Work – A Conversation With Guy Ryder. *Council on Foreign Relations*. <https://www.cfr.org/event/david-morse-lecture-future-work-conversation-guy-ryder>

References

General comment № 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). <https://digitallibrary.un.org/record/1312521?ln=en&v=pdf>

Graziosi, Antonio. (2019). The Petty Principle: How international civil servants rise to their level of incompetence and continue to be promoted. *Georgetown Public Policy. Review. Rethinking Governance*, 24/1, 15–25.

Laurence, J. Peter, & Hull, Raymond. (1969). *The Peter Principle: Why Things Always go Wrong*. William Morrow & Company.

Morse, A. David. (2017). Lecture: The Future of Work – A Conversation With Guy Ryder. *Council on Foreign Relations*. <https://www.cfr.org/event/david-morse-lecture-future-work-conversation-guy-ryder>

Protsevskiy, O. (2008). Legal effects of the parties' agreement on probationary period. *Journal of scientific papers of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University*, 10, 37–46 [in Ukrainian].

Отримано редакцією журналу / Received: 10.04.24

Прорецензовано / Revised: 21.04.24

Схвалено до друку / Accepted: 21.06.24

Sergii VENEDIKTOV, Dsc (Law), Prof.

ORCID ID: 0000-0002-0967-5085

e-mail: sergii.venediktov@knu.ua

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE RIGHT OF AN EMPLOYEE TO BE PROMOTED IN ACCORDANCE WITH NATIONAL LABOUR LEGISLATION

Background. *The relations that constitute the subject matter of labour law are distinguished by their rather broad scope. After all, along with the labour relationship itself, there are relations related to recruitment, collective bargaining, vocational training, labour disputes, etc. In this case, the implementation of relations related to job promotion is of particular interest. This category is actually at the intersection of legal regulation of pre-employment relations and employment relationship itself. Such ambiguity underlines the relevance of studying the issues of job promotion, which is important for both parties to employment relationship – an employee and an employer. The purpose of this research is to clarify the peculiarities of legal regulation of job promotion, its place in labour law, and its proper practical implementation.*

Methods. *In the course of preparation of the article, the author applied dialectical, comparative legal, formal and logical and other methods of research. With the help of the dialectical method, in particular, the author identifies the specific features of legal regulation of job promotion. The comparative legal method allowed for a comparative legal study of the provisions of national and international legislation governing the issues of job promotion. The formal logical method was used to identify the shortcomings of legal regulation of job promotion and to correlate this category with the employer's right to make a free choice among candidates for a vacant position.*

Results. *If there is a vacant position, the employer has the right to freely choose among candidates for the position, which is expressly provided for in Article 22 of the Labour Code of Ukraine. This can be either a person who is not employed by the employer or an employee who already holds a certain, usually lower, position. In labour law, an employer's choice of a candidate for a vacant position directly from the staff is associated with such a category as job promotion. Labour legislation does not define job promotion, focusing mainly on the employee's right to such promotion. The provision of Article 145 of the Labour Code of Ukraine should not be considered as an absolute obligation of the employer to provide an employee with a promotion if the latter successfully and conscientiously performs their job function. In this case, the employee's right to be promoted depends on the following factors: a) the employer has a vacant position; b) there is a causal correlation between the employee's successful and efficient performance of the job function and the requirements for the job duties of the vacant position; c) clear and transparent procedures for employee evaluation and promotion are in place.*

Conclusions. *Fair, accessible and inclusive job promotion procedures will ensure the effective exercise of the employee's right to such promotion, as well as its harmonious correlation with the employer's right to make a free choice among candidates for a vacant position. In particular, the employer will have a fairly detailed idea of the existing potential of employees, and the latter will not feel distrustful of the employer's actions and disappointed in future professional activities. When developing promotion procedures, which may be established at the level of a collective agreement or a relevant special local regulatory act of the employer, it is important to: a) focus on the need to involve the primary trade union organisation, and in its absence – a representative freely chosen by employees, in the implementation of employee evaluation and promotion procedures; b) defining clear and transparent criteria for eligibility for promotion; c) moving away from one-person decision-making on job promotions towards the establishment of appropriate collegial bodies; d) properly informing employees about the existing procedures for evaluating their performance that affect their further promotion.*

Keywords: *employment contract, job promotion, employment, guarantees at the conclusion of an employment contract, unjustified refusal to hire.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.