

**ЛАВОШНИК О. М.**

*аспірантка кафедри правознавства  
юридичного факультету  
(Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля)*

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.2.2.65>

## ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ: СУДОВА ПРАКТИКА

У статті досліджується право працівника на кар'єрне зростання через призму судової практики на міжнародному рівні. Право на кар'єрне зростання є важливою складовою трудових відносин, що забезпечує можливості для професійного розвитку, підвищення кваліфікації, доступу до нових посад і просування по службі. Це право є не лише економічним, але й соціальним механізмом, який сприяє підвищенню рівня добробуту працівників і їхній мотивації. Зазначається, що реалізація цього права не завжди є гарантованою і може бути обмеженою через різні форми дискримінації, політичний тиск або порушення трудових прав.

Стаття зосереджується на аналізі сучасної судової практики, пов'язаної із захистом цього права, зокрема у випадках дискримінації, перешкод у професійному зростанні через участь у профспілковій діяльності або через соціальні чи фізичні обмеження. Особлива увага приділена рішенню Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), яке відіграє важливу роль у захисті прав працівників на кар'єрне зростання, зокрема у контексті забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхнього статусу чи професійної діяльності.

У статті підкреслюється важливість правового захисту працівників у випадках, коли їхнє кар'єрне зростання блокується через дискримінаційні чинники або через політичний чи соціальний тиск. Висвітлено роль судової практики у формуванні стандартів, які гарантують реалізацію цього права. Аналізуються міжнародні прецеденти, що вплинули на розвиток правових механізмів, спрямованих на захист права працівника на кар'єрний розвиток.

Виявлено основні проблеми, з якими стикаються працівники у реалізації права на кар'єрне зростання, та надання рекомендацій щодо вдосконалення механізмів правового захисту цього права. Результати дослідження демонструють, що судова практика відіграє важливу роль у захисті трудових прав і сприяє подальшому розвитку трудового законодавства в частині гарантій кар'єрного зростання працівників.

**Ключові слова:** право на кар'єрне зростання, судова практика, трудові права, дискримінація, професійний розвиток, трудові відносини, Європейський суд з прав людини.

### **Lavoshnyk O. M. The employee's right to career growth: court practice**

The article examines the employee's right to career growth through the prism of judicial practice at the international level. The right to career growth is an important component of labor relations, which provides opportunities for professional development, professional development, access to new positions and promotion. This right is not only an economic, but also a social mechanism that contributes to increasing the level of workers' well-being and their motivation. It is noted that the realization of this right is not always guaranteed and may be limited due to various forms of discrimination, political pressure or violation of labor rights.



The article focuses on the analysis of modern judicial practice related to the protection of this right, in particular in cases of discrimination, obstacles in professional growth due to participation in trade union activities or due to social or physical limitations. Special attention is paid to the decision of the European Court of Human Rights (ECtHR), which plays an important role in protecting the rights of employees to career growth, in particular in the context of ensuring equal opportunities for all employees, regardless of their status or professional activity.

The article emphasizes the importance of legal protection for employees in cases where their career growth is blocked due to discriminatory factors or due to political or social pressure. The role of judicial practice in the formation of standards that guarantee the realization of this right is highlighted. International precedents that influenced the development of legal mechanisms aimed at protecting the employee's right to career development are analyzed.

The main problems faced by employees in the realization of the right to career growth were identified, and recommendations were made for improving the mechanisms of legal protection of this right. The results of the study demonstrate that judicial practice plays an important role in the protection of labor rights and contributes to the further development of labor legislation in terms of guarantees for the career growth of employees.

**Key words:** *the right to career growth, judicial practice, labor rights, discrimination, professional development, labor relations, the European Court of Human Rights.*

**Вступ.** Право працівника на кар'єрне зростання є одним із фундаментальних аспектів трудових відносин у сучасному світі. Воно передбачає рівні можливості для професійного розвитку, підвищення кваліфікації, просування на посаді та доступу до нових можливостей у рамках трудової діяльності. Це право не лише забезпечує мотивацію працівників та їхню зацікавленість у якісному виконанні обов'язків, але й сприяє соціальній стабільності та розвитку економіки в цілому. Однак, реалізація цього права не завжди є гарантованою і може бути обмеженою через різні форми дискримінації, політичний тиск або порушення трудових прав.

Судова практика відіграє важливу роль у формуванні правових стандартів щодо захисту права на кар'єрне зростання. У різних країнах судові рішення допомагають визначати межі прав працівників, зокрема стосовно їхніх можливостей для професійного розвитку. Судові органи, зокрема Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ), неодноразово розглядали справи, пов'язані з дискримінацією, звільненням через політичні або професійні погляди, а також з перешкодами у кар'єрному розвитку через участь у профспілках або інших організаціях. Ці прецеденти впливають на розробку та вдосконалення національних законодавчих норм у сфері трудового права.

**Метою статті** є дослідження судової практики у питаннях, пов'язаних із правом працівників на кар'єрне зростання, аналіз ключових судових справ, що мали значний вплив на розвиток правового регулювання трудових відносин, а також вивчення способів захисту цього права через правові механізми. Особлива увага буде приділена практиці ЄСПЛ та національних судів, які встановили важливі прецеденти у справі захисту прав на кар'єрне зростання.

**Виклад основного матеріалу.** Право працівника на кар'єрне зростання – це одне з основних трудових прав, яке забезпечує працівникам можливість професійного розвитку, підвищення кваліфікації та просування по службі в межах займаної посади або шляхом переходу на вищі посади. Це право не лише сприяє зростанню особистого добробуту працівника, але й позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства чи організації, мотивуючи працівників до більш ефективної роботи. Необхідно зазначити, що розвиток кар'єри – це безперервний процес навчання, зростання та прогресу протягом усього трудового життя



людини. Це включає навчання, наставництво та чіткі кар'єрні шляхи, що сприяє особистому та професійному розвитку співробітника.

Важливою складовою права на кар'єрне зростання є гарантія рівних можливостей для всіх працівників. Як зазначає П. І. Пилипенко, дискримінація за ознаками статі, віку, національності, релігійних переконань або інших характеристик є серйозною перешкодою для реалізації права на кар'єрне зростання. Він підкреслює, що необхідно не лише декларувати рівні можливості у трудовому законодавстві, але й активно застосовувати їх на практиці через механізми судового захисту та державного нагляду за дотриманням трудових прав [1].

Право на кар'єрне зростання знайшло своє відображення не лише у національних правових системах, але й у міжнародному праві. Прикладом є акти Міжнародної організації праці (МОП), які забезпечують право працівників на професійний розвиток і захист від дискримінації у сфері праці. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять передбачає рівні можливості у професійному розвитку та кар'єрному зростанні для всіх працівників. Конвенція МОП №142 «Про професійну орієнтацію та професійне навчання у сфері розвитку людських ресурсів» наголошує на важливості професійного навчання та орієнтації для розвитку кар'єрних можливостей і боротьби з дискримінацією на ринку праці [2].

На нашу думку, доцільно розглянути кілька ключових судових справ, які мали суттєвий вплив на формування правових підходів щодо захисту права на кар'єрне зростання. Ці справи охоплюють як національні, так і міжнародні юрисдикції, зокрема практику Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), який неодноразово розглядав питання трудових прав і кар'єрного розвитку у контексті захисту прав людини.

Справа *Sidabras i Džiautas проти Литви* [3]. У цій справі двоє колишніх співробітників КДБ подали скаргу на Литву, оскільки їх звільнили та заборонили працювати у державному секторі, що фактично позбавило їх можливості кар'єрного розвитку. Вони стверджували, що така заборона порушує їхнє право на працю та рівні можливості у професійній сфері.

Європейський суд з прав людини визнав порушення статті 14 Європейської конвенції з прав людини (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя). Суд підкреслив, що позбавлення можливості працювати у державному секторі через минулу діяльність не повинно перешкоджати професійному розвитку або кар'єрному зростанню у майбутньому.

Ця справа продемонструвала важливість захисту працівників від дискримінації за минулою професійною діяльністю, яка могла негативно вплинути на їхнє право на кар'єрне зростання у подальшому.

У свою чергу справа *Danilenkov та інші проти Росії* [4] стосувалася групи працівників, які зазнали дискримінації та перешкод у кар'єрному зростанні через їхню активну участь у профспілковій діяльності. Роботодавець систематично перешкоджав їхньому професійному розвитку, відмовляв у підвищенні на посаді та надавав перевагу працівникам, які не брали участь у профспілках.

ЄСПЛ встановив порушення статті 11 Європейської конвенції з прав людини (свобода зібрань та асоціацій) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації). Суд визнав, що дискримінація на підставі участі в профспілковій діяльності є неприпустимою та повинна бути усунена для забезпечення рівних можливостей для кар'єрного розвитку.

Це рішення підкреслило необхідність забезпечення рівних умов для працівників незалежно від їхньої участі в профспілках і захисту їхнього права на кар'єрне зростання.

Справа *Kjartan Ásmundsson проти Ісландії* [5] стосувалася обмеження прав на отримання соціальних виплат і професійного зростання через інвалідність заявника, яка згодом не була підтверджена. Його соціальні виплати було скасовано, що обмежило можливість продовження кар'єрного розвитку.

ЄСПЛ визнав, що таке обмеження соціальних виплат без належного перегляду порушує статтю 1 Першого протоколу до Конвенції (захист власності) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації). Суд наголосив, що дискримінація через інвалідність або фізичний стан може суттєво обмежити можливості кар'єрного зростання.



Ця справа стала важливою для розуміння того, як соціальні обмеження та дискримінація можуть перешкоджати кар'єрному розвитку, особливо у контексті людей з інвалідністю.

У справі Вака проти Угорщини [6] заявник, колишній голова Верховного суду Угорщини, був звільнений з посади після того, як відкрито критикував деякі судові реформи. Він стверджував, що його звільнення позбавило його можливості продовжувати кар'єру судді та сприяло обмеженню його професійного розвитку.

Суд визнав порушення статті 10 Конвенції (свобода вираження поглядів) та статті 6 (право на справедливий судовий процес). ЄСПЛ постановив, що звільнення Бака через його публічну критику позбавило його не лише посади, але й можливості для подальшого професійного зростання.

Цей випадок ілюструє, як політичні рішення можуть вплинути на кар'єрне зростання професіоналів, що є порушенням основоположних прав людини.

Справа Valkov та інші проти Болгарії [7] стосувалася групи болгарських працівників, які зіткнулися з обмеженням можливостей для кар'єрного зростання та пенсійного забезпечення через зміни в національному законодавстві, які скоротили їхні соціальні гарантії.

Суд визнав, що подібні зміни, які зворотно впливають на права громадян на соціальне забезпечення та можливість продовжувати кар'єру, можуть порушувати статтю 1 Першого протоколу до Конвенції (захист власності) і мають бути переглянуті з точки зору пропорційності.

Ця справа показує, як зміни у національному законодавстві можуть негативно впливати на професійний розвиток і кар'єрні можливості працівників, що підлягає судовому контролю з боку ЄСПЛ.

Право працівника на кар'єрне зростання є важливою складовою трудових відносин, однак його реалізація стикається з численними проблемами, які обмежують можливості для професійного розвитку та просування по службі.

Однією з найбільш поширених перешкод є дискримінація за ознаками статі, віку, інвалідності, національності або релігійних переконань. Жінки, наприклад, часто стикаються з труднощами при підвищенні на керівні посади через гендерні стереотипи, тоді як люди старшого віку можуть не отримувати можливостей для кар'єрного зростання через вікові упередження. Також часто дискримінація може бути пов'язана з активною участю працівників у профспілках.

Відсутність чіткої системи професійного розвитку в багатьох організаціях є ще однією суттєвою проблемою. Часто працівники не мають чіткого уявлення про можливі шляхи кар'єрного зростання через недостатньо визначені програми навчання та підвищення кваліфікації. Навіть якщо такі програми існують, доступ до них може бути обмеженим, що перешкоджає працівникам здобути нові знання та навички для подальшого розвитку [2].

Ще однією важливою проблемою є суб'єктивність у процесі призначення на посади. Відсутність прозорих критеріїв для підвищення часто призводить до ситуацій, коли рішення про кар'єрне просування приймаються на основі особистих зв'язків або суб'єктивних оцінок, а не об'єктивних показників роботи працівника. Це суттєво знижує довіру до процесу і обмежує можливості для просування кваліфікованих фахівців.

Крім того, працівники стикаються з проблемами через неправомірне звільнення, що перешкоджає їхньому кар'єрному зростанню. У деяких випадках роботодавці можуть звільняти працівників з метою уникнення їхнього просування або через конфлікти з керівництвом. Така практика не лише порушує трудові права працівників, але й негативно впливає на їхні можливості для професійного розвитку.

Нарешті, низька мотивація працівників, викликана відсутністю стимулів, таких як грошові винагороди або можливості для саморозвитку, також є серйозною проблемою. Працівники, які не відчувають підтримки з боку роботодавця, рідко проявляють ініціативу до професійного розвитку або досягнення вищих посад.

Таким чином, для забезпечення ефективної реалізації права на кар'єрне зростання необхідно створити рівні умови для професійного розвитку, впровадити прозорі механізми



для оцінки та просування працівників, забезпечити належний доступ до навчання та підвищення кваліфікації, а також надати працівникам ефективну правову підтримку у випадках дискримінації або порушення їхніх прав.

**Висновки.** Право на кар'єрне зростання є важливим елементом трудових відносин, який забезпечує можливість професійного розвитку, підвищення кваліфікації та просування по службі. Воно відіграє значну роль у забезпеченні соціальної мобільності, економічної стабільності та мотивації працівників. Однак, як показує практика, реалізація цього права часто стикається з різноманітними перешкодами, включаючи дискримінацію, обмеження через участь у профспілках або політичні погляди, а також зміни в національному законодавстві, які можуть несприятливо впливати на кар'єрні перспективи працівників.

Судова практика, зокрема рішення Європейського суду з прав людини, відіграє ключову роль у захисті права на кар'єрне зростання. Прецеденти, встановлені цим судом, демонструють важливість захисту від дискримінації та необхідність створення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхнього соціального статусу, професійної діяльності чи фізичного стану. Судові рішення допомагають формувати нові правові стандарти, які посилюють захист прав працівників у цій сфері.

У контексті національних систем правового регулювання, важливо, щоб законодавство не лише декларувало рівні можливості для кар'єрного зростання, але й забезпечувало їх на практиці через ефективні механізми судового захисту та державного нагляду. Особливо це стосується таких критичних аспектів, як доступ до професійного навчання, соціальний захист працівників, що стикаються з дискримінацією, та захист від неправомірного звільнення, яке може суттєво обмежити професійний розвиток.

Таким чином, судова практика відіграє важливу роль у формуванні трудових прав і забезпеченні реалізації права на кар'єрне зростання. Вона сприяє розвитку законодавства та формує нові правові механізми, які покликані гарантувати працівникам рівні можливості для професійного розвитку та просування по службі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право України : Академічний курс: підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., іерероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
2. Барський А. С., Луценко О. Є., Ярошенко О. М. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні : монографія. Харків : Юрайт, 2015. 240 с.
3. Справа Sidabras i Džiautas проти Литви. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-23517%22>
4. Справа Danilenkov та інші проти Росії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-93854%22>
5. Справа Kjørtan Ásmundsson проти Ісландії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%22itemid%22:%22001-67030%22>
6. Справа Вака проти Угорщини. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-163113%22>
7. Справа Valkov та інші проти Болгарії. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-107157%22>

