

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22 : 331.106 (477)

А. О. Пташинська
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗАКОНОДАВЧІ МЕЖІ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Вимоги до працівників є категорією трудового права, яка, незважаючи на наявність численних нормативно-правових актів у цій сфері, недостатньо досліджена в науці трудового права. Різними нормативно-правовими і нормативно-технічними актами передбачені професійні та інші вимоги до працівників, окремі положення про встановлення відповідності працівника зазначеним вимогам та наслідки виявленої невідповідності працівника цим вимогам. Водночас у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] не закріплені спеціальні норми про вимоги до працівників. Через відсутність належного правового регулювання залишаються не визначеними питання про поняття та види вимог до працівників, порядок встановлення вимог до працівників і визначення відповідності працівника тим чи іншим вимогам, правові наслідки виявленої невідповідності працівника встановленим вимогам та ін.

Стан дослідження. У вітчизняній науці трудового права було виконане тільки одне спеціальне дослідження вимог до працівників Н.М. Лукашевою [2]. Проте зазначена проблема потребує окремого дослідження на підґрунті оновленого національного законодавства, проекту Трудового кодексу України з урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Окремі вимоги до працівників досліджуються у наукових працях таких учених, як І.І. Теслікова [3], М.І. Наньєва [4] та ін. Так, І.І. Тесліковою аналізуються вимоги до стану здоров'я працівника, а М.І. Наньєвою – вимоги до працівників при укладенні трудового договору. При цьому дослідниця в основному акцентує увагу на необхідності належного законодавчого врегулювання вимог до працівників без розкриття сутності цієї правової категорії. У зв'язку з цим низка теоретичних і практичних питань правової регламентації вимог до працівників потребують спеціального комплексного дослідження.

Метою статті є визначення законодавчих меж встановлення вимог до працівників за чинним законодавством України, проектом Трудового ко-

дексу України, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо їх вдосконалення в частині закріплення цих меж.

Виклад основного матеріалу. Як вже відзначалося, в чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників. Окремі положення про вимоги до працівників передбачені у декількох статтях Кодексу. Найбільш загальна норма про вимоги до працівників закріплена у частині третій ст. 22 КЗпП України, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Зазначена норма закріплена в ст. 22 Кодексу, яка фактично забороняє дискримінацію у сфері праці. Проте про прямий зв'язок між вимогами до працівників і недопущенням дискримінації у сфері праці у ст. 22 КЗпП України не йдеться. Зі змісту частини третьої ст. 22 можна дійти висновку, що законодавець лише намагався закріпити, по-перше, загальне правило про можливість встановлення вимог до працівників, по-друге, передбачив тільки три вимоги – щодо віку, рівня освіти і стану здоров'я працівника, по-третє, визначив спосіб встановлення зазначених вимог, а саме встановлення цих вимог законодавством.

Пунктом другим частини першої ст. 40 КЗпП України власнику або уповноваженому ним органу надане право розірвати трудовий договір за своєю ініціативою у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Аналіз норми, закріпленої у пункті другому частини першої ст. 40 КЗпП України, свідчить про те, що законодавець передбачив вимоги до кваліфікації та стану здоров'я працівника і доступу до державної таємниці. Проте не зазначив способи встановлення невідповідності працівника

цим вимогам, що дає право власнику або уповноваженому ним органу розірвати трудовий договір з працівником за п.2 ст. 40 КЗпП України.

На думку М.І. Наньєвої, вимоги до працівників і допуск до роботи є різними правовими категоріями [4, с. 94]. З таким висновком ученої складно погодитися. У передбачених законодавством випадках виконання роботи працівником неможливе без наявності допуску, який також слід розглядати як вимогу до працівників. До речі, частиною четвертою ст. 26 проекту Трудового кодексу України [5] передбачається, що законодавством може встановлюватися вимога щодо допуску працівників до окремих видів робіт лише за наявності документа про присвоєння відповідної кваліфікації. Отже, розробники законопроекту також розглядають допуск до окремих видів робіт як вимогу, встановлену законодавством.

Відповідно до частини восьмої ст. 96 КЗпП України вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

У цьому випадку йдеться про конкретні вимоги до працівників і способи їх визначення. Однак у жодній статті КЗпП України не розкривається значення термінів «вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників».

Спеціальними законами передбачені й інші вимоги до працівників, крім зазначених у частині третій ст. 22 КЗпП України. Ці вимоги стосуються громадянства, володіння державною мовою, а у передбачених законом випадках – іноземною мовою, регіональними мовами, стажу роботи, досвіду роботи на керівних посадах у відповідній сфері, наукового ступеня, вченого звання, наукових праць, дієздатності, фізичного і психічного стану, моральних якостей, відсутності судимості тощо.

Законодавчих актів, якими встановлені ці вимоги, нараховується досить велика кількість. Серед них закони України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про судоустрій і статус суддів», «Про Службу безпеки України», «Про Національну поліцію», «Про банки і банківську діяльність», «Про автомобільний транспорт», Гірничний закон України, «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» та ін.

Наприклад, статтею 58 Закону України «Про освіту» [6] встановлені вимоги до освіти та професійної кваліфікації педагогічного працівника закладу освіти. Відповідно до частини другої цієї статті на посади педагогічних працівників приймаються особи, фізичний і психічний стан яких дозволяє здійснювати педагогічну діяльність та

які мають освітню та/або професійну кваліфікацію, що відповідає встановленим законодавством, зокрема професійним стандартом (за наявності), кваліфікаційним вимогам до відповідних посад педагогічних працівників. Окрему увагу слід звернути на ту обставину, що у частині другій зазначеної статті йдеться передусім про фізичний і психічний стан осіб, які приймаються на посади педагогічних працівників, а потім вже про освітню та/або професійну кваліфікацію, що відповідає кваліфікаційним вимогам до певних посад педагогічних працівників.

Згідно з частиною другою ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» [7] кандидат на посаду керівника закладу вищої освіти повинен вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та науковий ступінь (для закладів вищої освіти мистецького спрямування - вчене звання та науковий ступінь або ступінь доктора мистецтва) і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Кандидат на посаду керівника закладу державної чи комунальної форми власності має бути громадянином України.

Звертає на себе увагу різне найменування вимог до працівників у цих і зазначених вище законах, відсутність у чинному законодавстві загальних правил визначення відповідності осіб, які приймаються на роботу, встановленим вимогам. Якщо, наприклад, вимоги до віку або освітнього рівня підтверджуються відповідними документами, то вимоги до особистих, ділових та моральних якостей (високих моральних якостей) потребують спеціальних способів перевірки, які не передбачаються зазначеними вище законами. Це свідчить про необхідність закріплення у чинному КЗпП України загальних положень про вимоги до працівників, у тому числі законодавчих меж їх встановлення.

До проекту Трудового кодексу України [9] вперше включено окрему статтю 26 «Встановлення вимог до працівників». Утім, у змісті зазначеної статті передбачений далеко не повний перелік вимог до працівників. У частині першій ст. 26 йдеться про те, що вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку.

У цій статті не згадуються вимоги до стану здоров'я працівника, його кваліфікації та інші вимоги. Тобто перелік вимог, зазначений у частині першій ст. 26 законопроекту, є досить обмеженим і не враховує інші вимоги, встановлені законами України.

Як видається, основну увагу розробники законопроекту приділили способам встановлення вимог до працівників. Новелою законопроекту є легалізація встановлення вимог до працівників роботодавцем, оскільки чинним КЗпП України

таке право власника або уповноваженого ним органу не передбачене. Проте у ст. 26 законопроекту не передбачені межі встановлення роботодавцем вимог до працівників, необхідність їх відповідності чинному законодавству.

Що стосується законодавчих меж встановлення вимог до працівників, то, як видається, передусім необхідно чітко визначитися із способами встановлення зазначених вимог. У частині третій ст. 22 КЗпП України, частині першій ст. 26 проекту Трудового кодексу України йдеться про встановлення вимог до працівників законодавством. У такому випадку зміст першого речення ст. 26 законопроекту не узгоджується зі змістом третього речення, в якому зазначається про можливість встановлення вимог до працівників роботодавцем. Отже, як випливає з частини першої ст. 26 проекту Трудового кодексу України, існують два способи встановлення вимог до працівників: 1) встановлення вимог законодавством; 2) встановлення вимог роботодавцем.

Проте важливе положення щодо недопущення дискримінації у сфері праці, як передбачено частиною першою ст. 26, стосується тільки вимог до працівників, які встановлюються законодавством. З таким формулюванням частини першої зазначеної статті не можна погодитися. Дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці слід визнати законодавчою межею встановлення вимог до працівників як законодавством, так і роботодавцем.

Ідеться про дотримання положень ст. 24 Конституції України [8], відповідно до частини першої якої не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Обов'язковими для виконання є положення конвенцій МОП у цій сфері, ратифікованих Україною, законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [10]. Так, відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Потрібно також звернути увагу на необхідність чіткого визначення вимог до працівників, які встановлюються законом. Це положення також слід включити до законодавчих меж вста-

новлення вимог до працівників. У ст. 26 проекту Трудового кодексу України про встановлення вимог законом ідеться у двох частинах. Відповідно до частини другої обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови, як умова виконання роботи за певними посадами, може встановлюватися лише законом, а згідно з частиною п'ятою стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складення присяги. Отже, ці положення доцільно поєднати в одній частині ст. 26 і розширити цей перелік, оскільки, як уже відзначалося, законами України передбачені й інші вимоги до працівників.

Висновки. Перелік вимог до працівників, закріплений у частині третій ст. 22 КЗпП України, не може вважатися вичерпним. Видається необхідним доповнити частину третю зазначеної статті після слова «працівника» словами «інші вимоги до працівників».

Чинний КЗпП України доцільно доповнити окремою статтею 24-1 «Вимоги до працівників», нормами якої закріпити поняття та перелік вимог до працівників, способи їх встановлення, правило про відповідність зазначених вимог чинному законодавству, способи (форми) і порядок визначення відповідності працівника встановленим вимогам, а також правові наслідки виявленої невідповідності. В останньому випадку відмову в прийнятті на роботу (зайнятті певної посади) слід визнавати обґрунтованою.

Зміст ст. 26 проекту Трудового кодексу України потребує вдосконалення. Видається доцільним виключити з речення першого частини першої ст. 26 проекту Трудового кодексу України слова «із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці» і доповнити цю частину останнім окремим реченням такого змісту: «Вимоги до працівників встановлюються із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці». Це буде означати поширення принципу недопущення дискримінації у сфері праці як на вимоги, встановлені законодавством, так і на вимоги, що будуть встановлюватися роботодавцем.

На підставі аналізу актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України видається можливим передбачити такі законодавчі межі встановлення вимог до працівників: 1) встановлення вимог до працівників визначеними законом способами; 2) обов'язкове дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці; 3) чітке законодавче закріплення випадків і форм встановлення вимог до працівників роботодавцем; 4) закріплення переліку вимог до працівників, які можуть встановлюватися тільки законом; 5) дотримання законодавства про захист персональних даних працівника.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом №322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
2. Лукашева Н.М. Вимоги до працівників за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 20 с.
3. Теслікова І.І. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Севе́родо-нецьк, 2019. 175 с.
4. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Одеса: Фенікс, 2018. С. 82-95.
5. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.
7. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
8. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

Анотація

Пташинська А. О. Законодавчі межі встановлення вимог до працівників. – Стаття.

У статті досліджуються законодавчі межі встановлення вимог до працівників на підґрунті аналізу спеціальної літератури, актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України. Зазначається про недосконалість чинного Кодексу законів про працю України в частині встановлення вимог до працівників. Тільки у частині третьої ст. 22 Кодексу йдеться про перелік вимог до працівників, який є дуже обмеженим, оскільки стосується тільки вимог до віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника.

Аналізується зміст ст. 26 «Встановлення вимог до працівників» проекту Трудового кодексу України, яка є новелою у вітчизняному трудовому законодавстві. Пропонується закріпити у зазначеній статті такі законодавчі межі встановлення вимог до працівників: 1) встановлення вимог до працівників визначеними законом способами; 2) обов'язкове дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці; 3) чітке законодавче закріплення випадків і форм встановлення вимог до працівників роботодавцем; 4) закріплення переліку вимог до працівників, які можуть встановлюватися тільки законом.

новлення вимог до працівників роботодавцем; 4) закріплення переліку вимог до працівників, які можуть встановлюватися тільки законом.

Формуються пропозиції про вдосконалення ст. 22 Кодексу законів про працю України, ст. 26 проекту Трудового кодексу України в частині регламентації вимог до працівників. Пропонується доповнити чинний Кодекс законів про працю України окремою статтею 24-1 «Вимоги до працівників», нормами якої закріпити поняття та перелік вимог до працівників, способи їх встановлення, правило про відповідність зазначених вимог чинному законодавству, способи (форми) і порядок визначення відповідності працівника встановленим вимогам, а також правові наслідки виявленої невідповідності.

Ключові слова: працівники, вимоги до працівників, законодавчі межі, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Summary

Ptashinskaya A. O. Legislative limits for establishing requirements to employees. – Article.

The article examines the legislative limits for establishing requirements for employees on the basis of analysis of special literature, acts of current legislation of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine. Imperfections of the current Code of Laws on Labour of Ukraine in terms of establishing requirements for employees were introduced. Only in part 3 of Art. 22 of the Code a list of requirements for employees is mentioned, which is very limited, as it applies only to the requirements for age, level of education, health condition of the employee.

The content of Art. 26 "Establishing requirements for employees" of the draft Labor Code of Ukraine, which is a novelty in the domestic labor legislation, is being analyzed. It is proposed to enshrine in this article the following legislative limits for the establishment of requirements for employees: 1) the establishment of requirements for employees in the manner prescribed by law; 2) mandatory observance of the principle of non-discrimination in the field of labor; 3) clear legislative consolidation of cases and forms of establishing requirements for employees by the employer; 4) consolidation of the list of requirements to employees which can be established only by the law.

Proposals for improving Art. 22 of the Code of Laws on Labor of Ukraine, Art. 26 of the draft Labor Code of Ukraine in terms of regulation of requirements for employees were formulated. It is proposed to supplement the current Code of Laws on Labor of Ukraine with a separate Article 24-1 "Requirements for employees", with the norms of which to establish the definition and list of requirements for employees, methods of establishing them, the rule of compliance with current legislation, methods (forms) and procedure for determining employee compliance with established requirements, as well as the legal consequences of the identified non-compliance.

Key words: employees, requirements to employees, legislative limits, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.