

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

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. У статті визначається поняття вимог до працівників на підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України. Вимоги до працівників як категорію трудового права пропонується визначити як передбачені визначеними законом способами умови (конкретні обставини, стани та ін.) та дії, встановлення відповідності яким і здійснення яких є необхідним для прийняття особи на роботу (конкретну посаду) та її виконання.

Здійснюється класифікація вимог до працівників за різними підставами. За змістовною ознакою виокремлюються вимоги до професійної компетенції працівників, вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, вимоги до віку і стану здоров'я, вимоги до ділових і моральних якостей працівників, інші вимоги до працівників. За суб'єктною ознакою пропонується виділяти загальні, спеціальні та додаткові вимоги до працівників. За способом встановлення розрізняються вимоги до працівників, встановлені законодавством, і вимоги, встановлені роботодавцем.

Формулюються 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. В окремій частині ст. 26 «Встановлення вимог до працівників» проекту Трудового кодексу України доцільно закріпити поняття та види зазначених вимог.

Ключові слова: працівники, вимоги до працівників, класифікація вимог до працівників, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Постановка проблеми. Чинним законодавством України передбачені різні вимоги до працівників як при укладенні трудового договору, так і під час існування трудових правовідносин. Проте у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників. Тільки в декількох статтях Кодексу закріплені норми про вимоги до працівників, найбільш загальною з яких є норма, що міститься в частині третій ст. 22, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

У вітчизняній науці трудового права питання правового регулювання вимог до працівників були предметом дослідження тільки однієї кандидатської дисертації Н.М. Лукашевої 2007 року [2]. Зазначена проблематика потребує окремого сучасного дослідження на підґрунті оновленого законодавства,

проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Окремі аспекти встановлення вимог до працівників досліджуються у наукових працях таких сучасних наукових дослідників, як І.І. Теслікова [3], М.І. Наньєва [4], Г.С. Гончарова і А.М. Юшко [5] та ін. Водночас низка важливих теоретичних і практичних питань у цій сфері залишаються без уваги науковців або потребують нових підходів з урахуванням прийнятих нормативно-правових актів, проекту Трудового кодексу України. Одним із таких питань є питання про поняття та класифікацію вимог до працівників.

Метою статті є визначення поняття вимог до працівників та здійснення їх класифікації на підставі аналізу спеціальної літератури, актів чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, а також внесення пропозицій щодо їх законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу. Питання про визначення поняття вимог до працівників як категорії трудового права є важливим у теоретичному і прикладному аспектах. Відсутність у чинному КЗпП України законодавчого визначення поняття вимог до працівників є його недоліком, адже, як відзначалося вище, на сьогодні існує чимало нормативно-правових актів, якими передбачені різні вимоги до працівників, але сам термін у Кодексі, інших законах і підзаконних актах залишається не визначеним. Законодавче закріплення поняття вимог до працівників та їх видів є важливим як для особи, яка приймається на роботу, або вже працює і має статус працівника, так і для роботодавця, оскільки

У трудовому праві термін «вимоги» використовується як стосовно суб'єктивних прав працівників, яким кореспондують обов'язки роботодавця, так і суб'єктивних прав роботодавця, яким кореспондують обов'язки працівників.

В Академічному тлумачному словнику української мови термін «вимога» розуміється у таких значеннях: 1. Дія за значенням вимагати. 2. Побаження, прохання, висловлене так, що не припускає заперечень. 3. перев. мн. Норми, правила, яким хто-, що-небудь повинні підлягати. 4. перев. мн. Потреби, запити, які хто-, що-небудь має або ставить до когось, чогось. 5. Офіційний документ з проханням видати що-небудь або направити кого-небудь в чиєсь розпорядження [6, с.434].

В актах чинного законодавства також закріплені конкретні визначення терміну «вимога» в цілях того чи іншого нормативно-правового акту. Наприклад, відповідно до п. 2 Порядку оформлення та направлення (вручення) вимоги про скасування рішень державних органів та їх посадових осіб з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу, про усунення порушень прав державного службовця або про скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади держав-

ної служби, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 25.05.2016 № 110 [7], вимога – це письмова, обов'язкова для виконання у визначений термін вимога Національного агентства України з питань державної служби (далі – Нацдержслужба) або його територіальних органів, яка надсилається державним органам та їх посадовим особам у встановлених Законом випадках з метою усунення порушень законодавства про державну службу.

Згідно з п. 1.4 Вимог до вибору майданчика для розміщення сховища для захоронення радіоактивних відходів, затверджених наказом Держатомрегулювання України від 14.11.2008 №188, вимога – умова, якій обов'язково має відповідати майданчик в цілому або його окрема характеристика незалежно від стадії вибору майданчика [8].

Відповідно до п. 2 Порядку доступу до відомостей персонально-довідкового обліку єдиної інформаційної системи Міністерства внутрішніх справ України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України 29.11.2016 № 1256, вимога – письмове звернення про надання відомостей з персонально-довідкового обліку, що подається державними органами, які здійснюють правоохоронні функції та мають повноваження на отримання таких відомостей [9].

Отже, наведені та інші визначення терміну «вимога», закріплені в актах чинного законодавства України, мають своє смислове навантаження і не можуть бути прийнятими для визначення поняття «вимоги до працівників». Це поняття має бути визначене як категорія трудового права з чіткою сферою застосування і щодо конкретних осіб. Йдеться про осіб, які приймаються на роботу або вже працюють на умовах трудового договору (у передбачених законом випадках – контракту) і мають статус працівника. Відповідність таких осіб передбаченим вимогам може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і під час існування трудових правовідносин.

Як видається, вимоги до працівників як трудовоправову категорію доцільно розглядати як передбачені визначеними законом способами умови (конкретні обставини, стани та ін.) та дії, встановлення відповідності яким і здійснення яких є необхідним для прийняття особи на роботу (конкретну посаду) та її виконання.

Визначення відповідності працівників установленим вимогам слід визнавати одним із етапів процедури укладення трудового договору (у передбачених законом випадках – контракту) зі здійсненням усіх правових дій і вжиттям заходів, передбачених законодавством, без яких особа не може бути прийнята на роботу в якості працівника.

Крім того, визначення відповідності працівника встановленим вимогам має місце не тільки при укладенні трудового договору, а й надалі вже під час виконання працівником певної роботи. Це має місце, зокрема, при проходженні періодичних медичних оглядів, атестацій, перевірки знань із охорони праці та пожежної безпеки тощо.

Важливим питанням також є питання про класифікацію вимог до працівників, щодо якого у спеціальній літературі відсутні єдині підходи. Так, Н.М. Лукашева пропонує поділити всі вимоги до працівників на професійні, вимоги до здоров'я та інші вимоги [2, с. 6]. Вчена пропонує закріпити в Кодексі законів про працю України поняття професійних вимог до працівників, маючи на увазі, що цим поняттям охоплюються підтверджені документами державного зразку освіта, освіт-

ньо-кваліфікаційний рівень, робітнича кваліфікація, що не охоплюється існуючими освітньо-кваліфікаційними рівнями, спеціальна підготовка, наявність допуску до роботи на об'єктах підвищеної небезпеки, наявність фактичних знань та вмій, підготовка з питань охорони праці та пожежної охорони, стаж і досвід роботи, відповідні ділові та особисті якості, зокрема, організаторські здібності [2, с. 16].

М.І. Наньєва на підставі аналізу актів чинного законодавства вважає за доцільне диференціювати вимоги до працівників при укладанні трудового договору на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги [4, с.86-87]. При цьому вчена не визначає докладний перелік професійних якостей працівника.

На думку Н.М. Лукашевої, професійні якості включають такі якості працівників: 1) рівень освіти; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень; 3) рівень кваліфікації; 4) наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки; 5) стаж або досвід роботи; 6) володіння державною мовою; 7) інші ділові та особисті якості [10, с. 160].

Г.С. Гончарова і А.М. Юшко пишуть про кваліфікаційні вимоги до працівників при прийнятті на роботу, аналізуючи правову природу довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників, їх значення, співвідношення з іншими нормативно-правовими актами, що встановлюють кваліфікаційні вимоги до працівників окремих категорій та певних галузей [5].

При цьому вчені не здійснюють класифікацію вимог до працівників, об'єднуючи їх одним терміном «кваліфікаційні вимоги». Аналізуючи положення Закону України «Про вищу освіту» про загальні вимоги до науково-педагогічних працівників, учені посилаються на ст. 42, якою передбачені вимоги до кандидата на посаду керівника закладу вищої освіти, інші норми Закону, що встановлюють вимоги до деканів (керівників факультетів, навчально-наукових інститутів), завідувачів (начальників) кафедри, а також пишуть про підвищені вимоги морально-етичного характеру до кандидатів на зазначені посади: додержуватися педагогічної етики, моралі, поважати гідність студента, учня; особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей; виховувати у молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв, національних, історичних, культурних цінностей України, її державного і соціального устрою, дбайливе ставлення до історико-культурного та природного середовища країни тощо [5, с. 20].

Отже, можна дійти висновку, що Г.С. Гончарова і А.М. Юшко виокремлюють, крім кваліфікаційних вимог, ще й вимоги морально-етичного характеру.

Враховуючи положення чинного законодавства, вимоги до працівників, крім наведеної вище класифікації, можна поділити на загальні та спеціальні. Загальні вимоги, як видається, мають бути закріплені в основному кодифікованому законодавчому акті – КЗпП України, а згодом – Трудовому кодексі України. Спеціальні вимоги встановлюються спеціальними

законами, підзаконними нормативно-правовими актами, виданими на підставі зазначених законів, а також роботодавцем (у межах, визначених законодавством).

В окремі ст. 20 Закону України «Про державну службу» [11] закріплені вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу. Згідно з частиною першою ст. 20 вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. Загальні вимоги залежно від категорії посади державної служби передбачають наявність загального стажу роботи не менше семи років, досвід роботи на посадах державної служби, на керівних посадах у відповідній сфері, на посадах державної служби певної категорії або досвід служби в органах місцевого самоврядування та ін.

Спеціальними законами, що регулюють діяльність визначеного державного органу, встановлюються спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби певних категорій. Такі вимоги визначаються суб'єктом призначення у передбаченому законодавством порядку.

Крім того, постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року № 448 затверджені Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А» [12].

Як видається, вимоги до працівників можуть бути класифіковані на загальні та додаткові. Так, відповідно до частини другої ст. 127 Конституції України [13] на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою. Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді.

Виходячи з положень частини другої ст. 127 Конституції України, вимоги для призначення на посаду судді можна класифікувати на вимоги, встановлені нормами Конституції України, і вимоги, встановлені Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [14].

До проекту Трудового кодексу України [15] 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 ідеться 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.

Статтю 26 «Встановлення вимог до працівників» проекту Трудового кодексу України доцільно було б доповнити окремою частиною першою, в якій закріпити поняття та види вимог до працівників. Відповідно частину першу зазначеної статті вважати частиною другою, в якій передбачені способи встановлення вимог до працівників і окремі принципи, яких необхідно дотримуватися при їх встановленні.

Висновки. Таким чином, вимоги до працівників як категорія трудового права – це встановлені передбаченими законом способами умови (конкретні обставини, стани та ін.) та дії, визначення відповідності яким та/або здійснення яких є необхідним для прийняття особи на конкретну роботу (посаду) та її виконання.

Визначення відповідності особи, яка приймається на роботу, встановленим вимогам слід визнати одним із етапів процедури

укладення трудового договору (в передбачених законом випадках – контракту). Необхідність встановлення такої відповідності має місце й під час існування трудових правовідносин, зокрема, при проходженні періодичних медичних оглядів, атестацій, перевірки знань із охорони праці та пожежної безпеки тощо.

Видається доцільним класифікувати вимоги до працівників за різними підставами. За змістовною ознакою виокремлюються вимоги до професійної компетенції працівників, вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, вимоги до віку і стану здоров'я, вимоги до ділових і моральних якостей працівників, інші вимоги до працівників. За суб'єктною ознакою пропонується виділяти загальні, спеціальні та додаткові вимоги до працівників. За способом встановлення розрізняються вимоги до працівників, встановлені законодавством, і вимоги, встановлені роботодавцем.

Видається необхідним доповнити чинний КЗпП 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.

Статтю 26 «Встановлення вимог до працівників» проекту Трудового кодексу України доцільно доповнити окремою частиною, в якій закріпити зазначені вище поняття та види вимог до працівників.

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. Сєверодонецьк, 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. Гончарова Г.С., Юшко А.М. Проблеми правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників при прийнятті на роботу. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 15-22.
6. Словник української мови: [в 11 т.] / [АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О.О. Потебні]; редкол.: І.К. Білодід (голова) [та ін.]. Київ: Наук. думка, 1970-1980. Т. 1: А-В / ред. тому: П. Й. Горещкий [та ін.]. 1970. XXVII, 799 с.
7. Порядок оформлення та направлення (вручення) вимоги про скасування рішень державних органів та їх посадових осіб з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу, про усунення порушень прав державного службовця або про скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби: Затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби: Затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби 25.05.2016 №110. *Офіційний вісник України*. 2016. № 49. Ст. 1769.
8. Вимоги до вибору майданчика для розміщення сховища для захоплення радіоактивних відходів: Затверджено наказом Держатомрегулювання України від 14.11.2008 № 188. *Офіційний вісник України*. 2008. № 95. Ст. 3155.
9. Порядок доступу до відомостей персонально-довідкового обліку єдиної інформаційної системи Міністерства внутрішніх

- справ України: Затверджено наказом Міністерства внутрішніх справ України 29.11.2016 №1256. *Офіційний вісник України*. 2017. № 9. Ст. 290.
10. Лукашева Н.М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского*. Юридические науки. Том 19 (58), № 1. Симферополь, 2006. С. 158-166.
 11. Про державну службу: Закон України від 10.12.15 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст.43.
 12. Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року № 448 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 12 лютого 2020 р. № 98). *Офіційний вісник України*. 2016. № 59. Ст. 2026.
 13. 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.
 14. Про судоустрій і статус суддів: Закон України № 1402-VIII від 02.06.2016. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.
 15. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ptashinska A. The definition and types of requirements to employees

Summary. The article defines the definition of requirements to employees on the basis of analysis of special literature, current legislation of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine. Requirements to employees as a category of labor law are proposed to be defined as conditions provided by means, defined by law (specific circumstances, states, etc.) and actions, compliance with which and implementation of which is

necessary for hiring a person (for a specific position) and its performance.

Classification of requirements to employees on various grounds is carried out. The requirements to the professional competence of employees, requirements for qualification and special knowledge of employees, requirements for age and health, requirements for business and moral qualities of employees, and other requirements for employees are distinguished on the basis of content. It is proposed to distinguish general, special and additional requirements to employees on the subjective ground. According to the method of establishment, there are requirements for employees established by law and requirements established by the employer.

Proposals for improving Art. 22 of the Code of Laws on Labour 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 to employees”, the norms of which should establish the concept and list of requirements to employees, methods of their establishment, 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. In a separate part of Art. 26 “Establishing requirements to employees” of the draft Labor Code of Ukraine, it is advisable to establish the definition and types of these requirements.

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