

Таким чином, нововведення Кодексу законів про працю України передбачають вдосконалення правових відносин у трудовій сфері, які зазнали змін у зв'язку із поширення коронавірусу COVID-19 та направлені на підтримку працівників, роботодавців в таких складних життєвих обставинах.

Список використаної літератури:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. *Офіційний вісник України* від 17.04.2020. 2020 р. № 30. Стор. 5. Стаття 1059.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 1996 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Т. II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1481-1486.
4. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1965-1999. Т. II. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1477-1480.
5. Трудові права працівників органів місцевого самоврядування під час карантину. URL : <https://decentralization.gov.ua/news/12364>.

Ключові слова: трудове законодавство, надомна праця, гнучкий режим робочого часу, норми трудового права оплата праці, трудові права працівників, трудовий договір, роботодавець.

Ключевые слова: трудовое законодательство, надомная работа, гибкий режим рабочего времени, нормы трудового права, оплата труда, трудовые права работников, трудовой договор, работодатель.

Key words: labour legislation, home work, flexible working hours, labour law norms, remuneration, labour rights of employees, employment contract, employer.

НАНЬСВА МАРІЯ ІВАНІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ВСТАНОВЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Необхідність прийняття нової кодифікації трудового законодавства вже тривалий час обговорюється як на законодавчому рівні, так і безпосередньо роботодавцями. У листопаді 2019 року Верховною Радою України були зареєстровані законопроекти Трудового кодексу України № 2410 та № 2410-1 (далі – проект ТК), тотожні, виключаючи незначні

технічні виправлення. Однією із новел проектів ТК України є окрема стаття, яка встановлює вимоги до працівників (ст. 26).

Відповідно до частини першої зазначеної статті вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Ці вимоги можуть стосуватися наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку, тощо. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника.

Аналіз змісту частини першої ст. 26 проекту ТК України свідчить про те, що слід виокремлювати вимоги до працівників, які встановлюються законодавством, у тому числі ті, що можуть встановлюватися тільки законом, і вимоги, що можуть встановлюватися роботодавцем.

Частиною другою зазначеної статті передбачено, що обов'язковість наявності громадянства України та знання державної мови як умова виконання роботи за певними посадами може встановлюватися лише законом.

Формулювання норми, закріпленої в зазначеній частині, є більш вдалим, порівняно з нормою, закріпленою в частині другій ст. 22 КЗпП України, яка не узгоджується з чинним законодавством: у частині другій передбачені тільки вимоги до віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника, а чинним законодавством, як відзначалося вище, встановлені й інші вимоги. У зв'язку з цим з метою усунення даної суперечності доцільно було доповнити частину другу ст. 22 КЗпП України після слів «стану здоров'я працівника» словами «інші вимоги».

Як видається, зміст частини першої ст. 26 проекту ТК України також потребує вдосконалення. У зазначеній частині не закріплюється вичерпний перелік вимог до працівників, на відміну від частини другої ст. 22 КЗпП України, що є перевагою законопроекту, проте у передбаченому переліку містяться лише окремі вимоги, не враховуються інші важливі вимоги до працівників, встановлені законодавством, які роботодавець має враховувати при укладенні трудового договору. На нашу думку, частину першу ст. 26 проекту ТК України слід доповнити після слів «досвіду трудової діяльності» словами «інших ділових якостей працівника», а після слова «віку» – словами «стану здоров'я, моральних якостей працівника».

Водночас слід дати загальну правову оцінку нормі про можливість роботодавця встановлювати вимоги до працівників. Одне питання виникає щодо невизначеності у частині першій ст. 26 проекту ТК України положення про вимоги, які «безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника». На нашу думку, таке формулювання є досить широким і може стати підставою для зловживань з боку роботодавця. Друге питання: якщо вимоги до працівників відповідно до частини першої ст. 26 проекту ТК України встановлюються законодавством, і як впливає зі змісту зазначеної статті вони вже пов'язані з професійною діяльністю працівника, то чи правомірними будуть вимоги, які також стосуються професійної діяльності працівника, встановлені роботодавцем? Чи не буде це погіршенням становища працівника порівняно з чинним законодавством, а, отже, порушенням одного з основних прин-

ципів правового регулювання трудових відносин – принципу «in favorem»?

Враховуючи вище викладене, доцільно було б норму про можливість встановлення роботодавцем вимог, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника, із частини першої ст. 26 проекту ТК України виключити.

Відповідно до частини третьої ст. 26 проекту ТК України вимоги до працівників, що встановлюються кваліфікаційними характеристиками, є рекомендаційними, якщо законодавством не визначена їх обов'язковість.

Потрібно відзначити, що у даній частині йдеться тільки про вимоги до працівників, що встановлюються кваліфікаційними характеристиками, і не враховується, по-перше, що йдеться про вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, а по-друге, що останні встановлюються не тільки кваліфікаційними характеристиками, а ще й професійними стандартами. Останні розробляються та затверджуються відповідно до Порядку розробки та затвердження професійних стандартів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 [1].

Згідно з частиною восьмою ст. 96 КЗпП України віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик затверджений наказом Міністерства соціальної політики від 31 травня 2017 року № 518 [2]. Цей Порядок визначає процедуру розроблення, погодження, затвердження довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та внесення змін до нього. Відповідно до п. 2 Загальних положень Порядку довідник є систематизованим за видами економічної діяльності збірником описів професійних назв робіт (посад, професій), які об'єднано у випуски та їх розділи.

Довідником визначається перелік основних робіт, властивих тій або іншій професійній назві роботи (посаді, професії), відповідно до їхніх назв, та забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог до них.

Відповідно до п. 1 розділу III «Структура та зміст кваліфікаційних характеристик» Довідник містить кваліфікаційні характеристики професій (посад), які складаються з таких розділів: «Завдання та обов'язки»; «Повинен знати»; «Кваліфікаційні вимоги». У кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців і працівників силових структур розділ «Завдання та обов'язки» викладається в редакції «Завдання, обов'язки та повноваження» і доповнюється розділом «Має право». За необхідності кваліфікаційні характеристики можуть бути розширені розділами «Спеціалізація» та «Приклади робіт».

Викликає заперечення зазначення у частині третій ст. 26 проекту ТК України про рекомендаційний характер кваліфікаційних характеристик

тик, що не узгоджується зі змістом частини восьмої ст. 96 КЗпП України. У зв'язку з цим видається доцільним частину третю ст. 26 проекту ТК України викласти в наступній редакції: «Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами та кваліфікаційними характеристиками професій працівників».

Як відзначає Н.М. Лукашева, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, що віднесений до нормативно-технічних актів, які, на відміну від актів законодавства (нормативно-правових актів), у Міністерстві юстиції не реєструються і офіційно не оприлюднюються. Між тим, у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників формулюються положення, що безпосередньо визначають зміст прав та обов'язків сторін трудових правовідносин [3, с. 353]. На думку вченої, доцільно також було б встановити, що окремі випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників підлягають реєстрації в Міністерстві юстиції України та офіційній публікації.

Що стосується частини четвертої ст. 26 проекту, то на нашу думку, частину четверту із ст. 26 проекту ТК України слід вилучити, оскільки вимоги до працівників і допуск до роботи є різними правовими категоріями [4].

Згідно з частиною п'ятою проекту ТК України стосовно окремих категорій працівників законом може передбачатися складення присяги.

Чинним законодавством передбачено складення присяги, зокрема, такими Законами України: «Про судоустрій і статус суддів» (ст. 57), «Про службу в органах місцевого самоврядування» (ст. 11), та в інших.

Таким чином, на підставі вищевикладеного, можемо зробити висновок, що зміст ст. 26 проекту ТК України про встановлення вимог до працівників потребує подальшого вдосконалення.

Список використаної літератури:

1. Порядок розробки та затвердження професійних стандартів: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п/paran11#n11&p>.
2. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: затв. наказом Міністерства соціальної політики України 31.05.2017 р. № 518. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0784-17>.
3. Лукашева Н.М. Правове забезпечення вимог до працівників та їх юридичне значення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. № 25. С. 351-355.
4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 р., включено до порядку денного 485-IX від 04.02.2020. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: вимоги, працівник, роботодавець, кодифікація трудового законодавства, проект трудового кодексу.

Ключевые слова: требования, работник, работодатель, кодификация трудового законодательства, проект трудового кодекса.

Key words: requirements, employee, employer, codification of labour law, draft labour code.