

нюється ним у регулятивних індивідуальних трудових правовідносинах.

Право роботодавця на добір працівників належить також до особистих немайнових трудових прав, які останнім часом усе більше привертають до себе увагу представників науки трудового права.

Таким чином, за своєю юридичною природою право роботодавця на добір працівників як суб'єктивне трудове право є основним трудовим правом, індивідуальним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, особистим немайновим трудовим правом.

Список використаної літератури:

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. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
4. Чанишева Г.І. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія / Г.І. Чанишева, І.А. Римар. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.

Ключові слова: роботодавець, працівники, добір працівників, трудове законодавство.

Ключевые слова: работодатель, работники, отбор работников, трудовое законодательство.

Key words: employer, employees, selection of employees, labour legislation.

ПТАШИНСЬКА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ

У чинному законодавстві України закріплено чималу кількість вимог до працівників, визначено порядок встановлення відповідності працівника зазначеним вимогам та наслідки виявленої невідповідності. Найбільш загальна норма закріплена у частині третій ст.22 КЗпП України [1], відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Зазначена норма закріплена в статті 22 Кодексу, яка фактично забороняє дискримінацію у сфері праці. Отже, вимоги до працівників завжди повинні встановлюватися законодавством із додержанням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці.

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.

Спеціальних норм щодо вимог до працівників у чинному КЗпП України немає. Зазначені вище норми не є досконалими. Потрібно відзначити, що законодавством України передбачені вимоги не тільки щодо віку, рівня освіти і стану здоров'я працівників, але із частини третьої ст. 22 КЗпП України випливає, що перелік цих вимог є вичерпним. Термін «кваліфікація», який використовується у п. 2 ст. 40 КЗпП України, чітко не визначений у законодавстві, а тому досить широко тлумачиться на практиці.

Спеціальними законами передбачені й інші вимоги до працівників, крім зазначених у частині третій ст. 22 КЗпП України. Ці вимоги стосуються громадянства, володіння державною мовою, дієздатності, відсутності судимості тощо. Так, відповідно до частини першої ст. 19 Закону України «Про державну службу» [2] право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче:

1) магістра – для посад категорій «А» і «Б»;

2) бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В».

Як бачимо, зазначення щодо віку, володіння державною мовою і освіти у даному Законі передбачені як передумови права на державну службу, а не як вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу.

В окремій ст. 20 Закону України «Про державну службу» 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. У зазначеній статті передбачені загальні вимоги до особи, яка претендує на зайняття посади державної служби. Зокрема, для посад категорії «А» необхідний загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті необхідний досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самовря-

дування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

Спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Крім того, особи, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», мають відповідати типовим вимогам (включаючи спеціальні), затвердженим Кабінетом Міністрів України. Так, постановою Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 року затверджені Типові вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А».

Таким чином, вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, закріплені у Законі України «Про державну службу» та підзаконних нормативно-правових актах.

Враховуючи вищезазначене, 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».

Вимоги до працівників встановлюються також Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, але він не має статусу нормативно-правового акту.

До проекту Трудового кодексу України [3] вперше включено окрему статтю 26 «Встановлення вимог до працівників». Утім, у змісті зазначеної статті не передбачений 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 даній статті не згадуються вимоги до стану здоров'я працівника, його кваліфікації. 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 власнику або уповноваженому ним органу не передбачене.

Список використаної літератури:

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. Про державну службу: Закон України від 10.12.15 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст.43.

3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Ключові слова: працівник, вимоги до працівників, законодавство України.

Ключевые слова: работник, требования к работникам, законодательство Украины.

Key words: employee, requirements to employees, legislation of Ukraine.