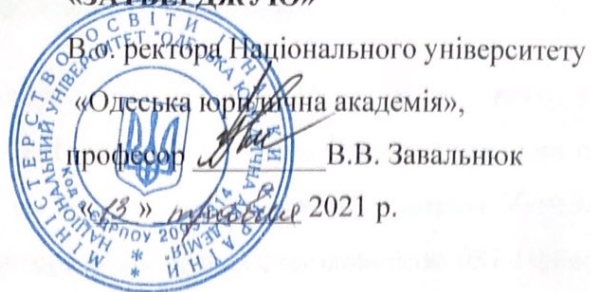


«ЗАТВЕРДЖУЮ»



ВИСНОВОК

Національного університету «Одеська юридична академія» про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Пташинської Аліни Олександрівни на тему: «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право, затвердженої Вченою радою Національного університету «Одеська юридична академія» 24 жовтня 2017 року (протокол №2)

ВИТЯГ

з протоколу засідання фахового семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національного університету «Одеська юридична академія»

від 12 травня 2021 року

ПРИСУТНІ:

д.ю.н., професор: Г.І. Чанишева д.ю.н, доцент: К.В. Бориченко; к.ю.н., доценти: А.О. Гудзь, В.С. Тарасенко; к.ю.н., доценти: О.С. Щукін, О.В. Пожарова, В.А. Андропова, М.І. Наньєва; асистент: О.В. Корнілова; лаборант: К.С. Михайлюк.

З присутніх 2 доктори юридичних наук, 6 кандидатів юридичних наук та 1 асистент – фахівець за профілем поданої на розгляд дисертації.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення дисертаційної роботи аспірантки кафедри трудового права та права соціального забезпечення Пташинської Аліни Олександрівни на тему «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право.

СЛУХАЛИ:

Доповідь А.О. Пташинської про результати проведеного нею дисертаційного дослідження.

Обговорення дисертації.

Виступ А. О. Пташинської.

Виконане дисертаційне дослідження на тему «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України» складається з трьох розділів, які об'єднують десять підрозділів. У дисертації досліджуються питання про нормативне закріплення вимог до працівників, поняття та особливості вимог до працівників, класифікацію вимог до працівників, законодавчі межі встановлення вимог до працівників, правове забезпечення окремих видів вимог до працівників, правові наслідки встановлення невідповідності працівника передбаченим законодавством вимогам.

Чинним законодавством України передбачені різні вимоги до працівників як при укладенні трудового договору, так і під час існування трудових правовідносин. 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. Проте у Кодексі законів про працю України 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. Зазначена проблематика потребує окремого сучасного дослідження на підґрунті оновленого законодавства, проекту Трудового кодексу України з урахуванням перспективного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Окремі аспекти встановлення вимог до працівників досліджуються у наукових працях таких сучасних наукових дослідників, як Марія Іванівна Наньєва, Ірина Іванівна Теслікова, Галина Степанівна Гончарова і Алла Михайлівна Юшко 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.

Одними із таких важливих теоретичних і практичних питань є питання про поняття та класифікацію вимог до працівників.

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 він зацікавлений у підборі професійних кадрів.

Як видається, вимоги до працівників як категорію трудового права можна визначити як 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. Так, відповідно до частини другої ст. 127 Конституції України 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, доброчесним та володіє державною мовою. Це загальні вимоги. Водночас Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді.

За способом встановлення розрізняються вимоги до працівників, встановлені законодавством, і вимоги, встановлені роботодавцем.

До проекту Трудового кодексу України 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. Водночас 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.

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.

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.

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 окремих 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.

За результатами доповіді А.О. Пташинській були поставлені питання.

Тарасенко В.С. Як Ви визначаєте поняття вимог до працівників за чинним законодавством України?

Відповідь Пташинської А.О.: Вимоги до працівників є насамперед системою норм, правил, встановлення відповідності яким є необхідним для прийняття особи на роботу та її виконання.

Вимоги до працівників як трудовправову категорію також 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.

Пожарова О.В. Які критерії класифікації вимог до працівників Ви застосовуєте в дисертації та відповідно які види вимог досліджуєте в роботі?

Відповідь Пташинської А.О.: 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 якостей працівника, вимоги до особистих 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.

Наньєва М.І. Чи досліджуєте Ви у роботі встановлення відповідності працівника визначеним умовам як один із етапів укладення трудового договору?

Відповідь Пташинської А.О.: 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, переведенні на іншу посаду, перевірки знань із охорони праці та пожежної безпеки тощо.

Пожарова О.В. Досвід яких зарубіжних країн щодо правового регулювання вимог до працівників Ви використовуєте в своїй роботі?

Відповідь Пташинської А.О.:

У цілому нами було досліджено та проаналізовано законодавчий досвід регламентації вимог до працівників значної кількості зарубіжних країн, серед яких країни ЄС, постсоціалістичні країни, в яких уже відбулася кодифікація трудового законодавства у напрямку наближення до міжнародних та

європейських стандартів. Зокрема, це досвід таких країн, як Німеччина, Польща, Румунія, Литовська Республіка, Республіки Молдова та ін.

В ОБГОВОРЕННІ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ ВЗЯЛИ УЧАСТЬ:

Кандидат юридичних наук, доцент В.С. Тарасенко відзначила, що викладені дисертанткою наукові положення, за своєю суттю, є достатньо обґрунтованими та аргументованими, оскільки базуються на детальному дослідженні наявних науково-теоретичних підходів та чинного національного законодавства, законодавства окремих зарубіжних країн. Також зазначила, що актуальність обраної теми дослідження не викликає сумнівів, оскільки має вагомe значення для розвитку науки трудового права, вдосконалення чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України та правозастосовчої практики в цій сфері.

Кандидат юридичних наук, доцент О.В. Пожарова: Актуальність теми роботи не викликає сумнівів. Предмет дисертаційного дослідження, його мета та завдання сформульовані достатньо чітко, відповідно до обраної теми й відбивають комплексний підхід авторки до наукового дослідження. У дисертаційній роботі проведено аналіз теоретичних та практичних аспектів системи вимог до працівників, способів їх встановлення та визначення відповідності працівників зазначеним вимогам. У цілому робота А.О. Пташинської відповідає вимогам, які пред'являються до дисертаційних робіт, виконана на достатньо високому науковому рівні та може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент М.І. Наньєва зазначила, що дисертаційне дослідження є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням вимог до працівників, яким внесені слушні пропозиції щодо удосконалення механізму встановлення вимог до працівників. Робота А.О. Пташинської може бути рекомендована до захисту.

Кандидат юридичних наук, доцент О.С. Щукін відзначив, що виходячи із доповіді А. О. Пташинської, в якій були викладені основні положення дисертаційної роботи, проведене дослідження є цілісним та актуальним, характеризується високим науковим рівнем, має суттєве теоретичне та практичне значення. О.С. Щукін підкреслив, що отримані результати дисертаційного дослідження є, безумовно, актуальними для науки трудового права.

Рецензент д.ю.н., доцент К.В. Бориченко зазначила:

Налагоджений механізм забезпечення прав людини є одним із найголовніших завдань, які поставлені перед Україною після проголошення її суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою та, відповідно до статті 3 Конституції України, визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю.

Проте у чинному законодавстві України відсутні норми, які б системно врегульовували вимоги до працівників, способи встановлення відповідності працівника цим умовам, що свідчить про актуальність дисертаційної роботи А.О. Пташинської з огляду на відсутність у науці трудового права спеціальних комплексних досліджень теоретичних та практичних проблем вимог до працівників.

Зміст дисертаційного дослідження дає підстави стверджувати, що авторка ґрунтовно опрацювала значний обсяг наукових джерел з проблематики вимог до працівників. Логічність та послідовність виконаного дослідження забезпечувалися чітко визначеними завданнями дослідження, його об'єктом та предметом. Висновки та рекомендації, що містяться в дисертаційній роботі А.О. Пташинської, будуть корисними як для розвитку науки трудового права, так і для вдосконалення правового регулювання вимог до працівників, а також виправлення окремих недоліків правозастосовної практики. Назва дисертації відповідає обраній спеціальності та суті вирішеної

наукової проблеми. Наукова полеміка, що її веде автор на сторінках дисертації, здійснюється коректно, з дотриманням правил етики наукової дискусії. Дисертація виконана літературною мовою, позиції, сформульовані у дослідженні, мають творчий, самостійний характер. Технічне оформлення роботи відповідає всім встановленим стандартам і вимогам МОН України.

У цілому загальні висновки дисертаційного дослідження мають відповідне значення для розвитку науки трудового права та вдосконалення правозастосовної практики у відповідній сфері.

Заслужують на увагу також ідея авторки щодо розуміння медичної допомоги з декількох позицій, а саме, як напряму соціальної політики, який має ґрунтуватись на економічному розвитку держави та фінансовій стабільності, забезпечення права кожного на отримання медичної допомоги; як самостійного інституту у системі права соціального забезпечення; як напряму діяльності закладів у сфері медичної допомоги; як виду соціального забезпечення.

У цілому, слід відмітити високий загальний рівень дисертаційного дослідження, оскільки крім теоретичних положень, цінним у роботі є їх зв'язок з практичною площиною застосування висновків та результатів наукового пошуку. Авторка аргументовано пропонує систематизувати нормативно-правові акти у сфері вимог до працівників шляхом прийняття спеціального нормативно-правового акту та його структуру.

Водночас окремі висновки дисертаційного дослідження видаються дискусійними і потребують додаткового обґрунтування.

Так, у підрозділі 1.4 «Законодавчі межі встановлення вимог до працівників» авторці слід було б більш докладно викласти конкретні пропозиції щодо їх закріплення як у чинному Кодексі законів про працю України, так і проекті Трудового кодексу України.

У сучасний період європейська інтеграція є вибором українського народу, який ґрунтується на усвідомленні історичної ідентичності та спільності з європейськими країнами, та водночас є каталізатором реформ, в

основі яких перебувають демократичні цінності і соціальна справедливість. Доцільно наголосити, що в рамках зближення українського та європейського законодавств узгодженість має бути досягнута в усіх без виключення сферах, а не лише в окремих. Тому важливим напрямом євроінтеграційного курсу розвитку нашої держави є визначення європейських стандартів вимог до працівників та стану їх імплементації у національне трудове законодавство України.

Дисертантка звертає увагу на труднощі у судовій практиці, що виникають при розгляді справ про встановлення вимог до працівників як при прийнятті на роботу, так і під час функціонування трудових правовідносин. При цьому звертається увага на необхідність удосконалення судової практики із зазначених питань. Хотілося б дізнатися про більш конкретні пропозиції авторки із цього питання.

Загалом, дисертація А.О. Пташинської є самостійним, завершеним дослідженням, яке є внеском в науку трудового права, що розв'язує важливу проблему як наукового, так і прикладного значення.

Зазначені зауваження носять уточнюючий характер і не знижують позитивної оцінки дисертаційної роботи. З наведеного вище випливає загальний висновок про те, що дисертація А. О. Пташинської за своїм науковим рівнем, одержаними результатами дослідження та пропозиціями відповідає вимогам, що ставляться до наукових робіт такого рівня.

Рецензент к.ю.н., доцент А.О. Гудзь відзначила наступне:

Дисертація А.О. Пташинської є спеціальним комплексним дослідженням вимог до працівників за законодавством України. Авторка максимально всебічно, детально та обґрунтовано описує понятійно-категоріальний апарат, правові ознаки, види вимог до працівників, способи їх встановлення тощо. Актуальність теми дисертаційного дослідження підтверджується низкою факторів, серед яких можливість впровадження

висновків і пропозицій науковця у законотворчу, наукову та навчальну діяльність в Україні.

Структура роботи, побудована дисертанткою, видається вдалою, оскільки забезпечила дисертантці можливість в логічній послідовності розглянути основні проблеми, що стосуються предмету дослідження та зробити відповідні висновки. Характеристика стану наукової розробки проблематики теми в першому розділі дисертації дала змогу визначити актуальні й пріоритетні напрями дослідження та уникнути повторів і плагіату.

Зміст роботи свідчить про те, що дисертантка цілком успішно впоралась з поставленим завданням надати рекомендації щодо можливих змін та доповнень чинного національного законодавства у сфері вимог до працівників.

Однак, попри все зазначене, дисертаційна робота містить положення, які потребують додаткового з'ясування, обґрунтування, з приводу яких можна зробити деякі зауваження.

Надаючи авторське визначення вимог до працівників, авторкою не беруться до уваги способи встановлення зазначених вимог та їх ознаки, у зв'язку з чим наведене авторкою поняття вимог до працівників видається неповним та потребує доповнення.

Дисертантка вказує на те, що прийняття працівника на роботу всупереч встановленим законодавством вимогам тягне за собою відповідальність роботодавця, проте така пропозиція видається не достатньо обґрунтованою, адже зв'язок між відповідальністю та якістю не очевидний, а тому потребує подальшої деталізації.

Проте слід визнати, що зроблені зауваження мають дискусійний характер і не принижують загалом високої оцінки дисертації, що своєю чергою дозволяє зробити висновок про відповідність дисертації А. О. Пташинської всім вимогам, які висуваються до наукових праць такого рівня.

Науковий керівник д.ю.н., професор Г.І. Чанишева відзначила наступне:

У сучасній науці трудового права бракує спеціальних комплексних досліджень системи вимог до працівників. Через відсутність належного правового регулювання залишаються невизначеними низка теоретичних питань, таких, як поняття та види вимог до працівників, способи їх встановлення, правові наслідки визначення невідповідності працівника встановленим вимогам тощо. Недостатня теоретична розробка зазначеної проблематики та недосконалість правового регулювання зумовлюють труднощі у правозастосовній практиці, різне тлумачення відповідних правових норм.

Зазначене свідчить про актуальність теми дисертаційного дослідження, її теоретичне та практичне значення для розвитку теорії трудового права, вдосконалення чинного законодавства та практики його застосування у сфері вимог до працівників.

Метою дисертаційної роботи є визначення і характеристика системи вимог до працівників як трудової категорії за чинним законодавством України, проектом Трудового кодексу України, а також внесення пропозицій щодо їх вдосконалення в частині закріплення зазначених вимог.

Обґрунтованість і достовірність наукових результатів дослідження забезпечуються застосуванням дисертанткою сучасних методів наукового пізнання, зокрема, діалектичного, системного, статистичного, формально-логічного та інших. Обґрунтованість наукових положень, висновків та пропозицій зумовлюються детальним дослідженням сучасного законодавства України та інших країн, присвяченій поставленій проблемі.

Достовірність сформульованих в дисертації наукових висновків, положень, рекомендацій забезпечується використанням численних вітчизняних та іноземних наукових джерел, аналізом необхідних нормативно-правових актів та судової практики.

При цьому авторка виявила уміння чітко висловлювати свою думку, робити логічні висновки, обґрунтовувати свою позицію, що допомогло йому

вирішити поставлені завдання: здійснити огляд публікацій у вітчизняній та міжнародній літературі з проблематики у сфері охорони здоров'я.

Дисертація пройшла належну апробацію шляхом публікації її основних положень у фахових виданнях, в тому числі в зарубіжному, та повідомлення про результати дисертаційного дослідження на наукових конференціях, а також неодноразово обговорювалась на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення НУ «ОЮА». Зміст публікацій в достатній мірі відображає основні положення дисертації.

Дисертація є завершеною працею, оформленою відповідно до встановлених вимог, результати проведених автором досліджень та отримані ним нові науково-обґрунтовані результати у сукупності розв'язують конкретні наукові завдання вимог до працівників, що має суттєве значення для розвитку трудового права України.

Викладене дає підстави для висновку, що дисертація А.О. Пташинської виконана на належному науковому рівні, за обсягом і змістом, застосованими методиками досліджень і комплексним вирішенням поставлених завдань, обґрунтованістю висновків та науковою і практичною значимістю робота відповідає сучасним вимогам до написання дисертації на здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії і може бути подана до захисту на спеціалізованій вченій раді зі спеціальності 081-Право.

Підсумовуючи виступи, *д.ю.н., доцент, доцент кафедри К.В. Бориченко* зазначила, що дисертаційне дослідження Пташинської Аліни Олександрівни на тему: «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України» відповідає спеціальності 081-Право та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року №261 (зі змінами і доповненнями від 3 квітня 2019 року №283), п.10 Порядку проведення

експерименту з присудження ступеня доктора філософії затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року №167.

УХВАЛИЛИ:

Затвердити такий висновок щодо дисертації А.О. Пташинської

ВИСНОВОК

**кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія» щодо
дисертації аспірантки кафедри трудового права та права соціального
Пташинської Аліни Олександрівни на тему: «Правове регулювання
вимог до працівників за законодавством України» за спеціальністю 081 –
Право**

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Тема дисертації схвалена та затверджена на засіданні кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол №3 від 23 жовтня 2017 року) та рішенням Вченої ради Національного університету «Одеська юридична академія» (протокол № 2 від 24 жовтня 2017 року).

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор Г.І. Чанишева.

Актуальність дослідження дисертантки зумовлена фактичною відсутністю у науці трудового права єдиного, комплексного підходу щодо розуміння вимог до працівників.

Вимоги до працівників є тією трудовою категорією, яка до теперішнього часу вирізняється відсутністю системного правового регулювання та ґрунтового наукового дослідження. Водночас у належному правовому регулюванні вимог до працівників зацікавлені як працівники, так і

роботодавці. Працівники прагнуть отримати роботу, яка б задовольняла їх і в професійному, і в матеріальному аспектах, а роботодавцям потрібні кваліфіковані фахівці для вирішення кадрових питань і виконання виробничих (службових) функцій і завдань.

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутні спеціальні норми про вимоги до працівників. Уперше такі норми включено до проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України), які закріплені у ст. 26 «Встановлення вимог до працівників». Водночас у цій статті розробники законопроекту акцентували увагу саме на способах встановлення вимог до працівників, залишивши поза увагою форми і способи встановлення відповідності працівника передбаченим вимогам, правові наслідки невідповідності працівника зазначеним вимогам і т.ін. У зв'язку з цим перед наукою трудового права стоїть завдання розробити ефективний галузевий механізм забезпечення вимог до працівників та сформулювати конкретні пропозиції щодо його законодавчого закріплення як у проекті ТК України, так і у чинному КЗпП України.

Окремі питання правового регулювання вимог до працівників досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарової, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Н.М. Лукашева, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, М.І. Наньєва, І.І. Теслікова, Г.І. Чанишева, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін.

На дисертаційному рівні проблематика вимог до працівників залишається недостатньо дослідженою. Обраній темі присвячено лише одну кандидатську дисертацію Н.М. Лукашевої «Вимоги до працівників за трудовим правом України» (2007), в якій розглядається досить широке коло питань цієї проблематики. Втім, окремі питання, які досліджуються в дисертації, носять постановочний характер і не отримали ґрунтовного висвітлення та вирішення.

Вимоги до стану здоров'я працівника досліджуються в кандидатській дисертації І.І. Теслікової «Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» (2019).

Серед наукових праць вітчизняних учених, у яких досліджується процедура укладення трудового договору, питання про вимоги до працівників розглядаються тільки у роботі М.І. Наньєвої «Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн». Проте авторка аналізує вимоги до працівників лише при укладенні трудового договору, що логічно пов'язане з темою дослідження, і залишає без уваги вимоги до працівників під час функціонування трудових правовідносин. Крім того, розглядаючи питання вимог до працівників при укладенні трудового договору, М.І. Наньєва в основному акцентує увагу на необхідності їх належного законодавчого врегулювання, не розкриваючи сутності цієї правової категорії.

Отже, у сучасній науці трудового права бракує спеціального комплексного дослідження системи вимог до працівників, виконаного на підґрунті оновленого законодавства України, проекту Трудового кодексу України з урахуванням позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю розвитку науки трудового права щодо вимог до працівників, вдосконалення чинного законодавства України і правозастосовної практики у зазначеній сфері.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є визначення і характеристика вимог до працівників як трудової категорії за чинним законодавством України, проектом Трудового кодексу України, а також внесення пропозицій щодо їх вдосконалення в частині закріплення зазначених вимог.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

- охарактеризувати нормативну основу вимог до працівників за законодавством України;

- визначити поняття та особливості вимог до працівників;

- здійснити класифікацію вимог до працівників;

- з'ясувати законодавчі межі встановлення вимог до працівників;

- розглянути правовий механізм забезпечення окремих видів вимог до працівників;

- визначити правові наслідки невідповідності працівника встановленим вимогам;

- сформулювати теоретично обґрунтовані пропозиції про вдосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині правового забезпечення вимог до працівників.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких здійснюється встановлення відповідності працівника передбаченим вимогам.

Предметом дослідження є правове регулювання вимог до працівників за законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. Формально-логічний метод застосовувався для визначення понять «вимоги до працівників», «правовий механізм забезпечення вимог до працівників» (підрозділ 1.2), «ділові якості працівників», «особисті та моральні якості працівників» (підрозділ 1.3) та ін. За допомогою системно-структурного

методу розглянуто нормативне закріплення вимог до працівників (підрозділ 1.1), визначено систему вимог до працівників та здійснено їх класифікацію (підрозділ 1.3). Застосування системно-структурного методу дозволило охарактеризувати правовий механізм забезпечення окремих видів вимог до працівників (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4), визначити та охарактеризувати правові наслідки невідповідності працівника встановленим вимогам (розділ 3). Порівняльно-правовий метод використовувався для порівняння доктринальних положень, актів законодавства та правозастосовної практики в Україні та окремих зарубіжних країнах щодо встановлення вимог до працівників (розділи 1, 2, 3). За допомогою методу теоретико-правового моделювання дозволив сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України в частині встановлення вимог до працівників з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн (розділи 1, 2, 3).

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі теорії права, конституційного, трудового та інших галузей системи права України.

Емпіричною базою дослідження є рішення Конституційного Суду України, матеріали судової практики та статистичні дані за 2015-2019 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем правової регламентації вимог до працівників за законодавством України.

У дисертаційній роботі обґрунтовано низку понять, уточнено положення статей, сформульовано теоретичні положення, що мають наукову новизну, зокрема:

вперше:

сформульовано поняття вимог до працівників на підставі аналізу спеціальної літератури, актів чинного законодавства України, проекту ТК України;

з'ясовано і розглянуто особливості вимог до працівників за законодавством України;

визначено систему вимог до працівників, що включає

визначено складові правового механізму забезпечення вимог до працівників, елементами якого є: нормативне закріплення вимог до працівників; визначення відповідності працівника встановленим вимогам; правові наслідки невідповідності працівника встановленим вимогам;

з'ясовано і охарактеризовано законодавчі межі встановлення вимог до працівників;

визначено і розглянуто способи (форми) визначення відповідності працівника встановленим вимогам як при укладенні трудового договору (контракту), так і у період його функціонування;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції щодо закріплення правового механізму забезпечення вимог до працівників в актах чинного трудового законодавства України, проєкті ТК України;

вдосконалено:

поняття вимог до працівників у частині зазначення про способи встановлення, форми визначення відповідності працівника встановленим вимогам;

висновки про правові наслідки встановлення невідповідності працівника визначеним вимогам не тільки як при прийнятті на роботу, так і під час дії трудового договору (контракту);

дістало подальшого розвитку:

наукове положення про класифікацію вимог до працівників за законодавством України в частині пропозиції здійснення її за такими критеріями, як

наукове положення про співвідношення правових категорій «вимоги до працівників» і «допуск до роботи» з точки зору розгляду наявності допуску працівників до окремих видів робіт як однієї з вимог до працівників, передбачених законодавством;

теза про заборону дискримінації при встановленні вимог до працівників у частині приведення відповідних норм законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження проблем правового регулювання вимог до працівників за законодавством України;

правотворчій діяльності – для вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України в частині встановлення вимог до працівників з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

правозастосовній діяльності – при розв’язанні проблем встановлення вимог до працівників і відповідності працівників встановленим вимогам з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Трудові спори», «Захист трудових прав», підготовці програм, підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, тематики курсових і кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін;

правовиховній діяльності – для формування правових знань усіх категорій населення про вимоги до працівників як при прийнятті на роботу, так і при функціонуванні трудових правовідносин, підвищення рівня правової культури працівників, роботодавців, їх представників.

Публікації.

Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені у 3 наукових статтях, з яких 2 статті опубліковано у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 стаття – у зарубіжному періодичному виданні з юридичного напрямку, у 6 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Список публікацій здобувачки за темою дисертації та відомості про
апробацію матеріалів дисертації:**

1. Пташинська А.О. Поняття та види вимог до працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2020. №48. С. 52-57.
2. Пташинська А.О. Законодавчі межі встановлення вимог до працівників. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. №2. Том 2. С. 43-48.
3. Пташинська А. Вимоги до працівників як категорія трудового права. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. №6. С. 61-66.
4. Пташинська А.О. Вимоги до моральних якостей працівників. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали IX Міжнародної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Одеса, 25 квітня 2018 року). Одеса: Фенікс, 2018. С. 115-117.
5. Пташинська А.О. Вимоги до працівників за проектом Трудового кодексу України. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 року). Одеса: Фенікс, 2019. С. 52-54.
6. Пташинська А.О. Вимоги до освіти і кваліфікації працівників при прийнятті на роботу. *Правове забезпечення соціальної сфери* : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 року) / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2020. С. 76-78.
7. Пташинська А.О. Нормативне закріплення вимог до працівників. *Правове життя сучасної України* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 17 травня 2019 року).
8. Пташинська А.О. Вимоги до стану здоров'я працівників за законодавством України. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац.

юррид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) /уклад.: О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Встухова ; за ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 449-452.

9. Пташинська А.О. Недопущення дискримінації при встановленні вимог до працівників. Правове життя сучасної України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 травня 2020 року). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 207-208.

Відомості про апробацію результатів дисертації. Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на таких наукових і науково-практичних конференціях: IX Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» студентів, аспірантів і молодих учених (м. Одеса, ? квітня 2018 року); X Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» студентів, аспірантів і молодих учених (м. Одеса, 19 квітня 2019 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 17 травня 2019 року); IX Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення», присвяченої 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 травня 2020 року).

Характеристика особистості здобувачки

Пташинська Аліна Олександрівна має вищу юридичну освіту. У 2017 р. закінчила Інститут підготовки кадрів для органів прокуратури та

кримінальної юстиції Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого і здобула кваліфікацію: ступінь вищої освіти магістр, напрям підготовки «правознавство», професійна кваліфікація юрист.

З 2017 року аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

З липня 2017 року прийнята на посаду головного спеціаліста відділу по роботі з кадрами Головного територіального управління юстиції в Одеській області. З 03 серпня 2017 року переведена на посаду головного державного інспектора юридичного відділу Одеської митниці ДФС. У грудні 2019 року переведена на посаду головного державного інспектора відділу представництва інтересів держави у судах управління з напряму реалізації правових питань Одеської митниці Держмитслужби. З березня по серпень 2020 року виконувала обов'язки заступника начальника управління - начальника відділу представництва інтересів держави у судах управління з напряму реалізації правових питань Одеської митниці Держмитслужби. З листопада 2020 переведена на посаду головного державного інспектора відділу провадження у справах про порушення митних правил управління забезпечення протидії митним правопорушенням Одеської митниці Держмитслужби. У липні 2021 року переведена на посаду головного державного інспектора відділу провадження у справах про порушення митних правил управління боротьби з контрабандою та порушеннями митних правил Одеської митниці. Спеціальне звання «Інспектор митної служби 3 рангу».

Володіє українською та російською мовами.

Оцінка мови й стилю дисертації.

Мова й стиль дисертаційного дослідження відповідають вимогам, які висуваються до наукової праці такого рівня.

У результаті попередньої експертизи дисертації А.О. Пташинської та повноти основних результатів дослідження

УХВАЛИЛИ:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення щодо результатів дисертаційного дослідження Пташинської Аліни Олександрівни на тему «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України», представленої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право.

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Пташинської Аліни Олександрівни відповідає спеціальності 081-Право та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року №261 (зі змінами і доповненнями від 3 квітня 2019 року №283), п.10 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 року №167.

3. Рекомендувати дисертацію Пташинської Аліни Олександрівни на тему: «Правове регулювання вимог до працівників за законодавством України» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081-Право.

Рецензент:

д.ю.н., доцент, доцент
кафедри трудового права
та права соціального забезпечення



К.В. Бориченко

Рецензент:

к.ю.н., доцент, доцент
кафедри трудового права
та права соціального забезпечення



А.О. Гудзь