

Гаврилюк А.В., магістр, Кулак Н.В., к.н. з д.уп., Шморгун О.С., к.ю.н.

Київський національний університет технологій та дизайну

ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Анотація. Статтю присвячено системному та ґрунтовному аналізу особливостей вимог, які пред'являються до працівників при укладенні трудового договору.

Ключові слова: вимоги до працівників; трудовий договір; трудові правовідносини; правове регулювання; трудове законодавство; праця; працівник; роботодавець.

Гаврилюк А.В., магістр, Кулак Н.В., к.н. с г.уп., Шморгун А.С., к.ю.н.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКАМ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация. Статья посвящена системному и обстоятельному анализу особенностей требований, предъявляемых к работникам при заключении трудового договора.

Ключевые слова: требования к работникам; трудовой договор; трудовые правоотношения; правовое регулирование; трудовое законодательство; труд; работник; работодатель.

Gavrilyuk A., Kulak N., Shmorhun A.

Kyiv National University of Technologies and Design

REQUIREMENTS FOR EMPLOYEES WHEN SIGNING A LABOR CONTRACT

Abstract. The article is devoted to systematic and thorough analysis of the peculiarities of the requirements that are presented to employees at the conclusion of an employment contract.

Keywords: labor contract; labor relations; labor activity; legal regulation; labor legislation; work; employee; employer.

Постановка проблеми. Забезпечення правової реалізації прав людини і громадянина у сфері трудових відносин є однією із головних складових правової системи України. Вимоги дотримання законодавчих гарантій щодо права громадян на працю, встановлено нормами законодавства, тому роботодавець зобов'язаний при укладенні трудового договору із працівником виконувати усі нормативні приписи щодо форми та процедури оформлення трудових правовідносин. Крім того, функціонування підприємства неможливе без залучення компетентних трудових ресурсів. Найціннішим ресурсом кожного суб'єкта господарювання є кваліфікована робоча сила, тому питання щодо оформлення трудових відносин є завжди актуальними.

Джерела досліджень. Дослідженням особливостей процедури укладення трудового договору в різний час займалися такі науковці: К.О. Абжанов, М.Г. Александров, В.М. Андрійів, Б.К. Бегичев, Е.Н. Бондаренко, А.К. Безіна, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, П.А. Бущенко, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, Є.Б. Хохлова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін.

Невирішені частини проблеми. Для правозастосовної практики важливим є з'ясування всіх нормативних вимог щодо процедури укладення трудового договору. Відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення» від 05 вересня 2018 р. № 649-р. з 05 жовтня 2018 року розпочато проведення комплексних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості та доходів населення [7].

Розпорядженням передбачено проведення державною службою України з питань праці, Державною фіскальною службою України, Пенсійним фондом України, Національною поліцією України, іншими центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування спільних комплексних заходів, спрямованих на детінізацію ринку праці та

вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками. Законодавець декларує, що реалізація норм вищевказаного розпорядження надасть можливість зменшити застосування не задекларованої праці та вдосконалив контроль за оформленням трудових відносин із найманими працівниками. Згідно перевірок проведених Головним управлінням Держпраці визначено ряд найпоширеніших порушень трудового законодавства при прийнятті на роботу, а саме [7]:

1) Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин, причому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно чи за плату, значно меншу, ніж для інших працівників (зрозуміло, що йдеться про оплату «в конверті», виплата якої залежить винятково від сумління роботодавця). Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового договору, з моменту початку роботи починає нараховуватися страховий стаж, а працівник отримує всі належні трудові права, включно з правом на повноцінну оплату праці. Єдиною суттєвою відмінністю є те, що працівника може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, але це не скасовує ні стажу, ні оплати праці за період випробування.

Наслідки такого випробування «без оформлення» також бувають різні. У кращому разі роботодавець згодом оформляє трудові відносини, працівник у такому разі втрачає стаж за цей період та оплату (або її частину), право на відпустку за цей період тощо. У гіршому випадку працівника так і не беруть на роботу, а на вакантне місце приймають іншого працівника на випробувальний термін. Таку схему часто застосовують до молоді (студентів старших курсів, осіб, які вперше шукають роботу).

2) Інше типове порушення стосується терміну випробування. Законодавство встановлює, що строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням із відповідним комітетом профспілки, – шести місяців, якщо інше не встановлено законодавством (ст. 27 Кодексу законів про працю).

3) Роботодавець пропонує пройти стажування. Розрізняють такі поняття, як випробувальний термін і стажування, оскільки стажування проводиться до початку прийому на роботу, а випробування – у процесі роботи. Трудове законодавство визначає стажування як навчання на виробництві. Згідно з законодавством, стажування може бути запропоновано лише особам, які претендують на зайняття певної посади й потребують практичного досвіду, закріплення теоретичних знань на практиці. При цьому роботодавці пропонують стажування будь-яким категоріям працівників на будь-який термін. Потенційним працівникам варто пам'ятати, що стажування – це навчання, отже, воно може бути платним і безоплатним, оплачуватися як за рахунок підприємства-роботодавця, так і за рахунок працівника. Тому варто зважити всі «за» і «проти». Якщо претендентові пропонують стажування, що полягає у виконанні некваліфікованої роботи, ще й на значний період, це введення в оману. Наслідком такого «стажування», швидше за все, буде відмова у прийнятті на роботу з залучанням на вакантне місце наступного стажера.

4) Наступне виявлене порушення – роботодавець пропонує працювати без оформлення трудових відносин. Це грубе порушення трудового законодавства. Особа, яка погоджується на таку «працю», має усвідомлювати, що вона не має жодних трудових прав і гарантій, а в разі спору з роботодавцем не зможе захистити своїх прав, оскільки не зможе надати доказів трудових правовідносин. Крім того, поширеними є випадки, коли роботодавець бере працівника на роботу з застереженням про те, на які трудові права та гарантії, передбачені законодавством, можна не розраховувати.

5) Наступне правопорушення з боку роботодавців полягає у пропозиції укласти цивільно-правовий договір підряду на виконання робіт (надання послуг), який породжує не трудові, а цивільно-правові відносини. Ці відносини є правомірними, але, користуючись необізнаністю працівників, деякі роботодавці вводять їх в оману, підміняючи трудовий договір цивільно-правовою угодою. Практично це виглядає так: роботодавець пропонує

«офіційне оформлення», працівник підписує договір і навіть не підозрює, що з ним уклали не трудовий, а цивільно-правовий договір, який має низку відмінностей. Зокрема при укладенні цивільно-правових договорів громадянина не включають до колективу підприємства, установи чи організації, процесу його праці не регламентовано, підрядник розподіляє час роботи й відпочинку на власний розсуд, а відносини сторін договору стосуються в основному результатів праці з визначенням предмета й ціни договору, строку його дії, якості й кількості продукції, послуг. Працівник (виконавець) не має гарантій, передбачених трудовим законодавством (стажу, право на відпустки, гарантій при втраті працездатності тощо).

Таким чином, інтереси роботодавців і найманих працівників не завжди збігаються, отже можливе їх зіткнення, що й призводить до виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Мета дослідження. Метою статті виступають задачі комплексного аналізу правових вимог до працівників, що застосовуються при укладенні трудового договору.

Виклад основного матеріалу.

Згідно тлумачному словнику української мови поняття «вимога» трактується як «норми, правила, яким хто -, що-небудь повинні підлягати» [15].

Кодекс законів України про працю (далі КЗпП) не містить окремих вимог до працівників. Існує загальна норма про встановлення вимог до працівників, яка закріплена у ч. 2 ст. 22 КЗпП, згідно якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Термін «вимоги до працівників» міститься і в інших статтях КЗпП, а саме, відповідно до частини сьомої ст. 96 КЗпП вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників [3].

Чинне законодавство розділяє вимоги до працівників при укладенні трудового договору наступним чином [16]:

1) вимоги до професійних якостей працівника - наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо;

2) 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.

Щодо поняття професійних якостей вітчизняні науковці компанують їх наступним чином [16]:

- рівень освіти;
- освітньо-кваліфікаційний рівень;
- рівень кваліфікації;
- наявність нормативно передбаченої спеціальної підготовки, в тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки;
- стаж або досвід роботи;
- володіння державною мовою;
- інші ділові та особисті якості.

Щодо другою групи вимог, то вона формується наступним чином [3]:

1) Вимоги до віку, або обмеження за віком, установлене ст. 188 КЗпП для осіб молодше 16-ти років, окрім винятків, визначених цією статтею [3];

2) Вимоги до стану здоров'я, або згідно законодавству України - обмеження за станом здоров'я, які регламентує ч. 5 ст. 24 КЗпП. Згідно вказаної статті забороняється укладати трудовий договір із громадянином, якому ця робота протипоказана за станом здоров'я [3];

3) Обмеження за громадянством, встановлюється для працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, у зв'язку із вимогами отримати дозвіл на використання праці таких категорій осіб (абз. 2 ч. 4 ст. 3 Закону про зайнятість) [8];

4) Вимоги, щодо принципів запобігання корупції, чи обмеження щодо спільної роботи близьких родичів або свояків (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри та діти подружжя) регламентує ст. 25 і КЗпП. Згідно вказаної норми закону роботодавець може ввести таке обмеження, якщо вони будуть безпосередньо підпорядковані чи підконтрольні один одному. Згідно ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, далі – Закон № 1700 на державних підприємствах, установах, організаціях такі обмеження встановлюються законодавством [9]. Вищі посадові особи, державні службовці, посадовці місцевого самоврядування, військові посадові особи, судді, члени ЦВК і Нацагентства з питань запобігання корупції, посадові та службові особи прокуратури, СБУ, ДФС й інших держорганів також не мають право мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб, чи бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особа [9];

5) Обмеження за певними видами робіт для окремих категорій працівників. Згідно ст. 174 КЗпП вимоги для жінок, та згідно ст. 190 КЗпП – для неповнолітніх осіб. Мова йдеться про застосування праці зазначених категорій працівників на важких і підземних роботах (для жінок – окрім деяких підземних робіт, а саме: нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), а також на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці [3];

6) Передбачене ст. 55 Кримінального кодексу України обмеження займати певні посади, або займатися певної діяльністю у зв'язку з набранням законної сили відповідним вироком суду [5];

7) Обмеження щодо роботи за сумісництвом – для працівників державних і комунальних підприємств, установ та організацій визначене постановою КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 [11].

8) Вимоги про проходження конкурсу на зайняття вакантної посади, вимога, яка існує для зайняття деяких категорій посад установа галузевими нормативними актами. Зокрема законодавство передбачає обов'язкове проведення конкурсів для обіймання посад: державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування; поліцейських, прокурорів; керівників державних підприємств. Конкурсний відбір передбачений і в разі призначення керівників комунальних підприємств, закладів охорони здоров'я. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець за підсумками проведеного конкурсу на заміщення вакантної посади з переможцем конкурсу укладає трудовий договір (контракт) у строки, визначені нормативно-правовими актами [3].

Особливими вимогами до працівників при укладенні трудового договору є проходження попереднього медогляду [1]. Попередній медичний огляд вважається обов'язковою вимогою до працівників при укладенні трудового договору, у зв'язку із тим, що під час його проходження здійснюється реєстрація показників здоров'я людини й робиться висновок щодо спроможності виконання особою без погіршення стану здоров'я покладених на неї професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих або небезпечних чинників виробничого середовища, трудового процесу, а також відбувається виявлення професійних захворювань (отруєнь), що могли виникнути на попередніх місцях роботи.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити фінансування й організувати проведення попереднього під час прийняття на роботу медогляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці чи таких, де є потреба в професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року

(ст. 17 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII). Категорії осіб, які мають пройти попередній (первинний) медичний огляд, визначені, зокрема [2]:

- Переліком робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників, наведеним у додатку 5 до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ від 21.05.2007 р. № 246;

- Переліком професій і видів діяльності, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичні наркологічні огляди, затвердженим постановою КМУ від 06.11.1997 р. № 1238;

- Переліком медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або оточуючих, затвердженим Постановою КМУ від 27.09.2000 р. № 1465;

- Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим постановою КМУ від 23.05.2001 р. № 559;

- Положенням про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів, затвердженим наказом МОЗ, МВС від 31.01.2013 р. № 65/80.

Існує вимога проходження спеціальної перевірки які проводять для певних категорій посад і є вимогою за законом. Щодо осіб, які претендують на зайняття посад, що передбачають зайняття відповідального чи особливо відповідального становища, а також посад із підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Нацагентством із питань запобігання корупції, проводиться спеціальна перевірка, у т.ч. щодо відомостей, поданих особисто (ч. 1 ст. 56 Закону № 1700) [9].

Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального чи особливо відповідального становища, та посад із підвищеним корупційним ризиком, затверджено постановою КМУ від 25.03.2015 р. № 171. [1].

У разі прийняття на державну службу на конкурсній основі спеціальна перевірка проводиться після проведення конкурсу щодо осіб, які рекомендовані для призначення на посаду, а після конкурсу проводиться спецперевірка (ч. 6 ст. 15 Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-XII). Щодо осіб, які обрані (затвержені) відповідною радою на посади, й осіб, які претендують на зайняття посад в органах місцевого самоврядування, то за їх письмовою згодою теж проводиться спеціальна перевірка (ч. 3 ст. 5 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III) [1].

Проведення спеціальної перевірки організує керівник (заступник керівника) держоргану, органу місцевого самоврядування чи їх апарату, на зайняття посади в якому претендує особа (окрім випадків, установлених законом), або проведення перевірки організує відповідальний структурний підрозділ (ч. 2 ст. 56 Закону № 1700) [9].

Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування, затверджений Указом Президента України від 25.01.2012 р. № 33/2012 [1].

Особливості організації проведення спеціальної перевірки кандидатів на посаду судді, які успішно склали відбірковий іспит, визначає ст. 66 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI [9].

Наступним комплексом формальних вимог до працівників при укладенні трудового договору є вимога надання документів, необхідних для працевлаштування. Так, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також

документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я й інші документи (ч. 2 ст. 24 КЗпП). Особа, яка працевлаштовується, зобов'язана подати роботодавцю [1, 3, 8, 16]:

- паспорт (свідоцтво про народження – для неповнолітніх віком від 14 до 15 років). За прийняття на роботу без паспорта чи з недійсним паспортом посадовим особам підприємства загрожує адміністративний штраф (ст. 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення, далі – КпАП);

- довідку про ідентифікаційний номер або реєстраційний номер облікової картки платника податків (пп. 70.12.1 ПКУ). Вказану довідку не надають платники, у яких у паспорті є відмітка, що вони відмовилися від ідентифікаційного номера (п. 1 р. IX Положення про реєстрацію фізичних осіб у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, затвердженого наказом Міндоходів від 10.12.2013 р. № 779);

- трудову книжку, окрім випадків, коли особа працевлаштовується на перше місце роботи й у разі прийняття на роботу за сумісництвом;

- військовий квиток (тимчасове посвідчення) надають військовозобов'язані, а призовники – посвідчення про приписку до призовної дільниці (п. 3.4 р. III Інструкції з організації ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників в органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах, організаціях і навчальних закладах, затвердженої наказом Міноборони від 15.12.2010 р. № 660, далі – Інструкція № 660). Прийняття на роботу військовозобов'язаних і призовників, які не перебувають на військовому обліку за місцем проживання, тягне за собою накладення адмінштрафу в розмірі від 17 до 51 грн, а за повторне протягом року вчинення такого порушення – від 51 до 119 грн (ст. 2113 КпАП);

- свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 17 Порядку видачі свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою КМУ від 22.08.2000 р. № 1306). Особи, для яких це перше місце роботи (які не сплачували страхових внесків), свідоцтво не надають;

- документ про освіту, професійну підготовку (якщо він необхідний для допуску до виконання певної роботи);

- документ про стан здоров'я (висновок попереднього медичного огляду), якщо це передбачено законодавством;

- довідку про звільнення – для осіб, які звільнені з місць відбування кримінального покарання;

- інші документи на вимогу роботодавця (автобіографія, рекомендації, інші документи, що свідчать про отримання спеціальних знань, досвід роботи), окрім документів, які заборонено вимагати за ст. 25 КЗпП.

Окремо необхідно звернути увагу на вимоги, які заборонено пред'являти до працівників при укладенні трудового договору.

Так, у сфері праці заборонено будь-яку дискримінацію, а саме пряме або непряме обмеження прав працівників згідно ст. 21 КЗпП, залежно від (ст. 21 КЗпП):

- раси та кольору шкіри;
- політичних, релігійних та інших переконань;
- статі, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації;
- етнічного, соціального та іноземного походження;
- віку;
- стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД;
- сімейного або майнового стану;
- місця проживання;
- членства у профспілці або іншому об'єднанні громадян;
- мовних ознак тощо.

Таким чином, відмова кандидату у прийнятті на роботу, яка ґрунтується на вищезазначених ознаках (за винятком окремих, установлених законодавством випадків), є неправомірною. Особа має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації. Посадова особа, яка відмовила у прийнятті на роботу, в цьому випадку може бути притягнуто до адміністративної відповідальності. Несе свою частину відповідальності за порушення вимог трудового законодавства у цьому випадку і роботодавець, який підпадає під штрафні санкції.

Окремо зазначимо, що у сфері праці законодавством встановлено вимоги до оголошень про вакансії. Відповідно до ст. 241 Закону про рекламу в оголошеннях (рекламі) про вакансії заборонено [10]:

- зазначати обмеження щодо віку кандидатів;
- пропонувати роботу тільки жінкам або тільки чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі;
- висувати вимоги, що надають перевагу представникам певної статі, раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством);
- висувати вимоги щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак.

Згідно ч. 3 ст. 241 Закону про рекламу за порушення вказаних норм рекламодавцю загрожує штраф у розмірі 10 мінімальних заробітних плат [10].

Крім того заборонено [1, 3]:

Обмежувати прямо чи непрямо права або встановлювати прямі чи непрямі переваги залежно від (ст. 22 КЗпП):

- походження, соціального та майнового стану;
- расової та національної приналежності;
- статі;
- мови;
- політичних поглядів і релігійних переконань;
- членства у професійній спілці або іншому об'єднанні громадян;
- роду та характеру занять;
- місця проживання.

Заборонено роботодавцю вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя (ч. 3 ст. 11 Закону про зайнятість) [8].

У загальному випадку заборонено приймати на роботу осіб молодше 16 років (ч. 1 ст. 188 КЗпП). Проте як виняток дозволено працевлаштовувати [3]:

- осіб, які досягли 15 років, – за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює;
- учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягли 14-річного віку, для виконання легкої роботи – за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює. При цьому повинні дотримуватися наступні умови: така робота не завдаватиме шкоди здоров'ю юному працівнику, не порушуватиме процес його навчання і виконуватиметься у вільний від навчання час.

Заборонено укладати трудовий договір із громадянином, якому за медичним висновком пропонується робота протипоказана за станом здоров'я (ч. 5 ст. 24 КЗпП) [3].

Стан здоров'я працівників важливий у разі, якщо їх робота пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до розповсюдження інфекційних захворювань. При прийнятті на таку роботу особи також повинні проходити попередні медогляди до прийняття на роботу.

Роботодавець не має права відмовити в укладенні трудового договору особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства за погодженням між керівниками підприємств (ч. 4 ст. 24 КЗпП) [3].

Заборонено відмовляти у прийнятті на роботу жінкам із причин, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, а також самотніми матерями – за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП). Зазначена гарантія поширюється також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікунів і піклувальників (ст. 1861 КЗпП) [3]. У разі відмови у прийнятті на роботу таким категоріям осіб роботодавець зобов'язаний повідомити їх про причину відмови у письмовій формі. У свою чергу, особа може оскаржити таку відмову в суді.

Роботодавець не має права відмовити у прийнятті на роботу: у зв'язку з тим, що претендент на вакантну посаду досяг пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону № 3721); унаслідок інвалідності особи, яка наймається на роботу (ч. 3 ст. 17 Закону № 875) [1]. Виняток – випадки, коли за висновком медико-соціальної експертної комісії (далі – МСЕК) стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або така трудова діяльність може погіршити стан здоров'я самого інваліда.

Необгрунтовану відмову у прийнятті на роботу та укладенні трудового договору може бути оскаржено в судовому порядку

У випадках, коли роботодавець відмовляє у працевлаштуванні особі, направлений до нього із центру зайнятості, свою відмову він має обгрунтувати в корінці направлення на працевлаштування відповідно до Наказу Мінсоцполітики від 17.08.2015 р. № 848 [1].

Висновки. Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що вимоги до працівників поділяються на: 1) вимоги до професійних якостей працівника, а саме: наявність освіти; професійної підготовки; рівня кваліфікації; досвіду роботи, вимоги до віку і здоров'я працівників; 2) вимоги до наявності громадянства; знання державної мови; вимоги до моральних якостей працівника; вимоги до проживання; відсутності судимості.

Крім того, вимоги, які висуваються до працівників під час укладання трудового договору регламентуються комплексом нормативно-правових документів різного рівня, та потребують систематизації та закріплення у КЗпП України.

Список використаної літератури

1. Волошина С. М. Трудове право України: навч. посібник / С. М. Волошина, А. М. Соцький, В. І. Щербина. – Чернівці: Технодрук, 2015. – 187 с.
2. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія / М. І. Іншин. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
3. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
4. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996.
5. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III: станом на 15 берез. 2016 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21 (08.06.2001). – Ст. 920 (із змінами).
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №49. – Ст. 668.
7. Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 649-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zahodi-spryamovani-na-detinizaciju-vidnosin-u-sferi-zajnyatosti-naselennya>.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
10. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 24.09.1996. – № 39. – Ст. 181.
9. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 49. – Ст. 2056.

11. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова КМУ від 03.04.1993 р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.
12. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 345.
13. Про рекламу Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>.
14. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
15. Новий тлумачний словник української мови. – К.: Аконіт, 2001. – Т. 1. – 912 с.
16. Лукашева Н. М. Класифікація вимог до працівників за трудовим правом України / Н. М. Лукашева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Юридические науки. – Том 19 (58), № 1. – Симферополь, 2006. – С. 158–166.