

УДК 349.22

Н.М. ЛУКАШЕВА, Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

НАСЛІДКИ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВЛЕНИМ ПРОФЕСІЙНИМ ВИМОГАМ

Ключові слова: кваліфікація, невідповідність, професійні вимоги

Актуальність завдання – дослідити наслідки невідповідності працівників професійним вимогам, що встановлені стосовно цих працівників – обумовлена багатьма факторами. Головними серед них є відсутність глибокого аналізу даної проблематики в науці трудового права, а також неповна адекватність правових приписів, що встановлюють такі наслідки, а також судової практики потребам суспільних відносин. Тож існує гостра потреба провести аналіз актів законодавства про працю, що встановлюють наслідки невідповідності працівників професійним вимогам, опрацювати пропозиції щодо застосування відповідних правових приписів, а також щодо покращення правового регулювання трудових відносини в частині предмета дослідження. Викладене складає мету роботи. Її новизна полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо змісту та способу встановлення професійних вимог до працівників, що надає правотворчим органам можливість у своїй діяльності спиратися на рекомендації науки трудового права, що раніше були відсутніми через недослідженість даної проблематики.

Аналіз чинних актів законодавства про працю дає підстави для висновку про те, що наслідки невідповідності працівника встановленим професійним вимогам залежать перш за все від характеру цих вимог. Положення актів законодавства, що встановлюють про-

фесійні вимоги до працівників, є імперативними, якщо тільки такими актами не формується спеціальне застереження щодо можливості виконання відповідної роботи особами, які не відповідають встановленим вимогам. При цьому слід враховувати, що до актів законодавства належать всі акти, якими встановлюються професійні вимоги до працівників та які зареєстровані в Міністерстві юстиції. Якщо ж державний орган отримав на підставі закону повноваження встановлювати професійні вимоги до працівників, але наказ чи інший акт в Міністерстві юстиції не зареєстрував, такий акт не належить до актів законодавства, і на нього не слід поширювати твердження, які тут викладаються. Слід визнати обов'язковий характер і тих професійних вимог до працівників, які встановлюються статутами відповідно до ст.69 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1], ст.17 Закону «Про кредитні спілки» [2], ст.48 Закону «Про вищу освіту» [3], саморегулювними організаціями (ст.17 Закону «Про державне регулювання ринку цінних паперів» [4]). Інші наслідки настають, якщо професійні вимоги до працівників в актах законодавства формулюються як імперативні, але тут же передбачається можливість відступлення від відповідних правил за певних умов.

Окремого аналізу потребує питання про юридичний характер професійних вимог до працівників, встановлених нормативно-технічними актами. Поділ нормативних актів на нормативно-правові і нормативно-технічні певною мірою пов'язаний з поділом норм на правові і технічні. Але для поділу норм на правові і технічні закріпленого в законодавстві критерію не існує. В науці технічні норми розуміються на диво однаково: як норми, що регулюють відносини людини з природою [5, с.213]. Вважається, що технічні норми набувають загального значення, як тільки вони «стають загальними правилами поведінки» [6, с.427; 7, с.215]. Уявляється, що тех-

нічні норми не регулюють суспільні відносини, а непрямо впливають на них шляхом регулювання відносин між суб'єктом та об'єктами природи, в тому числі і створеної людиною так званою другою природою.

Цьому поділу норм на правові (соціальні) і технічні відповідають деякі із актів, що визнаються нормативно-технічними. Так, стандарти прямо називаються актами нормативно-технічного характеру (пп.«е» п.5 [2]). Вони дійсно регулюють відносини між людиною та засобами виробництва, а через це непрямо впливають на суспільні відносини. Акти, якими встановлюються професійні вимоги до працівників, прямо встановлюють відповідні права роботодавців та обов'язки працівників, які кореспондують названим правам. Тому, якщо брати поділ норм на правові (соціальні) і технічні за критерій поділу актів на нормативно-правові і нормативно-технічні, то акти, якими встановлюються професійні вимоги до працівників, треба було б визнати нормативно-правовими. Але визначення характеру нормативних актів як правових чи технічних може ґрунтуватись на теоретичних положеннях лише за умови відсутності відповідних юридичних положень. У даному випадку таке юридичне положення є: підпункт «е» п.5 Положення про реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади [8] прямо відносить до категорії актів нормативно-технічного характеру тарифно-кваліфікаційні довідники і встановлює, що нормативно-технічні акти державній реєстрації в Міністерстві юстиції не підлягають. Отже, критерієм поділу актів на нормативно-правові і нормативно-технічні тут визнається та обставина, підлягають чи не підлягають відповідні акти державній реєстрації.

Виникає питання про те, яку юридичну силу мають положення Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, а також інших кваліфікаційних характеристик, що затверджені як нормативно-технічні

акти. Для початку порівняємо такі акти з державними стандартами. Стосовно державних стандартів чітко встановлена їх обов'язковість та випадки, коли вони не є обов'язковими (ч.2, 3 ст.5 Декрету Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію» [9]). Стосовно Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників такої визначеності немає. Проте, є підстави стверджувати, що положення Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та інших нормативно-технічних актів, якими затверджуються вимоги до працівників, є обов'язковими (імперативними), крім випадків, коли інше не встановлено актами законодавства або безпосередньо нормативно-технічними актами, про які тут йдеться. Підставами для такого твердження є: 1) визнання в частині четвертій ст.96 КЗпП [9] тарифно-кваліфікаційного довідника правовою підставою віднесення виконуваних робіт до певних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам; 2) віднесення до компетенції Міністерства праці та соціальної політики Положення про це Міністерство повноваження затверджувати міжгалузеві тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) (підпункт 14 п.4 [10]); 3) з урахуванням викладеного Міністерство праці та соціальної політики затвердило Випуск 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників і визнало Довідник в цілому «обов'язковим з питань управління персоналом» [11].

Маючи на увазі характер юридичної сили названого Довідника [12] як нормативно-технічного акту, доцільно було би в законі прямо визначити його юридичну силу. Є підстави для висновку про те, що йому недоцільно було б надавати імперативний характер. Але на цей час його положення слід визнати імперативними, крім наступних випадків: 1) наявності суперечності між Довідником та актами законодавства; 2) наявності застереження в Довіднику про можливість відступ-

лення від його положень.

Обов'язок відмовити у прийнятті на роботу особи, що не відповідає встановленим професійним вимогам, існує у роботодавця лише у випадках, коли професійні вимоги встановлені імперативними нормами, що сформульовані в актах законодавства. Не слід думати, що імперативні професійні вимоги до працівників є поодинокими. Вони є численними, особливо якщо враховувати вимоги, що стосуються знань з охорони праці. Якщо цей обов'язок роботодавець порушив, працівник, як вважається в судовій практиці, підлягає звільненню на підставі ст.7 КЗпП [9]. Ця практика відображена в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12]. У п.29 цієї постанови Пленум Верховного Суду вкрай обережно визнав можливість звільнення на підставі ст.7 КЗпП лише працівників, яких прийнято на роботу всупереч встановленому спеціальною нормою законодавства України обмеженню на прийняття на роботу за певних умов. Роз'яснення Пленуму Верховного Суду не виглядає бездоганим, оскільки ст.7 КЗпП передбачає лише можливість встановлення законодавством такої підстави припинення трудового договору як порушення встановлених правил прийняття на роботу, а не встановлює такої підстави. Тобто, ст.7 КЗпП [9] норми прямої дії, що безпосередньо поширювалась би на трудові правовідносини, не формулює. Уже з огляду на це ст.7 КЗпП потребує коригування на предмет прямого встановлення підстави для припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу. Безумовно, зі ст.7 КЗпП слід вилучити й посилання на те, що така підстава припинення трудового договору стосується «деяких категорій» працівників, оскільки припинення трудового договору з такої підстави має стосуватись всіх працівників, а не деяких їх категорій.

Звертає на себе увагу та обставина, що

Пленум Верховного Суду [12], зазначаючи на можливість припинення трудового договору у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на роботу, не зачіпає питання про можливість припинення трудового договору з цієї підстави у зв'язку з невідповідністю працівника встановленим законодавством імперативним вимогам професійного змісту. Таке правило слід включити до змісту Кодексу законів про працю.

Що стосується професійних вимог до працівників, які встановлюються Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, то їх юридичне значення має бути уточнене. Тоді стануть більш визначеними наслідки встановленої невідповідності претендента на посаду чи робоче місце відповідним професійним вимогам, які встановлені названим Довідником. Визнання цих вимог обов'язковими з наданням роботодавцеві права залишити особу, що не має відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, «як виняток» на займаній посаді або призначити її на відповідну посаду (теж «як виняток») за рекомендацією атестаційної комісії (п.11 [13]) або вирішити це питання на свій розсуд (п.13 [11]) є неприйнятним, оскільки неясно, скільки ж таких випадків може бути. Якщо вже винятки вважаються припустимими, то доцільніше було би визнати, що професійні вимоги, встановлені Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, мають диспозитивне значення.

Виявлення невідповідності працівника встановленим професійним вимогам, за логікою речей, має бути підставою для розірвання трудового договору з працівником. При цьому звільнення працівника, як зазвичай вважається, повинне здійснюватись відповідно до п.2 частини першої ст.40 КЗпП. Цей пункт та практика його застосування потребують глибокого аналізу. При звільненні працівників з роботи «записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні про-

водиться у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства з посиланням на відповідну статтю, пункт закону» (п.2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [14]). Це означає, що у разі невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації як в наказі про звільнення, так і в трудовій книжці має бути зазначене як раз на цю фактичну підставу звільнення. Юридичною підставою звільнення має бути зазначений п.2 частини першої ст.40 КЗпП. Але в конкретному випадку можуть виникнути труднощі при визначенні причини, з якої працівник, наприклад, не виконує норми виробітку, нормовані виробничі завдання чи встановлений у належному порядку обсяг закріпленої за ним роботи. Такими причинами можуть бути і недостатня кваліфікація, і стан здоров'я. Формулювання чинного п.2 частини першої ст.40 КЗпП допускає, щоб причиною розірвання трудового договору були або недостатня кваліфікація, або стан здоров'я. Очевидно, що у відповідних випадках підставою звільнення слід визнати обидві причини зразу. Верховний Суд таку можливість допускає. Її треба передбачити законом. Тоді не буде питань щодо можливості зазначення в наказі про звільнення та в трудовій книжці працівника на невідповідність працівника виконуваній роботі або займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації і стану здоров'я одночасно.

На цей час судова практика йде шляхом розширювального тлумачення поняття «недостатньої кваліфікації». Таке, розширювальне, тлумачення обумовлюється недоліками тексту закону. Але ж законодавець виявляється більш мудрим, ніж суди, що вважають за припустиме тлумачити акти законодавства в одних випадках розширювально, а в інших – обмежувально. Мудрість законодавця полягає в тому, що він прямо визнає аналогію (ст.4 ЦПК [15]), яка дає можливість вийти за межі букви закону та застосувати норму пра-

ва до правовідносин, на які вона відповідно до її гіпотези не поширюється, за умови, що у певній частині відповідні відносини законодавством не врегульовано. Аналогія є правомірною за умови, що її застосування належне обґрунтовується.

Отже, положення п.2 частини першої ст.40 КЗпП [9] про можливість розірвання трудового договору у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації підлягає застосуванню за аналогією у випадках, які нижче розглядаються.

Працівник, що має допуск до роботи на ядерних установках з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами, іншими джерелами радіоактивного випромінювання, підлягає звільненню із застосуванням за аналогією п.2 частини першої ст.40 КЗпП у разі анулювання такого допуску або невидачі його на новий строк. Строки дії таких допусків різних категорій встановлені тривалістю 5, 10 або 15 років. Після спливу цих строків особа підлягає перевірці, а за результатами перевірки їй може бути відмовлено у допуску. Порядок проведення спеціальної перевірки для надання фізичним особам допуску до виконання особливих робіт на ядерних установках з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами, іншими джерелами іонізуючого випромінювання [13] допускає негативний висновок щодо допуску особи до названих робіт з підстав, що встановлені в процесі перевірки, хоч би вони і не були встановлені актом законодавства. Навпаки, Закон «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (ст.66) [17] встановлює обмежене коло підстав для відмови у наданні допуску. Деякі із цих підстав сформульовані невдало, інші за змістом є недоцільними.

Перебування під слідством (абзац четвертий ст.66 названого Закону) може бути визнане досить розумною підставою для негативного висновку про допуск до особливих робіт. Але чому тоді законодавець такий лі-

беральний до осіб, що мають непогашену судимість, яка може бути підставою для негативного висновку про допуск до особливих робіт тільки тоді, коли вона у встановленому порядку визнана несумісною з зайняттям відповідної посади (абзац третій частини першої цієї ж статті)? До того ж не існує порядку визнання судимості несумісною з зайняттям будь-яких посад. Особі, яка звільнена з останнього місця роботи за порушення трудової дисципліни, може бути відмовлено в допуску (абзац п'ятий частини першої цієї ж статті). Зате відмова неможлива, якщо особа має в трудовій книжці десять записів про звільнення за порушення трудової дисципліни, але з останнього місця роботи звільнена за власним бажанням.

Кваліфікаційне свідоцтво оцінювача визначається як «документ, який підтверджує достатній, фаховий рівень підготовки оцінювача за програмою базової підготовки для самостійного проведення оцінки майна» (частина перша ст.15 Закону «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» [18]). Із цього випливає, що кваліфікаційне свідоцтво є документом, що стосується суто фахового рівня оцінювача. І все ж екзаменаційна комісія, може за письмовим поданням заінтересованих осіб прийняти рішення про позбавлення особи кваліфікаційного свідоцтва (його анулювання) не тільки за фактами виявленої невідповідності кваліфікації оцінювача займаній посаді, а й у разі «наявності у оцінювача непогашеної судимості за корисливі злочини», порушення обмежень на здійснення оціночної діяльності, встановлених ст.8 названого Закону [18]. Але у всіх випадках анулювання кваліфікаційного свідоцтва оцінювач підлягає звільненню або безпосередньо на підставі п.2 частини першої ст.40 КЗпП [9] або із застосування цього пункту за аналогією. Аналогічною є ситуація з водіями транспортних засобів. Відповідно до ст.15 Закону «Про дорожній рух» [19], ст.122 та інших Кодексу

про адміністративні правопорушення [20] за відповідні адміністративні порушення особа може бути позбавлена права керування транспортним засобом. Склалась судова практика, відповідно до якої водій транспортного засобу в таких випадках підлягає звільненню на підставі п.2 частини першої ст.40 КЗпП. Ця практика викликає єдине зауваження: цей пункт підлягає в таких випадках застосуванню за аналогією.

Незадовільне проходження перевірки знань з питань охорони праці, в тому числі і з питань пожежної безпеки, безпосередньо не визнається підставою звільнення працівника з роботи. Відповідно до п.3.16 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань за питань охорони праці [21] в таких випадках працівники повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань. Тільки у разі незадовільних результатів повторної перевірки знань працівник підлягає звільненню з роботи на підставі п.2 частини першої ст.40 КЗпП.

Загальновизнано, що працівник підлягає звільненню на підставі п.2 частини першої ст.40 КЗпП за результатами атестації. Це – правильно, якщо мати на увазі, що атестацією визнається «перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі» [22, с.161]. Таке визначення атестації є загальновизнаним. Воно відповідає тому розумінню атестації, яке відображене в нормативно-правових актах. За результатами атестації працівник може бути звільнений на підставі п.2 частини першої ст.40 КЗпП [9] виключно з причини недостатньої кваліфікації, а із застосуванням цього пункту за аналогією, – в решті випадків неможливості подальшого виконання працівником роботи, що складає зміст його ділової функції.

При аналізі наслідків невідповідності працівника встановленим вимогам слід враховувати комплексний характер трудового права як галузі національної системи права.

Тому й невідповідність працівника встановленим вимогам може тягти як приватно-правові, так і публічно-правові наслідки. Приватно-правові наслідки невідповідності працівника встановленим вимогам не виходять за межі трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. Публічно-правові наслідки такої невідповідності отримують форму прав та обов'язків, що входять до змісту правовідносин, що існують між роботодавцем (інколи – працівником) та відповідним державним органом.

Достатньої визначеності у механізмі забезпечення вимог до працівників, які (вимоги) мають публічно-правовий зміст, не існує. Тому, наприклад, услід за чітким правилом про те, що Міністерство охорони здоров'я встановлює єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які займаються певними видами медичної і фармацевтичної діяльності, в частині третій ст.74 Основ законодавства України про охорону здоров'я [23] викладається досить абстрактне положення про відповідальність за дотримання зазначених кваліфікаційних вимог, яку несуть керівники закладів охорони здоров'я. Роботодавця теж треба стимулювати, в тому числі і засобами юридичної відповідальності, до виконання вимог законодавства. Тому відповідальність роботодавця за порушення, про які тут йдеться, не повинна бути тільки приватно-правовою. Логічним було б за порушення вимог законодавства, що мають публічно-правовий зміст, встановити публічно-правові санкції, які будуть полягати у пред'явленні вимоги про розірвання трудового договору, яка є обов'язковою для роботодавця.

Якщо за результатами перевірки документів про освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень, про наявність спеціальної професійної підготовки або за результатами перевірки знань та вмінь претендента на посаду чи робоче місце, виявляється, що претендент не відповідає встановленим вимогам, роботодавець вправі відмовити у прийнятті на роботу.

Викладене дає, на нашу думку, підстави для наступних висновків. Перш за все, на рівні Кодексу законів про працю має бути вирішене питання про вид актів, якими можуть встановлюватись професійні вимоги до працівників. Такі вимоги доцільно було б встановлювати виключно нормативно-правовими актами. По-друге, терміново повинна бути змінена практика правового регулювання трудових відносин, за якої вимоги професійного змісту до працівників встановлюються нормативно-технічними актами, а відповідні акти, що існують на цей час, мають бути затверджені та опубліковані у порядку, встановленому для нормативно-правових актів. По-третє, має зазнати змін чинна редакція п.2 частини першої ст.40 КЗпП у відповідності з викладеними у статті рекомендації, що усуне необхідність у застосуванні її положень за аналогією.

Подальше дослідження даної проблематики могло би піти в напрямку поглиблення у нормативний матеріал, пошуку шляхів поліпшення правового регулювання трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про загально-обов'язкове державне пенсійне страхування» : від 09.07.2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 33. – Ст. 1770.
2. Закон України «Про кредитні спілки» : від 20.12.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2002. – № 3. – Ст. 79.
3. Закон України «Про вищу освіту» : від 17.01.2002 р. // Офіційний вісник України. – 2002. – № 8. – Ст. 327.
4. Закон України «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні» : від 30.10.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 51. – Ст. 292.
5. Общая теория государства и права. Академический курс: в 2-х томах / под ред. Марченко Н. М. – М. : Зерцало, 1998– . –

Том 2. Теория права. – 1998. – 640 с.

6. Теория государства и права (энциклопедический курс) : учебник / Скакун О.Ф. – Х. : Эспада, 2005. – 840 с.

7. Декрет Кабинету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію» : від 10.05.1993 р. // Зібрання законодавства України. – Т. 6. – К. : Ін Юре, 2000. – 6(ДКМ)14.

8. Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер / затв. Постановою Кабинету Міністрів України : від 16.10.1993 р., № 1640 // Зібрання законодавства України. – Т. 5. – К. : Ін Юре, 2000. – 5 (ПКМ)20.

9. Кодекс законів про працю України / прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.1971 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.

10. Положення про Міністерство праці та соціальної політики України / затв. Указом Президента України : від 30.08.2000 р., № 1035/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 35. – Ст. 1482.

11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності / затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України : від 29.12.2004 р., № 336. – Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. – 344 с.

12. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» : від 06.11.1992 р., № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2005. – № 2.

13. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. Розділ 2. Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності / затв. наказом

Міністерства праці та соціальної політики України : від 29.12.2004 р., № 336. – Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. – 465 с.

14. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників / затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України : від 29.07.1993 р., № 58 // Інформаційний Бюлетень Міністерства праці України. – 1993. – № 9.

15. Цивільний процесуальний кодекс України : від 18.03.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – Ст. 1088.

16. Порядок проведення спеціальної перевірки для надання фізичним особам допуску до виконання особливих робіт на ядерних установках з ядерними матеріалами, радіоактивними відходами, іншими джерелами іонізуючого випромінювання /затв. Постановою Кабинету Міністрів України : в ред. від 18.03.2006 р., № 284 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 11. – Ст. 722.

17. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» : від 08.02.1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

18. Закон України «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» : від 12.07.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 34. – Ст. 1577.

19. Закон України «Про дорожній рух» : від 30.06.1993 р. // Зібрання законодавства України. – Т. 6. – К. : Ін Юре, 2000. – 6(3)13.

20. Кодекс України про адміністративні правопорушення : від 07.12.1984 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

21. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці / затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці : від 26.01.2005 р., № 15 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

22. Юридична енциклопедія. Т. 1. – К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана,

1998. – 672 с.

23. Основи законодавства України про охорону здоров'я / прийняті Верховною Ра-

дою України 19.11.1992 р. // Зібрання законодавства України. – Т. 5. – К. : Ін Юре, 2000. – 5 (3)10.

Лукашева Н. М. Наслідки невідповідності працівників установленим професійним вимогам / Н. М. Лукашева // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 592–599 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10lnmupv.pdf>

Встановлені закріплені законодавством вимоги до працівників, які є обов'язковими. Їх порушення при прийнятті на роботу, за логікою речей, має тягти припинення трудового договору внаслідок порушення порядку прийняття на роботу. Крім того, обґрунтовується пропозиція встановити, що підставою розірвання трудового договору є виявлена невідповідність працівника до встановлених професійних вимог.

Лукашева Н.Н. Последствия несоответствия работников установленным профессиональным требованиям

Установлены закреплённые законодательством требования к работникам, которые являются обязательными. Их нарушение при принятии на работу, по логике вещей, должно влечь за собой прекращение трудового договора вследствие нарушения порядка принятия на работу. Кроме того, обосновывается предложение установить, что основанием расторжения трудового договора является выявленное несоответствие работника установленным профессиональным требованиям.

Lukasheva N.M. Consequences of Employees' Unavailability to Prescribed Professional Demands

Legislatively mandated demands to employees, established in the article, are obligatory. The breach of these demands by employment should imply the break-off labor contract, caused by violation of employment acceptance order. Besides, the revealed employees' unavailability to prescribed professional demands is a ground for dissolution of a labor contract.

Форум права