УДК 349.2

ЗАБОРОНА НЕОБҐРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК ЮРИДИЧНА ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Єфремова А. В.,

здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

Конституція України закріплює право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обираєш або на яку вільно погоджуєшся. З даної норми ст. 43 Конституції України випливає один із головних принципів трудового права – принцип свободи праці, який дає можливість кожному громадянину вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, вільно обирати рід роботи, професію.

Для принципу свободи праці властивим є те, що законодавство закріпило юридичні гарантії реалізації права на працю, і навіть передбачило відповідальність за їх порушення посадовими особами чи роботодавцем. Юридичні гарантії свободи праці проявляються як при укладенні, зміні трудового договору, так і при його припиненні. І однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю через принцип свободи праці є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Проблеми заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу розглядали у своїх працях О. І. Процевський, О. О. Коваленко, Я. А. Малихіна та ін., але науковці досліджували дане питання або як одну з юридичних гарантій при їх класифікації, або як принцип взаємовідносин між потенційними працівником та роботодавцем. А от заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, як юридичну гарантію реалізації права на працю, висвітлено не було.

В ч.1 ст. 22 КЗпП України закріплено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Де зазначається, що будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.[1] Але поряд із цим відзначається, що вимоги щодо віку, рівня освіти,

[1] Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.

© Єфремова А. В., 2017

стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Це, так би мовити, два важелі одних терезів, які тримають рівновагу між правами працівника та правами роботодавця.

На законодавчому рівні не закріплено визначення як обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і необґрунтованої. Тому науковці дають свої визначення. Так, О. І. Процевський вважає, що «обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків має безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо»[1]. О. О. Коваленко дає визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і зазначає, що «це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже порушує законні права працівника».[2] Погоджуючись із наведеними вище думками науковців, вважаємо за потрібне надати своє визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: це відмова роботодавця у прийнятті працівника на вакантне місце, яка базується на суб'єктивній думці, а не на ділових якостях працівника, що не відповідає чинному законодавству та порушує проголошене Конституцією право на працю.

Окрім ст. 22 КЗпП, трудове законодавство містить інші норми, які захищають працівників від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Сюди можна віднести ст. 184 КЗпП, якою забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Також у ст. 196 КЗпП закріплено, що для всіх підприємств і організа-

---

[1] Процевський О.І. Випробування при прийнятті на роботу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.yurmcom.com/ua/legal_bunetm_of_Ukrame/ pubHcations/?aid=4153&rid=147.

[2] Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій прав потенційних сторін трудового договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pravoznavec.com.ua/period/article /11811/%CE#chapter.

цій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років. Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду[1]. З даних норм видно, що законодавець для окремих категорій осіб встановлює додаткові гарантії при прийнятті на роботу. Та в разі їх порушення передбачає іншу юридичну гарантію – оскарження порушеного права в суді.

Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу є однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю, за допомогою якої захищається право працівника. На жаль, на практиці дуже часто порушується дана гарантія, тому що роботодавець намагається прийняти на роботу, в першу чергу, кума, брата чи іншого родича, не звертаючи великої уваги на їх фах, спеціальність чи кваліфікацію. Але через те що наша країна прагне європейського рівня життя, ми повинні змінити ці стереотипи та приймати на роботу, в першу чергу, фахівців, спеціалістів у своїй галузі.

[1] Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.