УДК 349.22

**Дибань М.П.,** к.ю.н.,

Юридичний факультет,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

**особливості ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ на стадії укладання трудового договору: теоретичний аспект**

Узгодження інтересів сторін на стадії укладання трудового договору – це складний та суперечливий процес, який залежить від багатьох чинників, зокрема: законослухняність та рівень правосвідомості роботодавця, спрямування працівника на захист своїх прав та законних інтересів у сфері праці. Помилково вважати, що інтереси роботодавця та працівника повною мірою співпадають, хоча досягнення консенсусу щодо всіх умов трудового договору є основним завданням його сторін.

Особливість полягає в тому, що обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір відбувається на початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового договору, коли роботодавець відмовляє особі у прийнятті на роботу без законних підстав. У законодавстві такі дії роботодавця дістали назву «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В ст.22 Кодексу законів про працю України (далі **-** КЗпПУ) встановлена імперативна вимога про заборону необґрунтованої відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до [Конституції України](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/paran1654#n1654) 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. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [1]. Як бачимо, згідно законодавства про працю допускається відмова у прийнятті на роботу на підставі вікових, професійно-кваліфікаційних (рівень освіти), медичних (стан здоров’я) критеріїв, при цьому в КЗпПУ не розкривається правовий зміст понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу».

Розглядаючи вказане питання, О.І. Процевський справедливо зазначає, що обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу буде вважатися у тому випадку, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров’я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує [2, с. 40]. В.В. Жернаков висловлює точку зору, що обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, варто вважати відмову, яка зумовлена відсутністю вакансій на підприємстві, в установі, організації; відсутність у претендента якостей необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи; наявність прямих обмежень, встановлених у нормативних актах) [3, с.70]. Погоджуємося, що лише професійні якості особи (відсутність відповідної освіти, необхідної для виконання трудових обов’язків), стан здоров’я (якщо робота протипоказана за станом здоров’я), в окремих випадках, визначений законодавством вік можуть бути підставою для законної обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Чітке розуміння сутності обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу дозволить визначити зміст поняття «необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу» як виду порушення трудових прав працівників. Імперативний зміст ч.1 ст.22 КЗпП України щодо заборони будь-якого прямого або непрямого 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, дозволяє констатувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» – це фактично дискримінація особи за визначеними в законодавстві ознаками.

На підставі проведеного аналізу порушень трудових прав працівників у частині необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, ми прийшли до наступних висновків: чинне законодавство про працю України, зокрема ст.22 КЗпПУ не містить чіткого визначення понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», що призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, установи, організації. На нашу думку, за змістом ст.22 КЗпПУ, під «обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» варто розуміти відмову роботодавця особі в укладенні трудового договору на підставі невідповідності працівника віковим, професійно-кваліфікаційним та (або) медичним вимогам, визначеним законами». Таким чином, встановлення можливості визначення вікових, професійно-кваліфікаційних, медичних критеріїв лише законами, вказуватиме на заборону розширення цих вимог в підзаконних нормативних актах.

Отже, розглянувши правовий зміст поняття «дискримінація» в контексті змісту ст. 22 КЗпПУ, можемо резюмувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» – це дискримінаційне явище в трудових правовідносинах, яке на практиці зустрічається не тільки на етапі виникнення трудових правовідносин, але й в процесі перебігу трудових правовідносин. Відповідно, «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу – це прояв дискримінації в сфері праці, коли на підставі ознак походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання та інших незаконних вирізнень з особою не укладається трудовий договір».

Література

Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст).- К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016.-120 с.

Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу: Електронний ресурс - Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/old\_jrn/Soc...10/Procevskiy\_O.pdfс.37-46

Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хазяйство и право.- 2000.- №7.- С.68-71.