

визначення змісту категорії «право на працю», визначивши при цьому роль держави у його забезпеченні.

Література

1. Овчаренко В. Правові позиції Конституційного Суду України: поняття, суть і можливості перегляду. *Вісник Конституційного Суду України*. 2013. № 5. С. 62–71.
2. Рішення Конституційного Суду від 16 жовтня 2007 року у справа № 8-рп/2007. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07>.
3. Рішення Конституційного Суду від 7 липня 2004 року у справі № 14-рп/2004. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04>.
4. Тихий В. Правова природа Конституційного Суду України, його повноваження, рішення та висновки. *Право України*. 2012. № 1–2. С. 97–110.
5. Цимбалістий Т.О. Правова природа актів органу конституційної юрисдикції. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 4. С. 59–61.
6. Шаповал В. Становлення конституціоналізму в Україні: проблеми теорії. *Право України*. 1998. № 5. С. 27–30.
7. Ярошенко О.М. Рішення Конституційного Суду України як джерела трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 3 (4). С. 178–181.

УДК 349.22 (043.2)

Дибань М. П., к.ю.н.,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Дотримання трудового законодавства про працю в процесі реалізації права на працю, зокрема на етапі виникнення індивідуальних трудових правовідносин – укладання трудового договору, в багатьох аспектах є визначальним фактором демократизації та стабільності трудових правовідносин, а також запорукою сумлінності, узгодження інтересів сторін у подальшому перебігу трудових правовідносин. Але відсутність ефективного правового механізму регулювання виникнення трудових правовідносин щодо дотримання гарантій, як засобів забезпечення прав особи при укладанні трудового договору, призводять до порушень роботодавцями трудових прав осіб, які влаштовуються на роботу.

Насамперед, обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір відбувається на початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового договору, а саме 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 якої: «Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством» [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]. Тому 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). Насамперед, 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 ст. 22 КЗпПУ 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». Це призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, установі, 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 нормативно-правових актах.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

2. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу: URL: www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc...10/Procevskiy_O.pdf (дата звернення: 12.02.2024).

УДК 349.2 (043.2)

Карпенко О. О., здобувач вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна,
Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професор

ЩОДО СТРУКТУРИ МЕХАНІЗМУ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Нормативно-правова основа механізму здійснення соціального діалогу складається з Конституції України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, та актів законодавства України. Правові основи соціального діалогу вперше були закріплені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [1], який на той час виконав свою функціональну роль рамкового Закону в цій сфері, а зараз потребує нової редакції у зв'язку з необхідністю адаптації національного законодавства до законодавства ЄС та забезпечення доступу до участі в соціальному діалозі всіх зацікавлених сторін.

Так, у лютому 2023 року Європейська комісія презентувала аналітичний звіт щодо відповідності законодавства України до вимог ЄС, в якому було зазначено про необхідність зміцнення консультативних механізмів та спроможності учасників соціального діалогу [2, с. 37].