

## ЩОДО ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Герман О. С.

*У статті розглянуті основні проблеми забезпечення гарантій реалізації трудових прав працівників. Проведений аналіз нормативно-правових актів, на підставі яких здійснюється правове регулювання цих правовідносин. Визначено значення гарантій реалізації прав працівників при працевлаштуванні. Сформульовані певні пропозиції щодо внесення змін до законодавства.*

**Ключові слова:** гарантії реалізації трудових прав працівників, дискримінація в галузі праці, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, обмеження при працевлаштуванні.

*В статье рассмотрены основные проблемы обеспечения гарантий реализации трудовых прав работников. Проведен анализ нормативно-правовых актов, на основании которых осуществляется правовое регулирование данных правоотношений. Определено значение гарантий реализации прав работников при трудоустройстве. Сформулированы определенные предложения по внесению изменений в законодательство.*

**Ключевые слова:** гарантии реализации трудовых прав работников, дискриминация в области труда, необоснованный отказ в приеме на работу, ограничения при трудоустройстве.

*The article discusses the basic problems of guaranteeing rights of workers. The analysis of legal acts on the basis of which the legal regulation of these relations. Determine the value of guarantees of the rights of workers in employment. Formulated certain proposals for changes in legislation.*

**Keywords:** guarantees of worker's rights, job bias, unjustified refusal to hire, restrictions on employment.

На сучасному етапі розвитку трудового права України питання щодо гарантій реалізації трудових прав працівників є досить актуальним, оскільки проблеми їх забезпечення виникають на різних етапах існування трудових правовідносин. У нашій статті увага буде зосереджена на проблемних питаннях, що мають місце в процесі працевлаштування й безпосередньо стосуються забезпечення гарантій реалізації прав працівників на етапі виникнення трудових правовідносин.

Гарантії трудових прав працівників – це система встановлених законодавством заходів щодо врегулювання питань, що пов'язані з порушенням трудового законодавства й вирішенням трудових спорів працівників, спрямованих на захист їх трудових прав.

Відповідно до ст. 24 Конституції України “не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, установами пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.” [1]

© О.С. Герман, 2015

Статтею 22 КЗпП України передбачено, що “забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України 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 в 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.” [2]

При визначенні відсутності ознак дискримінації при працевлаштуванні слід також керуватись положеннями Конвенції МОП № 111, ратифікованої Україною в 1961 році, про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, згідно з якою “будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається” [10].

На сьогодні найбільш актуальною проблемою є проблема гендерної нерівності при працевлаштуванні. Згідно з Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків” 08.09.2005 року гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [5].

У статті 6 цього Закону зазначено: “Дискримінація за ознакою статі забороняється. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниці в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії”.

Виходячи зі змісту статті 17 указанного Закону, позитивні дії – це дії роботодавця, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Також частиною 3 статті 17 цього Закону передбачено, що “роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи переваги одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, плани щодо народження дітей”.

Але варто зазначити, що механізм забезпечення нормативних положень і, насамперед, санкцій за порушення цих норм закону не є дієвим. Правові норми, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення вимог цього Закону носять відсильний характер, тобто відсилають до інших нормативно-правових актів. У Законі відсутній механізм їх реалізації.

Необхідно також звернути увагу на ще один нормативно-правовий акт, що містить правові норми,

які передбачають певні гарантії прав працівників при прийомі на роботу, а саме Закон України "Про рекламу" від 03.07.1996 року. На відміну від Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" від 08.09.2005 року, Закон України "Про рекламу" містить більш деталізований перелік випадків, що підпадають під визначення поняття "необґрунтована відмова в прийнятті на роботу".

Статтю 24-1 цього Закону ("Реклама послуг із працевлаштування") забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, і випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі) (ПЕРЕЛІК важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок ЗАТВЕРДЖЕНО наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства в професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [6].

Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва в працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення.

Роботодавець має право встановлювати обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Стаття 25-1 КЗпП України зазначає: "Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядку запровадження таких обмежень установлюється законодавством." [2]

Більш детально це питання врегульоване Постановою Ради Міністрів УРСР від 03.11.1980 року № 593 Про часткову зміну постанови Ради Народних Комісарів УРСР від 4 червня 1933 р. "Про сполучення посад та службу родичів в установах, підприємствах та організаціях у суспільного сектора" [9]. Слід звернути увагу, що на державних підприємствах такі обмеження стосуються лише посад і робіт, пов'язаних із безпосереднім підпорядкуванням і підконтрольністю. Разом з тим, указані обмеження не поширюються на працівників, що обіймають виборні посади, спеціалістів сільського господарства, працівників плавскладу судів річкового флоту, лікарів, наукових і педагогічних працівників, артистів, художників, музикантів державних театрів, спеціалістів лісового, водного господарства, працівників освіти, що працюють у сільській місцевості, та деякі інші категорії працівників.

Забороняється відмова в прийнятті на роботу та звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку

- частина 2 статті 11 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16.12.1993 року [7].

Гарантії при прийнятті на роботу для працевдатної молоді передбачені статтею 197 КЗпП України, та більш детально це питання врегульоване Законом України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 року. У статті 14 цього Закону міститься перелік категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [4]. Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", норматив працевлаштування на роботу яких устанавлюється згідно із Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні") підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб устанавлюється квота в розмірі 5 % середньооблікової.

У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожен необґрунтовану відмову в працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені на момент виявлення порушення. Це передбачено частиною 2 статті 53 Закону України "Про зайнятість населення".

"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'язаний повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку." Це передбачено статтею 184 КЗпП України.

Варто звернути увагу на те, що обов'язкова письмова форма відмови в прийнятті на роботу передбачена тільки статтею 184 КЗпП. Відповідно, у всіх інших випадках відмова може бути надана в усній формі, але це дуже ускладнює можливість захисту працівником свого порушеного права в суді. Адже обов'язок доказування того, що відмова в прийнятті на роботу була необґрунтованою, лежить на особі, яка працевлаштовується.

У Кодексі законів про працю України, а саме в другій частині статті 24, зазначається перелік документів, які громадянин має подати при укладенні трудового договору. Але варто зазначити, що цей перелік не є вичерпним. Відповідно, від громадянина роботодавця може вимагатися й інші, не передбачені цією статтею, документи, якщо це передбачено іншими нормативно-правовими актами.

Одночасно статтею 25 КЗпП України встановлюється заборона вимагати від громадян відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Отже, відмова в прийнятті на роботу через ненадання особою, яка працевлаштовується, документів, не передбачених законодавством, розцінюватиметься як необґрунтована, що передбачено ч. 1 ст. 22 КЗпП України.

Водночас прийняття на роботу особи без паспорта відповідно до ст. 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення тягне за собою відповідальність у формі штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а те саме порушення, допущене посадовою особою після застосування до неї протягом року заходу адміністративного стягнення за такі дії, — тягне за собою накладення штрафу від десяти

до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [3]. Так само й прийняття на роботу військово-возов'язаних і призовників, які не перебувають на військовому обліку за місцем проживання, тягне за собою накладення штрафу (ст. 211-3 КУпАП) від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а повторне протягом року вчинення такого порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, — тягне за собою накладення штрафу від трьох до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Поряд із зазначеними вище гарантіями щодо працевлаштування чинним законодавством встановлено й певні обмеження, перевірити наявність яких у кожному конкретному випадку дозволить ретельне вивчення всіх поданих майбутнім працівником документів. Зокрема, на сьогодні існують такі обмеження щодо працевлаштування: за віком, за станом здоров'я, за громадянством, за обмеженням спільної роботи, за певними видами робіт для окремих категорій працівників, за вироком суду та за сумісництвом.

Безпідставна відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду, а той, як зазначено в п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 р. № 9, при обґрунтованості позову зобов'язав роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата — з цієї дати), а з іншими особами — з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу. Також роботодавець повинен буде оплатити вимушений прогул працівника внаслідок відмови в прийнятті його на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору за правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові [8].

На підставі аналізу діючого трудового законодавства України та правозастосовної практики з питань пов'язаних із забезпеченням гарантій прав працівників при працевлаштуванні, можна зробити висновки, що існує велика кількість недоліків, що потребують негайного вирішення. А саме:

- правова необізнаність громадян щодо існуючих гарантій їх трудових прав;
- свідоме недотримання роботодавцем вимог трудового законодавства при прийомі на роботу;
- відсутність належного нагляду та контролю з боку державних органів;
- зростання рівня безробіття в державі та значний рівень конкуренції на ринку праці змушує працівників вступати в трудові правовідносини з роботодавцем без дотримання відповідних правових гарантій, передбачених законодавством;
- недосконалість трудового законодавства в питаннях пов'язаних із захистом прав працівників, що були порушені в процесі працевлаштування.

Задля вдосконалення правового регулювання цього питання треба на законодавчому рівні надати визначення поняття "обґрунтована відмова" в прийнятті на роботу. Адже й у самому змісті цього поняття містяться гарантії для осіб, що бажають працевлаштуватися. На нашу думку, обґрунтованою відмова може вважатись у таких випадках:

- відсутність вакантних місць;
- недостатність або відсутність належної кваліфікації в працівника, який хоче працевлаштуватися;
- обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі та шкідливі умови праці (неповнолітні, жінки), заборона в судовому порядку займати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я та інше);
- обмеження за медичними показниками (коли за

станом здоров'я працівник не може виконувати певну роботу).

Наведеного вище переліку випадків обґрунтованої відмови, як і її визначення, немає ні в КЗпП України, ні в жодному іншому діючому нормативно-правовому акті, що значно ускладнює захист прав працівників при працевлаштуванні.

Також важливим є питання щодо форми, в якій може бути відмовлено в прийнятті на роботу. Адже, як було зазначено вище, відмова в письмовій формі в обов'язковому порядку надається тільки у випадках, передбачених статтею 184 КЗпП України. Доцільно було б розширити перелік таких випадків, включивши до нього, щонайменше, інші категорії неконкурентноспроможних працівників.

Окрім того, потрібно звернути увагу на те, що на сучасному етапі розвитку трудових правовідносин роботодавець, особливо якщо це фізична особа-роботодавець, при прийомі на роботу дуже ретельно ставиться до особистих якостей працівника, таких як зовнішній вигляд, поведінка, репутація, шкідливі звички та інше, що не передбачено діючим законодавством, але на практиці має місце. На нашу думку, це не можна вважати порушенням трудового законодавства з боку роботодавця.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - С. 141.
2. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - Додаток до № 50. - С. 375.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення 07.12.1984 року // Відомості Верховної Ради України. - 1984. - Додаток до № 51. - С. 1122.
4. Закон України "Про зайнятість населення" від 05.07.2012 року // Відомості Верховної Ради України. - 2013. - № 24. - С. 243.
5. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" від 08.09.2005 року // Відомості Верховної Ради України. - 2005. - № 52. - С. 561.
6. Закон України "Про рекламу" від 03.07.1996 року // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 39. - С. 181.
7. Закон України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" від 16.12.1993 року // Відомості Верховної Ради України. - 1994. - № 4. - С. 18.
8. Постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 6 листопада 1992 р. № 9 // Галицькі контракти. - 2008. - № 29. - С. 279.
9. Постанова Ради Міністрів УРСУ від 03.11.1980 року № 593 Про часткову зміну постанови Ради Народних Комісарів УРСР від 4 червня 1933 р. "Про сполучення посад та службу родичів в установах, підприємствах та організаціях усупільненого сектора" // [Електронний ресурс]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/593-80-%D0%BF>.
10. Конвенція МОП № 111, ратифікована Україною в 1961 році, про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року // [Електронний ресурс]: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

Герман О.С.,

викладач кафедри соціально-правових дисциплін  
ОДУВС

Надійшла до редакції: 13.09.2015