

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НЕОБГРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Ярошенко Олег Миколайович,

д. ю. н., професор,

член-кореспондент Національної академії правових наук України,

завідувач кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID 0000-0001-9022-4726

У науковій праці проаналізовано правові питання необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Надано визначення такої відмови й перелічено випадки коли роботодавець може відмовити працівнику у прийнятті на роботу згідно із трудовим законодавством.

Ключові слова: відмова у прийнятті на роботу, охорона трудових прав працівників.

Заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу є однією із головних юридичних гарантій при укладенні трудового договору. Відповідне загальне положення закріплює ч. 1 ст. 22 КЗпП України. Конкретизують цей припис як спеціальні норми КЗпП, так і окремі закони. «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору», – говориться у ст. 24 КЗпП України. За ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу 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 з інвалідністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Забороняється відмова у прийнятті на роботу з мотивів досягнення пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

Притримуємось позиції, що роботодавець може, не порушуючи вимог трудового законодавства, відмовити особі, яка шукає роботу, у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як-то:

а) відсутність вакантних місць;

б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у претендента на робоче місце;

в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці, заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я);

г) обмеження за медичними показниками (коли працівник за станом свого здоров'я не в змозі виконувати певну роботу).

У всіх інших випадках відмову у найманні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству.

На жаль, такого роду підхід не знайшов закріплення ні в чинному, ні в проектовому законодавстві. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьований від 24 липня 2017 р.) хоча і включає статтю 26 «Відмова у прийнятті на роботу», однак відповіді на питання, в яких випадках така відмова є правомірною не містить. Розробники проекту лише фіксують такі основні позиції: а) роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади); б) роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я або всупереч установленим законом обмеженням на використання праці певних категорій осіб на певних роботах; в) заборона відмови у прийнятті на роботу осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір; г) зобов'язання роботодавця, на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, письмово повідомити їй про причину такої відмови. Загалом не піддаючи сумніву необхідність законодавчого закріплення відповідних нормативних приписів, вважаємо цього недостатнього і виступаємо за комплексний підхід у цій царині. Маючи на меті забезпечити правозастосувачів (як роботодавців, так і осіб, які шукають роботу, а також органів державного нагляду і контролю за дотримання трудового законодавства) від спірних ситуацій щодо працевлаштування,

притримуємось позиції, що варто спеціально унормувати питання щодо правомірних підстав відмови у прийнятті на роботу шляхом фіксації відповідного переліку.

Складовою частиною гарантій здійснення права на працю є правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 51 КЗпП України). У праві на захист важливе місце займає його процесуальний зміст, що включає комплекс таких можливостей, як-от: а) звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі; б) користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; в) оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу. Указане безпосередньо впливає зі ст. 55 Конституції України, якою проголошено, що права та свободи людини і громадянина захищаються судом. За ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в судах загальної юрисдикції розглядаються такі позови про відмову в прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. За радянських часів такого роду позиція законодавця була зрозумілою, адже Конституція Української РСР у ст. 56 виходила із наступного: «Громадяни Української РСР мають право оскаржити дії службових осіб, державних і громадських органів. Скарги повинні бути розглянуті в порядку і в строки, встановлені законом. Дії службових осіб, які вчинені з порушенням закону, з перевищенням повноважень і які ущемляють права громадян, можуть бути у встановленому законом порядку оскаржені до

суду. Громадяни Української РСР мають право на відшкодування втрати, заподіяної незаконними діями державних і громадських організацій, а також службових осіб при виконанні ними службових обов'язків». Як видиться, хоча тогочасний Основний Закон і включав у свій зміст право громадян на оскарження у суді дій службових осіб, державних і громадських органів, однак відповіді на питання які саме дії підлягають оскарженню не містив. І у багатьох випадках суд відмовляв у розгляді скарги лише з тієї причини, що існує поза-судовий порядок вирішення відповідного спору.

З прийняттям же 28 червня 1996 року Конституції України ситуація докорінно змінилася: універсальною процесуальною гарантією охорони трудових прав працівників стало право кожного з них на судовий захист своїх прав (статті 55 та 124 Основного Закону). Саме ця установка знайшла відбиття у п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., в якій вказується, що суди безпосередньо розглядають позови й інших осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП. Отже, в судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу громадян, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необґрунтованої відмови.

Приймаючи до уваги викладене, вважаємо, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу – це немотивована або мотивована з посиланням на обставини, що не належать до професійно-ділових якостей працівника, відмова роботодавця працівнику в укладенні з ним трудового договору. Роботодавець може відмовити працівнику у прийнятті на роботу лише в таких випадках: а) відсутність вакантних місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у особи, який влаштовується на роботу; в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу; г) наявність обмежень за медичними показниками. У всіх інших випадках відмову у працевлаштуванні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству.