

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що певні норми, які закріплені в проекті Трудового кодексу України, як-то визначення прямої майнової шкоди, намагання визначити всі види причинного діяння зі шкодою і, як наслідок, розширення кола осіб, які підлягають відповідальності. Проте нині у чинному законодавстві залишається низка певних прогалин, а саме: не розкрито поняття «вина працівника», чітко не закріплені підстави та умови застосування матеріальної відповідальності працівника тощо. Вирішення вказаних проблем на законодавчому рівні дало б змогу забезпечити рівні права всіх учасників трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
2. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Яковлев В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2003. 20 с.
4. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві. Право і безпека: наук. журн. 2011. № 3. С. 248–251.
5. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
6. Проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658, текст законопроекту до 2-го читання 24.07.2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2001. С. 242–243.

УДК 349.22

НАНЬЄВА М.І.

ЗАБОРОНА НЕОБГРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ В УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті досліджуються гарантії для працівників при укладенні трудового договору. Проаналізовано саме заборону необгрунтованої відмови в укладенні трудового договору як однієї із загальних гарантій. Визначається, що саме є необгрунтованою відмовою в укладенні трудового договору, проаналізовано недоліки чинного законодавства у цій сфері та зроблені пропозиції щодо удосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: трудовий договір, гарантії при укладенні трудового договору, необгрунтована відмова в укладенні трудового договору.

В статье исследуются гарантии для работников при заключении трудового договора. Проанализирован именно запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора как одной из общих гарантий. Определяется, что именно является необоснованным отказом в заключении трудового договора, проанализированы недостатки действующего законодательства в этой сфере и выдвинуты предложения по усовершенствованию действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса.

Ключевые слова: трудовой договор, гарантии при заключении трудового договора, необоснованный отказ в заключении трудового договора.

© НАНЬЄВА М.І. – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Національний університет «Одеська юридична академія»)

The article is devoted to study guarantees for employees during the stage of the conclusion of labor contract. The prohibition of unreasonable refusal to conclude the labor contract as one of the general guarantee has been analyzed. It is determined what exactly is the prohibition of unreasonable refusal to conclude the labor contract, analyzed disadvantages of current legislation and formulates proposals how to improve the provisions of the existing labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine.

Key words: labor contract, guarantees during the stage of the conclusion of labor contract, unreasonable refusal to conclude the labor contract.

Вступ. Одним з основних трудових прав людини є право на працю, яке реалізується шляхом укладення трудового договору. Враховуючи важливість трудового договору для виникнення індивідуальних трудових правовідносин і забезпечення прав та інтересів його сторін, чинне трудове законодавство докладно регламентує процедуру і умови його укладення, передбачає спеціальні гарантії, спрямовані на реалізацію конституційного права кожного на працю. Чинним законодавством України закріплено низку гарантій для працівників у рамках процедури укладення трудового договору. Аналіз чинного трудового законодавства України свідчить про те, що нормативний зміст більшості гарантій у разі укладення трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців.

У вітчизняній науці трудового права юридичні гарантії при укладенні трудового договору досліджувалися такими вченими: В.С. Пересунько, Н.В. Кохан, К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко та ін. Водночас зазначені проблеми потребують спеціального дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства, положень проекту ТК України, матеріалів судової практики.

Постановка завдання. Метою статті є визначення гарантій для працівників у разі укладення трудового договору, аналіз необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору як однієї із загальних гарантій при укладенні трудового договору, а також формулювання науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у цій сфері.

Результати дослідження. Гарантії працівникам при укладенні трудового договору видається доцільним поділити на загальна та спеціальні. До загальних гарантій належать заборона необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору та заборона дискримінації під час прийняття на роботу, що випливає зі змісту ст. 22 КЗпП України, заборона фактичного допуску до роботи без укладення трудового договору, заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, заборона укладення строкового трудового договору, крім випадків, передбачених законодавством тощо.

Відповідно до ч. 1 ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Варто звернути увагу не певні недоліки змісту ч. 1 ст. 22 КЗпП України. По-перше, у назві статті йдеться про гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а в ч. 1 – про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Очевидно, що терміни «укладення трудового договору» і «прийняття на роботу» не є ідентичними, оскільки у другому випадку може відбуватися прийняття на роботу і за цивільно-правовим договором, пов'язаним із працею. У зв'язку з цим варто внести зміни до ч. 1 ст. 22 КЗпП України і зазначити в ній заборону необґрунтованої відмови в укладенні трудового договору, що узгоджується з назвою і змістом зазначеної статті.

По-друге, у ч. 1 не визначається поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». В науці трудового права є кілька визначень зазначеного поняття. Так, Б.К. Бегічев розглядав як необґрунтовану відмову з мотивів, що не стосуються ділових якостей працівника, без урахування виробничих інтересів підприємства та його колективу [1, с. 231]. Останнє положення було виправдані у соціально-економічних умовах тих часів.

Більш повним і таким, що є прийнятним в умовах сьогодення, є визначення, сформульоване О.Н. Волковою, на думку якої, необґрунтованою є відмова без будь-яких мотивів, а також за підставами, що не стосуються ділових якостей працівника, а також незаконна відмова, тобто відмова з мотивів, заборонених чинним законодавством або неприпустимих із позиції загальних принципів трудового права [2, с. 35].

Як видається, необґрунтованою варто вважати довільну відмову без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством. Доцільно було б доповнити ч. 1 ст. 22 КЗпП України і викласти її в такій редакції: «Забороняється необґрунтована від-

мова в укладенні трудового договору, тобто відмова без урахування ділових якостей працівника або особливих вимог, установлених законодавством».

Необґрунтованою варто вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, проголошеного у ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини і громадянина [3] і закріпленого у ст. 21 Конституції України.

Водночас сучасні дослідники звертають увагу на те, що визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою, повинно мати нині розумні межі [4, с. 638]. Вчені виходять із того, що трудовий договір – це угода, спільне волевиявлення, яке породжує юридичні наслідки. Коли йдеться про окремі категорії працівників, для яких закон встановлює додаткові гарантії на ринку праці, обмеження свободи вибору роботодавцем контрагента можливе. У всіх інших випадках ставитись до роботодавця як засобу, в якого відсутні власні інтереси щодо відбору кадрів, не можна.

Зазначений висновок видається спірним. У такому разі варто відмовитися від терміна «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» і замінити його терміном «незаконна відмова у прийнятті на роботу».

Згідно з ч. 1 ст. 4 Закону України «Про зайнятість» та ст. 5-1 КЗпП України держава гарантує працевдатному населенню у працевдатному віці в Україні захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Норма про заборону необґрунтованої (незаконної) роботи закріплена у трудових кодексах пострадянських країн. Як зазначає Ф.А. Цесарський, у законодавстві використовуються дві різних моделі цієї заборони: закріплення конкретного переліку підстав необґрунтованої відмови в прийомі на роботу (Білорусь, Киргизстан) або встановлення цієї заборони без повної конкретизації таких підстав (Росія, Таджикистан, Узбекистан) [5, с. 209].

У судовій практиці мають місце справи про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу за різними мотивами [6]. Так, позивач звернувся до суду з позовом до ТОВ «Фактор-Друк» та просив суд визнати неправомірною відмову у прийнятті його на роботу на посаду комірника у ТОВ «Фактор-Друк»; зобов'язати відповідача виплатити йому компенсацію за моральну шкоду у розмірі 11 820 грн.; зобов'язати відповідача відшкодувати розмір судових витрат.

Свої позовні вимоги він обґрунтував тим, що 21.09.2011 р. він був взятий на облік у Харківський міський центр зайнятості та йому було видано направлення на працевлаштування у ТОВ «Фактор-Друк» на посаду комірника. 22.09.2011 р. він отримав відмову у прийнятті на роботу лише на тій підставі, що його вік перевищує 30 років, тобто не відповідає вимогам цього підприємства, відповідач навіть не переглянув його трудову книжку, не спитав про місце його попередньої роботи, не встановив рівень його професійних здібностей. Позивач вважає, що відмова у прийнятті його на роботу лише на підставі вікового критерію є дискримінацією за віковою ознакою, що порушує його конституційне право на працю, закріплене у Конституції України. Оскільки він мав намір обійняти посаду комірника, законодавством не передбачено спеціальних вимог для цієї професії. Він не досяг пенсійного віку, не має інвалідності, тобто є працевдатною особою. У нього є вища освіта, тривалий трудовий стаж за спеціальністю. Раніше він майже 2 роки працював комірником на іншому підприємстві, про що свідчить запис у трудовій книжці, також він працював ревізором, а практично виконував обов'язки комірника. Все це вказує на те, що у нього є досвід відповідної роботи, тому єдиною підставою, за якою йому відмовили у працевлаштуванні, був його вік. Через те, що йому відмовляють у працевлаштуванні на підставі його віку, він змушений шукати інші засоби існування, зокрема продавати своє майно, займати гроші у родичів. Нині він фактично перебуває за межею бідності, оскільки не має заробітку, не отримує допомоги по безробіттю. Будучи непрацюючою особою, він не має змоги сплачувати внески до Пенсійного фонду України, що позбавляє його змоги у майбутньому отримувати трудову пенсію. Він постійно переживає нервові потрясіння, викликані необхідністю постійно шукати засоби для існування та змінювати свій звичайний спосіб життя. Він втрачає зв'язки зі своїми друзями та родичами, не має змоги завести сім'ю та отримувати її. У зв'язку з цим вважає правомірним зобов'язати відповідача виплатити йому компенсацію за моральну шкоду, пов'язану з неправомірною відмовою у прийнятті на роботу, яку він оцінює у 11 820 грн. (12 мінімальних заробітних плат, розмір яких встановлений у Законі України «Про Державний бюджет України на 2011 рік»).

Відповідач представник ТОВ «Фактор-Друк» у судовому засіданні позов не визнав та пояснив, що працівником відділу з персоналом ТОВ «Фактор-Друк» ОСОБА_2 в корінці направлення на працевлаштування був помилково внесений запис «обмеження по віку до 30 ро-

ків», що підтверджується службовою запискою та письмовим поясненням ОСОБА_2 на ім'я генерального директора ТОВ «Фактор-Друк». Причиною відмови у прийнятті на роботу позивача була відсутність вакансії комірника у відповідача у період із липня 2011 р. по жовтень 2011 р. Факт відсутності вакансій комірника у ТОВ «Фактор-Друк» підтверджується звітами про наявність вакансій, які подавалися та були прийняті Харківським міським центром зайнятості. Про помилковість внесеного запису телефонограмою було повідомлено Харківський міський центр зайнятості, проте позивач до Харківського міського центру зайнятості не з'явився, оригінал корінця направлення на працевлаштування від 21.09.2011 р. до Харківського міського центру зайнятості не повернув, у зв'язку з чим позивач був знятий з обліку як безробітний. Таким чином, позивач не був прийнятий на вакансію комірника ТОВ «Фактор-Друк» у зв'язку з відсутністю такої вакансії, а запис про «обмеження по віку до 30 років» був внесений помилково. Також заперечується ствердження позивача про нібито заподіяну моральну шкоду з вини ТОВ «Фактор-Друк», доказів щодо якого позивачем не надано. Третя особа – представник Харківського міського центру зайнятості у судовому засіданні доводи позову щодо обґрунтованості направлення позивача для працевлаштування до ТОВ «Фактор-Друк» підтримав і дав пояснення стосовно того, що направлення на працевлаштування позивача як комірника було здійснено спеціалістом центру зайнятості на підставі даних, повідомлених начальником відділу роботи з кадрами ТОВ «Фактор-Друк» ОСОБА_2, і підтверджено звітом за формою 3-ПН про вакансії робочих місць, яке було відправлено 19.09.2011 р. факсом із телефону приймальні ТОВ «Фактор-Друк».

Суд, вислухавши пояснення сторін, представника третьої особи, вчинивши дослідження матеріалів справи, вважає, що позов підлягає частковому задоволенню із таких підстав: ОСОБА_1 21.09.2011 р. був взятий на облік у Харківському міському центрі зайнятості (МЦЗ) як безробітний; 22.09.2011 р. на підставі направлення МЦЗ ОСОБА_1 звернувся до ТОВ «Фактор-Друк» з питання працевлаштування як комірника.

У працевлаштуванні в ТОВ «Фактор-Друк» позивачу було відмовлено з мотивів обмеження для кандидата на зайняття робочого місця віку до 30 років, про що на корінці направлення для працевлаштування за підписом начальника відділу по роботі з кадрами ОСОБА_2 було вчинено відповідний запис.

Позивач вважає відмову у працевлаштуванні з відповідних мотивів неправомірною і вимагає стягнення компенсації за завдану йому моральну шкоду.

Відмова ОСОБА_1 у прийнятті на роботу в ТОВ «Фактор-Друк» за мотивами обмеження віку для кандидата на зайняття робочого місця є безпідставною і має бути визнана протиправною.

Доводи відповідача щодо відсутності вакансії комірника на час звернення позивача з приводу працевлаштування і помилкового зазначення підстав відмови суд вважає безпідставними і такими, що суперечать матеріалам справи.

Відповідно до даних, представлених представником міського центру зайнятості, ТОВ «Фактор-Друк» станом на 19.09.2011 р. підтвердив актуальність вакансії комірника. Це підтверджено і направленням факсом до МЦЗ повідомлення про наявність відповідної вакансії. Відповідачем не наведено даних стосовно того, що саме і яким чином вплинуло на начальника роботи з кадрами при вчиненні напису стосовно мотивів відмови у працевлаштуванні позивачу.

Тому вимоги позивача щодо визнання відмови йому у працевлаштуванні неправомірною були визнані доведеними і судом задоволені.

Довести в суді факт необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема за ознакою статі) досить складно, оскільки відсутність обов'язку роботодавця повідомити причини відмови в прийнятті на роботу у письмовій формі ускладнює всебічне дослідження обставин відмови і правильну їх оцінку судом під час оскарження таких дій.

Чинним законодавством передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу повідомляти причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі окремим категоріям осіб. Так, ст. 184 КЗпП України такий обов'язок покладено на власника або уповноважений ним орган при відмові у прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей, яким забороняється відмовляти у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

Варто підтримати висловлену в літературі пропозицію про закріплення у Трудовому кодексі України правила, за яким на роботодавця покласти обов'язок повідомляти про причини відмови про прийняття на роботу в письмовій формі усім категоріям працівників [7, с. 291].

Висновки. Видається за доцільне доповнити ст. 22 КЗпП України окремою частиною, в якій закріпити норму про те, що за письмовою вимогою особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити причину відмови у письмовій формі у строк не пізніше семи днів із дня пред'явлення такої вимоги. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в судовому порядку.

Ч. 4 ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України передбачено, що на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству.

Ч. 4 ст. 28 доцільно було б доповнити положенням про зазначений вище строк для повідомлення причини відмови у письмовій формі – не пізніше семи днів із дня пред'явлення такої вимоги.

На нашу думку, необхідно також змінити назву ст. 28 «Відмова у прийнятті на роботу» проекту ТК України та іменувати її «Відмова в укладенні трудового договору», а також перенести її з глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої до глави 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої проекту ТК України.

Список використаних джерел:

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. С. 231.
2. Волкова О.Н. Недопустимость необоснованного отказа в приеме на работу – важнейшая гарантия права на труд. Труды ВЮЗИ. М., 1978. Т. 62. С. 35.
3. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12. 1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103.
4. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т. 1. 744 с.
5. Цесарський Ф.А. Деякі особливості змісту інституту трудових договорів у країнах СНД. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 209.
6. Рішення Київського районного суду м. Харкова по справі № 2018/2-4146/11 від 18 січня 2012 р. за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Фактор-Друк», третя особа Харківський міський центр зайнятості про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу та відшкодування моральної шкоди. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>.
7. Гудкова Л.О. Гарантії забезпечення соціально-економічних прав громадян при прийнятті на роботу. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф. Харків, 2004. С. 291.