

## **ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У науковій юридичній літературі неодноразово порушувалося питання про реалізацію особою права на працю. Наука трудового права вивчає суспільні відносини найманої праці, коли право на працю реалізується через укладення трудового договору як правочину, з учиненням якого сторони набувають правового статусу роботодавця або працівника.

Як відомо, у ст. 43 Конституції України закріплено право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. З метою забезпечення реалізації права на працю законодавець передбачив низку норм забезпечувального характеру, за допомогою яких гарантується право на працю. Так, Конституцією передбачено створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, тобто йдеться про організаційні гарантії реалізації права на працю, а також гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, тобто юридичні гарантії реалізації права на працю.

Однак, юридичні трудові гарантії та гарантії права на працю – поняття не тожожні. Так, гарантії права на працю – це «сукупність політичних, економічних, соціальних і правових засобів, способів і умов, за допомогою яких забезпечується безперешкодне, реальне здійснення громадянами свого права на працю.» [2, с. 158]. Тоді як юридичні трудові гарантії включають у себе не лише гарантію права на працю як основоположну гарантію, а ще й цілу низку інших гарантій як складових системи юридичних гарантій щодо праці, відпочинку, прийнятті на роботу, звільненні з роботи, соціального забезпечення, ставлення до працівника, захист та самозахист прав працівника тощо.

Правові гарантії рівності у реалізації права на працю через укладення трудового договору тісно пов'язані з принципом заборони дискримінації в трудових відносинах, який конкретизується у відповідних нормах-гарантіях як національного законодавства, так і міжнародно-правових актів.

У правовій науці розроблено різні класифікації юридичних гарантій. Так, автори монографії «Гарантії в трудовому праві України» пропонують класифікувати юридичні гарантії за двома критеріями – загальним та спеціальним [3, с. 51-52].

Структура юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини, по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права, по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто

правотворчі, правореалізуючі та контрольно-наглядові процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини [4].

Вітчизняні науковці розробили також класифікацію юридичних гарантій, передбачених основним джерелом трудового права – Кодексом законів про працю України. Так, Ю. А. Джепа розглядає юридичні гарантії в трудовому праві як складну систему і пропонує класифікацію юридичних гарантій, передбачених КЗпП України, як підсистему в загальній системі трудових юридичних гарантій [5, с. 127], елементом якої є юридичні гарантії при укладенні трудового договору.

Кодексом законів про працю України встановлено гарантії під час укладення, зміни та припинення трудового договору, зокрема, забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу; не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання; вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України (ст. 22) [6].

Важливою гарантією реалізації права на працю є заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, що прямо передбачено ч. 1 ст. 22 КЗпП. З урахуванням практики необгрунтованою відмовою слід вважати: по-перше, незаконну відмову, причини якої належать до заборонених законодавством; по-друге, ту, що не належить до професійних та ділових якостей особи, яка приймається на роботу; по-третє, немотивовану відмову, тобто відмову без посилання на будь-які мотиви (в тому числі і законні). Наприклад, незаконною слід вважати відмову, пов'язану з порушенням принципу рівності людей, наголошеного Загальною декларацією прав людини та закріпленого у ст. 21 Конституції України, або пов'язану з досягненням пенсійного віку (ст. 11 Закону України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

На жаль, сьогодні чинне законодавство не повною мірою регулює питання необгрунтованої відмови в укладенні трудового договору. Як правильно підкреслював М. Й. Бару, саме поняття необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу є оцінним [7, с. 63]. А тому на практиці і в теорії трудового права є неоднозначні підходи до поняття необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу. В науковій літературі підкреслюється, що необгрунтованою вважається немотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника [8, с. 272].

На думку В. С. Венедиктова, необгрунтованою відмовою є відмова у прийнятті на роботу за мотивами вагітності, наявності малої дитини,

засудження родичів, судимість у минулому [9, с. 29]. Інші вчені вважають, що вичерпний перелік випадків необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу передбачити неможливо, оскільки практика завжди ширша та більш різноманітна порівняно з положеннями законодавства, а тому більш доцільним буде визначити законні підстави відмови в укладенні трудового договору [10, с. 69].

У чинному законодавстві сьогодні відсутній єдиний перелік осіб, яким забороняється відмовляти у прийомі на роботу. Найбільш повно цей перелік представлений у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», до якого внесено: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби) [11].

Вважаємо доцільною пропозицію, висловлену в науковій літературі, про закріплення обов'язку роботодавця повідомляти про причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі усім без винятку категоріям працівників [12, с. 19]. На даний час такий обов'язок закріплений відносно прийняття на роботу вагітних жінок та жінок, що мають дітей (ч. 2 ст. 184 КЗпП).

Водночас, чинним законодавством про працю передбачено низку випадків, коли роботодавець зобов'язаний відмовити в укладенні трудового договору, адже Кодексом законів про працю заборонено укладати трудовий договір з особами, яким за медичним висновком ця робота протипоказана за станом здоров'я (ч. 6 ст. 24), заборонено застосовувати працю неповнолітніх на важких і шкідливих роботах (ст. 190 КЗпП).

Покращенню гарантування права на працю, його реалізації сприяло б законодавче закріплення можливості виплати вимушеного прогулу у зв'язку з необґрунтованою відмовою в укладенні трудового договору. Проте чинний КЗпП України передбачає порядок і розмір оплати вимушеного прогулу тільки в разі незаконного звільнення або переведення і поновлення працівника на попередній роботі. Подібне положення роз'яснив Пленум Верховного Суду України в п. 6 Постанови від 6 листопада 1992 р., з наступними змінами і доповненнями, «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвочасного укладення

трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно з правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові» [11].

Як вважає Н. М. Хуторян, варто передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за незаконну відмову в прийнятті на роботу в повному розмірі [13, с. 222-223]. З практичної точки зору було б доцільним обмежити можливий строк вимушеного прогулу у зв'язку з необгрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, наприклад, до фактичного працевлаштування, але не менше, ніж три місяці, і не більше, ніж один рік.

Таким чином, юридичні гарантії при укладенні трудового договору спряють більш повній реалізації конституційного права особи на працю та спрямовані на нормативно-правове забезпечення його реалізації. Чинне трудове законодавство не містить узгодженого та систематизованого переліку юридичних трудо-правових гарантій реалізації права на працю. Основним такими гарантіями є заборона дискримінації та заборона необгрунтованої відмови в укладенні трудового договору як основної форми реалізації фізичною особою права на працю.

### Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України, 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Грицишина Л. Юридичні гарантії права на працю та їх значення в умовах ринкової економіки // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2003. – Вип. 3-4 (7-8). – С. 157-159.
3. Заржицький О. С., Левенець Ю. В., Литвин О. П., Скіпенко Р. Е. Гарантії в трудовому праві України: монографія. – Д.: АРТ-ПРЕС, 2008. – 288 с.
4. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України // Форум права. Наукове електронне фахове видання. – 2007. – № 2. – С. 136. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.
5. Дзєпа Ю. А. Система юридичних гарантій, передбачена Кодексом законів про працю // Південноукраїнський правничий часопис. – 2009. – № 2. – С. 127-129.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17 грудня 1971 р. – Додаток № 50.
7. Бару М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? // Право України. – 1996. – № 5. – С. 61-65.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
9. Венедиктов В. С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. – Х.: Консум, 1996. – 136 с.

10. Жернаков В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд // Підприємництво, господарство і право. – 2000. – № 7. – С. 68-71.

11. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21 липня 2008 р. – № 29. – С. 279.

12. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Одеса, 2008. – 20 с.

13. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : Монографія. – К. : Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.