

Уляна Бек

Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету “Львівська політехніка”

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри цивільного права та процесу

ulyana.bek@gmail.com

ЩОДО ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗАКОНОДАВЧИХ ВИМОГ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ГРОМАДЯН

© Бек У., 2017

На основі положень чинного законодавства України визначено головні вимоги до роботодавця під час прийняття на роботу працівників. А саме: офіційне оформлення трудових відносин; обґрунтування відмови від прийняття на роботу; створення визначеної законодавством кількості робочих місць для пільгових категорій громадян. Особливу увагу звернено на аналіз судової практики у сфері розгляду спорів про встановлення факту перебування у трудових відносинах. Виявлено недоліки юридичних норм щодо захисту громадян від необґрунтованої відмови від прийняття на роботу та запропоновано способи їх усунення. Обґрунтовано доцільність законодавчого закріплення термінів розгляду заяв громадян про прийняття на роботу, а також письмового оформлення відмови від прийняття на роботу, зміст якої юридично визначений. Сформульовано зміст обов'язку роботодавця щодо квотування робочих місць, який полягає не лише у створенні визначеної їх кількості, а й оформленні трудових відносин з відповідними категоріями громадян.

Ключові слова: працівник; роботодавець; офіційне працевлаштування; укладення трудового договору; повідомлення про працевлаштування; необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; квотування робочих місць.

Уляна Бек

К ВОПРОСУ О СОБЛЮДЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ГРАЖДАН

На основе положений действующего законодательства Украины определены основные требования к работодателю при приеме на работу сотрудников. А именно: официальное оформление трудовых отношений; обоснование отказа от приема на работу; создание определенного законодательством количества рабочих мест для льготных категорий граждан. Особое внимание посвящено анализу судебной практики в сфере рассмотрения споров об установлении факта нахождения в трудовых отношениях. Выявлены недостатки юридических норм по защите граждан от необоснованного отказа от принятия на работу и предложены пути их устранения. Обосновано целесообразность законодательного закрепления сроков рассмотрения заявлений граждан о принятии на работу, а также письменного оформления отказа от принятия на работу, содержание которого юридически определен. Сформулировано

содержание обязанности работодателя по квотированию рабочих мест, которая заключается не только в создании определенного их количества, но и оформлении трудовых отношений с соответствующими категориями граждан.

Ключевые слова: работник, работодатель; официальное трудоустройство; заключение трудового договора; сообщение о трудоустройстве; необоснованный отказ в приеме на работу; квотирование рабочих мест.

Ulyana Bek

ON THE ISSUE OF EMPLOYER COMPLIANCE WITH LEGISLATIVE REQUIREMENTS IN THE EMPLOYMENT OF NATIONALS

On the basis of current legislation of Ukraine the main demands to the employer when hiring employees. Specifically, the formalization of labor relations; justification of the employment; creating certain laws of jobs for the privileged categories of citizens. Special attention is devoted to the analysis of court practice in disputes concerning the finding of staying in employment. Revealed shortcomings of legal rules to protect citizens from unreasonable refusal of hiring and the ways to address them. The expediency of the law on the timing of consideration of applications of citizens of hiring and writing for the refusal of the employment, the contents of which are legally defined. Formulated content of the obligation on the employer quoting jobs, which is not only to create a certain number of them, but of labor relations with the respective categories of citizens.

Key words: employee; employer; formal employment; employment contract; notice of employment unjustified refusal to hire; quoting jobs.

Постановка проблеми. Статтею 43 Конституції України кожному гарантовано право на працю, що містить можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Однак реалізація одного із найважливіших конституційних прав протягом уже тривалого часу є проблемною. Більшість незайнятого населення працездатного віку, маючи намір знайти роботу, неодноразово стикається із низкою проблем, серед яких - перевищення попиту робочої сили над пропозицією; недостатній рівень винагороди за працю, яка не забезпечує задоволення основних потреб працівника; встановлення завищених вимог до потенційних працівників тощо.

Невід'ємним суб'єктом таких правовідносин виступає саме роботодавець, який формує ринок праці, встановлює критерії підбору працівників, визначає розмір заробітної плати та умови праці. Чинним законодавством України врегульовано окремі питання працевлаштування громадян роботодавцем, зокрема порядок оформлення трудових відносин, обов'язок роботодавця забезпечити робочі місця для пільгових категорій громадян, заборона дискримінації під час підбору кадрів та ін. Водночас детальний аналіз цих положень, а також систематизація судової практики засвідчують про недосконалість нормативного регулювання цих відносин, що призводить до численних порушень трудових прав працівників. Тому, зважаючи на вищезазначене, вивчення цієї проблематики є актуальним.

Аналіз дослідження проблеми. Питання зайнятості громадян в Україні не є новим для галузевої науки, однак, динаміка цих правовідносин та численні реформи законодавчої бази, визначають необхідність та актуальність їхнього наукового переосмислення. Представниками наукової плеяди, які зробили свій внесок у розвиток цієї проблематики є А. В. Абрамова, О. А. Антон, О. В. Басай, С. В. Венедіктов, С. П. Маврин, А. С. Пашков, Є. Б. Хохлов та ін.

Мета статті – систематизування законодавчих вимог, дотримання яких є обов’язковим під час працевлаштування громадян, визначення недоліків цієї сфери правового регулювання та запропонування способів їх усунення.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України “Про зайнятість населення” працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю [1].

Детальніше поняття “працевлаштування” досліджують у науковій літературі, де розрізняють його широке та вузьке значення. Так, будучи прихильником широкого змісту поняття “працевлаштування”, А. В. Абрамова зміст цього терміну розглядає не лише як безпосереднє влаштування особи на роботу, а також як сприяння зайнятості у найрізноманітніших її формах, включаючи пасивну політику зайнятості (матеріальна підтримка незайнятих на період їх працевлаштування) [2, с. 42].

Натомість, С. П. Маврин, А. С. Пашков, у вузькому значенні під працевлаштуванням розуміють організацію трудової діяльності особи у всіх її формах, які не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення роботою, зокрема, індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо [3, с. 406–496; 4, с. 24–27].

На нашу думку, прийнятнішим є вузький зміст наведеного поняття, зважаючи на етимологічне значення слова “працевлаштування”. Більше того, з огляду на межі цього дослідження, працевлаштування вживатимемо лише у значенні прийняття роботодавцем на роботу особи у статусі найманого працівника.

Будучи важливою ланкою політики держави, працевлаштування отримав своє законодавче регулювання на предмет вимог, які в імперативному порядку повинен дотримати роботодавець. На підставі аналізу національного законодавства у сфері зайнятості громадян виділяємо три основні вимоги.

До першої з них належить офіційне оформлення трудових правовідносин. Відповідно до ч. 3 ст. 24 Закону України “Про зайнятість населення” працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [1]. Норма аналогічного змісту (ч. 3 ст. 24) закріплена Кодексом законів про працю України [5].

Як зазначено у наведеному положенні, офіційне працевлаштування особи відбувається у два етапи. Перший – це укладення трудового договору, який може бути виражений у формі наказу чи розпорядження уповноваженого суб’єкта. І другий етап – це повідомлення компетентного органу державної влади про працевлаштування особи. Детальніше процедура реалізації другого етапу працевлаштування висвітлена у постанові Кабінету Міністрів України “Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу” від 17 червня 2015 р. № 413. Так, відповідно до цього документа, повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Таке повідомлення можливо здійснити як в електронній формі, так і особисто (якщо трудові договори укладено не більше ніж із п’ятьма особами) [6].

Як видається, зміст цієї постанови потребує деталізації, зважаючи на наявність певних неточностей. До таких належить формулювання вимоги про те, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається до початку його роботи. Однак, як бути у тому випадку, якщо роботодавець має намір допустити працівника до роботи відразу після укладення трудового договору. Виходить, що він обмежений у реалізації такого права, оскільки виконання вимоги про

повідомлення фіскальної служби щодо прийняття на роботу працівника потребує певного часу, особливо коли йдеться про повідомлення на паперових носіях. Як видається, такого обмеження можливо уникнути шляхом встановлення певного терміну (наприклад, п'ять днів) з моменту укладення трудового договору, протягом якого роботодавець чи уповноважена ним особа повинні повідомити контрольний орган.

Особливе місце у контексті цього дослідження займає проблема “неофіційного працевлаштування”, особливо в умовах збільшення рівня безробіття, коли потенційний працівник погоджується на будь-які умови, запропоновані роботодавцем, під страхом не бути працевлаштованим і надалі.

Відновити право бути офіційно працевлаштованим працівник може у судовому порядку, через подання заяви про встановлення факту перебування у трудових правовідносинах. Водночас, аналіз відповідної категорії справ засвідчує неоднозначний підхід судової влади до вирішення такого спору. Зокрема, в одному випадку, суд для позитивного вирішення спору з'ясує чи ініціював сам працівник укладення трудового договору, які заходи він вживав для оформлення трудових відносин, а в іншому – достатньо подати докази здійснення певної діяльності від імені роботодавця, зокрема покази свідків, незалежно від того чи працівник вживав певних заходів для укладення трудового договору.

Наприклад, 5 серпня 2015 року Галицький суд міста Львова розглядав справу про встановлення факту перебування у трудових відносинах. Суд відмовив позивачці у задоволенні позову, зважаючи на те, що під час укладення трудового договору з фізичною особою, яка використовує найману працю, обов'язок належного оформлення трудових відносин покладено на обидві сторони трудового договору. З часу прийняття на роботу позивач не оспорила таких дій роботодавця, зважаючи на ту обставину, що запис у трудовій книжці, відповідно до вимог законодавства, яке діяло на момент спірних правовідносин, проводиться після реєстрації трудового договору у центрі зайнятості, після чого трудова книжка зберігається у найманого працівника [7]. Натомість, 14 січня 2016 року Голосіївський районний суд міста Києва встановив факт перебування особи у трудових правовідносинах із Товариством з обмеженою відповідальністю “Інфо 24” на підставі показів свідків, а також наявним редакційним посвідченням з печаткою ТОВ “Інфо 24” з посиланням на його дійсність до 31.12.2015 р. [8].

Зважаючи на неоднозначний досвід вирішення цієї категорії справ, вважаємо за необхідне законодавчо закріпити допустимі засоби доведення того, що особа перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією. Такими пропонуємо визначити: показання свідків – осіб, які офіційно працевлаштовані; посвідчення або інший документ, що підтверджує представництво особою цього роботодавця; виписки рахунків, що підтверджують переказ коштів від роботодавця до працівника (якщо заробітна плата перерахувалася на банківську картку); та інші документи, що підтверджують здійснення діяльності особою від імені відповідного роботодавця. Своєю чергою, як видається, встановлення факту перебування особи у трудових відносинах з конкретним суб'єктом не може залежати від дій самого працівника на стадії працевлаштування, які складно довести у судовому процесі.

Друга вимога, дотримання якої роботодавцем є обов'язковим під час працевлаштування, це заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Відповідна вимога закріплена Законом України “Про зайнятість населення”. Відповідно до ст. 22 цього нормативного акту Конституцією України 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 і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, виду занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [1].

Важливу роль у реалізації права працівника на заборону дискримінації відіграє також положення ст. 24-1 Закону України “Про рекламу”. Згідно зі змістом останнього заборонено 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, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [9].

Незважаючи на наявність прямої норми, яка не лише забороняє роботодавцю необгрунтовано відмовляти у прийнятті на роботу, а також і визначає підстави такої відмови, на практиці існує безліч випадків порушення цієї заборони роботодавцем. Як зазначає О. А. Антон, існує ще непряма дискримінація, що полягає у встановленні роботодавцем певних вимог до кандидатів на посаду, дотримання яких немає жодного відношення до виконуваних майбутнім працівником трудових функцій [10, с. 176]. Тобто, встановлюючи певні вимоги до кандидатів на роботу, які (вимоги) абсолютно не потрібні особі для належного виконання нею своїх трудових обов'язків і не належать до випадків необгрунтованої відмови, сформульованих у ст. 22 Закону України “Про зайнятість населення”, роботодавці зловживають своїм правом на підбір кадрів та фактично порушують право особи на захист від дискримінації під час працевлаштування, що процесуально довести складно. Навіть більше, дуже часто роботодавець відмовляється укласти з особою трудовий договір без жодних пояснень.

Основною причиною таких зловживань, як видається, є відсутність законодавчого закріплення процедури оформлення відмови у прийнятті на роботу. Цей недолік законодавчого регулювання також неодноразово виділяли представники галузевої науки [11, с. 23; 12, с. 66–67].

На нашу думку, така процедура має виглядати так. Кожне звернення особи із заявою (письмовою чи усною) про працевлаштування повинно бути зареєстроване у канцелярії підприємства, установи чи організації або відповідальною за це особою. За результатами розгляду кандидатури (співбесіда, тестування, випробування тощо) роботодавець або укладає з особою трудовий договір або ж відмовляє особі у прийнятті на роботу із поясненням причин та підстав такої відмови. Відмова у прийнятті на роботу повинна бути оформлена письмово у трьох примірниках, один – залишається у роботодавця, другий – видається особі, якій відмовлено у прийнятті на роботу, а третій – передається Державній службі зайнятості разом із журналом обліку осіб, що звернулися для працевлаштування. У такій відмові має бути зазначено: дата звернення, прізвище, ім'я, по батькові особи, яка звернулася, форма перевірки відповідності кандидата вимогам, а також підстава невідповідності цього кандидата займаній посаді. У кінці обов'язково зазначити дату формулювання відмови, підпис уповноваженої особи, а у разі наявності печатки – її відбиток. Статтю відповідного змісту пропонуємо закріпити у Законі України “Про зайнятість населення”.

Важливе значення у процедурі працевлаштування відіграє також термін, протягом якого розглянуто заяву про прийняття на роботу. На цей момент такий (термін) законодавством не визначено. Пропонуємо законодавчо закріпити 10-денний термін розгляду заяви та надання відповіді потенційному працівнику про його результати (укладення трудового договору, початок випробувального терміну, письмове оформлення відмови у прийнятті на роботу). Тобто, протягом запропонованого терміну має бути не просто розглянута заява особи, а у повному обсязі завершено перший (в окремих випадках єдиний) етап працевлаштування.

І, нарешті, третьою вимогою, яку роботодавець зобов'язаний виконати, є створення робочих місць для визначених законодавством категорій суб'єктів. Згідно з ч. 1–2 ст. 14 Закону України “Про зайнятість населення” підприємства, установи та організації з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб повинні встановити квоту у розмірі 5 % середньооблікової кількості штатних працівників за попередній календарний рік для таких категорій громадян: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І групи (незалежно від причини

інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” [1].

Окремо визначено порядок квотування робочих місць для інвалідів. Так, відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [11].

Варто звернути увагу, що про дотримання цієї вимоги свідчить не просто створення відповідних робочих місць, а безпосереднє працевлаштування перелічених категорій громадян, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, який реалізовує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку [1].

Висновки. Систематизувавши вітчизняне законодавство у сфері працевлаштування громадян, виділяємо три основні вимоги, яких роботодавець зобов’язаний дотримуватися під час прийняття на роботу працівника. Такими є: офіційне оформлення трудових відносин; законне обґрунтування відмови від прийняття на роботу з дотриманням встановленого порядку; працевлаштування пільгових категорій громадян у межах законодавчо визначених квот.

Ця сфера правового регулювання, незважаючи на свою актуальність, містить чимало недоліків, які мають бути усунені через внесення змін та доповнень до Закону України “Про зайнятість населення” з метою забезпечення належного захисту конституційного права особи на працю.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про зайнятість населення : закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
2. Абрамова О. В. Правовое регулирование трудоустройства / О. В. Абрамова, А. К. Гаврилина. – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1997. – 80 с.
3. Курс российского трудового права / Под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. - М. : Юристъ, 2001. - 560 с.
4. Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство / А. С. Пашков. – СПб. : Россия. - Нева, 1994. - 56 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – (Додаток до № 50)/.
6. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>.
7. Рішення Галицького районного суду міста Львова від 05 серпня 2015 року у справі № 461/1131/15-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/48042603>.
8. Рішення Голосіївського районного суду міста Києва від 14 січня 2016 року у справі № 752/11166/15-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/48042603>.

gov.ua/Review/55109986. 9. Про рекламу : закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 39. – Ст. 181. 10. Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О. А. Антон // Університетські наукові записки. – 2006. - № 1 (17). – С. 173-180. 11. Венедіктов С. В. Щодо забезпечення зайнятості громадян в умовах ринкової економіки / С. В. Венедіктов // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 3. Т. 2. – С. 22-25. 12. Басай О. В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Басай Олег Вікторович. – Харків, 2005. – 199 с. 13. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XI // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

REFERENCES

1. *Pro zaynyatist' naseleennya : zakon Ukrayiny vid 05 lypnya 2012 r. # 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny* [On employment: the law of Ukraine dated 05 July 2012 r. 5067 number-VI // Supreme Council of Ukraine]. 2012. No 63. Art. 2565. 2. Abramova O. V. *Pravovoe regulirovanie trudoustroistva* [Legal regulation of employment]. O. V. Abramova, A. K. Gavrilina. Moscow: Biznes-shkola "Intel-Sintez" Publ, 1997. 80 p. 3. *Kurs rossiiskogo trudovogo prava* [Course of Russian labor law]. Pod red. Mavrina S. P., Pashkova A. S., Khokhlova E. B. Moscow: Yurist" Publ, 2001. 560 p. 4. Pashkov A. S. *Zanyatost', bezrobotitsa, trudoustroistvo* [Employment, unemployment, employment]. Pb. : Rossiya. Neva Publ, 1994. 56 p. 5. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10 hrudnya 1971 r. No 322-VIII* [Labor Code of Ukraine dated 10 December 1971 r. Number 322-VIII]. Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR. 1971. Annex 50 to the number. 6. *Poryadok povidomlennya Derzhavniy fiskal'niy sluzhbi ta yiyi terytorial'nyy orhanam pro pryynyattya pratsivnyka na robotu : postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 17 chervnya 2015 r. No 413* [The order to the State Fiscal Service and its territorial bodies of the acceptance of the worker, the Cabinet of Ministers of Ukraine of 17 June 2015 r. Number 413]. Availableat: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>. 7. *Rishennya Halys'koho rayonnoho sudu mista L'vova vid 05 serpnya 2015 roku u spravi No 461/1131/15-ts* [Decision Galician district court of the city of 5 August 2015 in the case # 461/1131/15-kg]. Yedyny derzhavnyy reyestr sudovykh rishen' Ukrayiny. Availableat: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/48042603>. 8. *Rishennya Holosiyivs'koho rayonnoho sudu mista Kyieva vid 14 sichnya 2016 roku u spravi No 752/11166/15-ts* [Decision Holoseievski District Court of Kyiv on 14 January 2016 in case number 752/11166/15 kg]. Availableat: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/55109986>. 9. *Pro reklamu : zakon Ukrayiny vid 03.07.1996 No 270/96-VR* [On advertising: the law of Ukraine from 03.07.1996 number 270/96-VR] Supreme Council of Ukraine. 1996. No 39. Art. 181. 10. Антон О. А. *Zaborona dyskryminatsiyi u sferi pratsi yak yurydychna harantiya: mizhnarodno-pravovi normatyvy ta vitchyznyane trudove zakonodavstvo* [The prohibition of discrimination in employment as a legal guarantee: international legal standards and domestic labor law]. Universytet-s'ki naukovy zapysky. 2006. No1 (17). pp. 173 180. 11. Венедіктов С. В. *Shchodo zabezpechennya zaynyatosti hromadyan v umovakh rynkovoyi ekonomiky* [Regarding the employment of citizens in a market economy]. Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnogo universytetu. 2014. Vol. 3. T. 2. pp. 22 25. 12. Басай О. В. *Pravove zabezpechennya sotsial'noho zakhystu bezrobotnykh v Ukrayini : dys. ... kandydata yuryd. nauk : 12.00.05* [Legal support social protection of unemployed in Ukraine: Dis. ... Candidate Legal. Sciences: 12.00.05]. Kharkiv, 2005. 199 p. 13. *Pro osnovy sotsial'noyi zakhyshchenosti invalidiv v Ukrayini : zakon Ukrayiny vid 21 bereznia 1991 r. No 875-XI* [On the basis of social protection of invalids in Ukraine: the law of Ukraine on March 21, 1991 r. Number 875-XI]. Supreme Council of Ukraine. 1991. No21. Art. 252.

Дата надходження: 27.12.2016 р.