

О.О. Коваленко

**ЗАБОРОНА НЕОБҐРУНТОВАНОЇ
ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ:
ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ
ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВ ПОТЕНЦІЙНИХ СТОРІН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Анотація. Досліджується заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як принцип взаємин між потенційними сторонами трудового договору. Автором обґрунтовується думка, що заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є своєрідною системою стримування і противаг на етапі відносин, що передують укладенню трудового договору.

Ключові слова: юридичні гарантії, обґрунтована відмова, необґрунтована відмова.

Аннотация. Исследуется запрет необоснованного отказа в приеме на работу как принцип взаимоотношений между потенциальными сторонами трудового договора. Автором обосновывается мнение, что запрет необоснованного отказа в приеме на работу является своего рода системой сдержек и противовесов на этапе отношений, предшествующих трудовым.

Ключевые слова: юридические гарантии, обоснованный отказ, необоснованный отказ.

Abstract. Prohibition of groundless refusal for a job as a principle of interrelationships between parties of a labour contract is considered in the article. Author features the opinion that prohibition of groundless refusal for a job is a check and balances system in the prior labour stage of relationships.

Key words: judicial guarantee, grounded refusal, groundless refusal.

Конституцією України, у ст.43 встановлено: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, проголошує принцип свободи праці. Таким чином, основний закон нашої держави визначення основоположного права людини – права на працю – побудував на принципі свободи праці. При цьому юридичною гарантією реалізації цього принципу є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Проблеми необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу розглядали у своїх працях Ю.Дмитренко [1], Н.Кохан [2], О.Процевський [3], О.Ситницька [4]. Однак роботи вказаних авторів орієнтовані більшою мірою на теоретичне обґрунтування визначення і класифікації юридичних гарантій взагалі. А от що представляє собою заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як принцип взаємин між потенційними працівником та роботодавцем залишилося поза увагою науковців. Отже, мета статті полягає у дослідженні співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору у межах поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» .

Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу не нова проблема для трудового права і не є результатом переходу економіки України до ринкових відносин. Норми про заборону необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу містились ще у ч. 1 ст. 9 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю [5], відобразились в ч. 1 ст. 22 КЗпП Української РСР і залишаються у ч. 1 ст. 22 чинного КЗпП України.

Отже, ч. 1 ст. 22 КЗпП України встановила: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Таким чином, відповідно до назви цієї статті «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору», ч. 1 ст. 22 КЗпП встановила юридичний засіб забезпечення реалізації права на працю.

Законодавство не містить визначень ані обґрунтованої, ані необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Тому науковці пропонують свої визначення. Так, О.І. Процевський вважає, що «обґрунтованою відмова у прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли професійні і ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує. Наприклад, не може працювати лікарем особа, яка не має професійної освіти. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана. Обґрунтованою буде відмова в укладенні трудового договору з працівником, який відмовляється від включення умови про нерозголошення таємниці, якщо виконання трудових обов'язків має безпосередній доступ до інформації, захищеної законом тощо» [3]. Ю. Дмитренко відзначає, що «Роботодавець може відмовити в прийнятті на роботу лише у таких випадках: відсутність вакантних місць; недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який вступає на роботу; обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі та шкідливі умови праці (неповнолітні, жінки), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності тощо), стан здоров'я тощо); обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не може виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства» [1]. Цілком погоджуюсь із зазначеними думками і на їх підставі вважаю за можливе дати таке визначення необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже порушує законні права працівника.

Ю. Дмитренко вважає, що «Гарантії для працівників містяться і у змісті поняття «обґрунтована відмова» в прийнятті на роботу» [1]. Не можу погодитися з цією думкою, адже як відомо термін «гарантія» походить від французького «garantie» і відповідно до словника В. Даля означає «ручательство, поручительство, порука, забезпечення, заклад, ответ (с ответом), заверение, заверка, безопаска, обезопаска, безопасення, страх» [6]. Інакше кажучи, гарантія означає умову, яка забезпечує що-небудь. Так-от обґрунтовану відмову можна вважати умовою, яка забезпечує право не працівника, а роботодавця. Адже обґрунтування базується на визначених законодавством критеріях невідповідності певних якостей працівника щодо конкретної роботи. А отже відсутність саме тих якостей, які передбачає законодавство для

можливості отримання роботи, є запорукою обґрунтування виконання роботодавцем юридичних норм. Що стосується працівника – то для нього юридичною гарантією при укладенні трудового договору, як це, до речі, і встановлено у ч.1 ст.22 КЗпП України, є саме заборона необґрунтованої відмови. Адже вона означає встановлену законодавством умову забезпечення реалізації права на працю.

Звичайно – поняття «обґрунтована» і «необґрунтована» відмова є взаємопов'язаними, але їх призначення як юридичних гарантій різняться у тому, що перша створена для забезпечення реалізації права роботодавця на підбір належного працівника, а остання має своєю метою забезпечити умови для можливості дістати роботу працівнику. Це дві сторони однієї медалі, що дозволяють дотримувати баланс інтересів сторін трудового договору.

Можливість надання обґрунтованої відмови у прийнятті на роботу відповідає сучасному напрямку розвитку права взагалі і трудового права зокрема. Вона дозволяє роботодавцю реалізувати право вибору кращих працівників, а отже і досягти завдяки їх якісній роботі мети, заради якої він створив підприємство, установу чи організацію – отримати прибуток (до речі, ст. 44 Господарського кодексу України як принципами підприємницької діяльності подає вільний найм підприємцем працівників [7]). Для працівника це означає, що отримати роботу він може за умови відповідності його якостей встановленим законодавством вимогам.

Існування обґрунтованої і необґрунтованої відмов є певним чином системою стримування і противаг на етапі відносин, що передують укладенню трудового договору. Адже вона не тільки дозволяє реалізувати свої права, але й одночасно не дозволяє обмежити права потенційних сторін трудового договору.

Література

1. *Дмитренко Ю.* Правові гарантії працівників при прийнятті на роботу <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=38>;
2. *Кохан Н.В.* Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх вдосконалення (с. 9. Автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / ОНЮА. – Одеса, 2008. – 20 с.;
3. *Процевський О.* Випробування при прийнятті на роботу // http://www.yuricom.com/ua/legal_bulletin_of_Ukraine/publications/?aid=4153&rid=147;
4. *Ситницька О.А.* Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України. Автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львівський національний університет імені І. Франка. – Львів, 2009. – 18 с.;
5. *Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде* / <http://www.knukim-edu.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data03/tex15017.htm>;
6. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>;
7. *Господарський кодекс України* // zakon.rada.gov.ua.