

ЛУЦИК ВОЛОДИМИР БОРИСОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАВДАНУ НЕОБҐРУНТОВАНОЮ ВІДМОВОЮ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Право на працю як одне із основних прав людини передбачено ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Відповідно до частини першої ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1].

Чинним законодавством України не передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. На нашу думку, відсутність матеріальної відповідальності за таке правопорушення повною мірою не забезпечує та не захищає право працівника на працю.

Відповідно до ст. 5-1 КЗпП України [2] держава гарантує працевдатим громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також усприянні збереження роботи, проте, на жаль, в даному положенні не розкрито змісту поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Слід зазначити, що поняття необґрунтованої відмови є оціночним і, як будь-яке оціночне поняття, потребує конкретизації і розкриття змісту в процесі правозастосування.

У трудовому праві проблеми матеріальної відповідальності досліджуються у наукових працях Л. Н. Анісімова, В. С. Венедіктова, С. В. Гуцу, А. В. Колосовського, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. В. Яковлева, О. М. Ярошенка та ін. Проте матеріальна відповідальність роботодавця за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу ще не було предметом спеціального дослідження на підґрунті сучасного законодавства і потребує окремої уваги в умовах кодифікації національного трудового законодавства.

При укладенні трудового договору роботодавець має право вибору з числа кандидатів на займану посаду працівника, який підходить йому згідно зі встановленими критеріями. КЗпП України не закріплений обов'язок власника або уповноваженого ним органу укладати трудовий договір з особами, які звернулися до нього, незалежно від їх інтересів та потреб. У кожному конкретному випадку роботодавець зобов'язаний надати обґрунтоване пояснення, в якому зазначити підставу та причину відмови при прийнятті кандидата на займану посаду.

Позитивним кроком є те, що в Книзі першій «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України [3] у статті 28 «Відмова у прийнятті на роботу» зазначено зокрема, що роботодавцю забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; встановленого з ким трудовий договір не може бути укладений; передбачений перелік осіб, яким роботодавцю забороняється відмовляти у прийнятті на вакантну посаду та зобов'язано останнього письмово повідомляти про причину такої відмови, яка має відповідати законодавству. Своєю чергою, в зазначеній статті законопроекту не передбачено матеріальної відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові шкоду у зв'язку з необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу.

У п. 8 постанови № 9 Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. зазначено: «Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоечасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно з правилами частини 2 статті 235 КЗпП України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові», але жоден нормативний акт не визначає, як саме повинен бути обчислений середній заробіток за час вимушеного прогулу у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу» [4].

Проаналізувавши акти чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України, судову практику щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну потенційному працівнику необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, можна дійти висновку, що норми, які регулюють ці відносини, є застарілими та такими, що не достатньо сприяють реалізації права на працю. З метою посилення захисту права на працю необхідно передбачити в Книзі восьмій глави 2 «Відповідальність роботодавця» проекту Трудового кодексу України матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, де визначити відповідальність роботодавця, строки для звернення до суду та безпосередньо підстави необґрунтованої відмови.

Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу пропонується вважати:

- відмову у прийнятті на роботу з підстав, що безпосередньо суперечать трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивів статі, раси, національної приналежності тощо) або адміністративно-правовим актам про направлення на роботу (інвалідів у рахунок квоти тощо);
- відмову у прийнятті на роботу, що ґрунтується на підставах, які не відповідають фактичним обставинам (наприклад, внаслідок посилення на відсутність вакансії при їхній наявності) або не пов'язані з діловими якостями кандидата на посаду (внаслідок необ'єктивної оцінки ділових якостей особистості тощо);
- відмову у прийнятті на роботу без вказівки причин і мотивів.

У випадку необґрунтованої відмови роботодавець зобов'язаний відшкодувати потенційному працівнику неoderжаний заробіток за час вимушеного прогулу в повному обсязі.

На вимогу особи, якій було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, суд може зобов'язати роботодавця, який здійснив таку відмову, на укладення з такою особою трудового договору.

Оскільки йдеться про порушення основного трудового права – права на працю, доцільно встановити скорочений строк для звернення до суду. Особа, якій відмовлено у прийнятті на роботу, може звернутися до суду протягом 10 днів з дня отримання письмового повідомлення про таку відмову.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

Ключові слова: працівник, роботодавець, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, матеріальна відповідальність.

Ключевые слова: работник, работодатель, необоснованный отказ в приеме на работу, материальная ответственность.

Key words: employee, employer, unreasonable refusal to hire, material liability.

СТАРЮК КАТЕРИНА АНАТОЛІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ОСОБЛИВОСТІ АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Поняття активів соціального діалогу не визначене у законодавстві України. Виходячи зі змісту ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», до них слід відносити такі акти: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори [1]. Всі ці терміни не є новими для українського законодавства, оскільки ще Законом України «Про колективні договори та угоди» [2] у національну юридичну практику були запроваджено