

## **ПТАШИНЬСКА АЛІНА ОЛЕКСАНДРІВНА**

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

### **НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРИ ВСТАНОВЛЕННІ ВИМОГ ДО ПРАЦІВНИКІВ**

Чинним законодавством України закріплено чималу кількість вимог до працівників, визначено порядок встановлення відповідності працівника зазначеним вимогам та наслідки виявленої невідповідності. Найбільш загальна норма закріплена у частині третій ст. 22 КЗпП України [1], відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України. Зазначена норма фактично забороняє дискримінацію у сфері праці. Проте спеціальна норма про недопущення дискримінації при встановленні вимог до працівників у КЗпП України не закріплена. Втім, вимоги до працівників завжди повинні встановлюватися законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці.

За відсутності у чинному КЗпП України спеціальних норм щодо недопущення дискримінації у сфері праці, в тому числі при встановленні вимог до працівників, необхідно звернутися до міжнародних актів та інших законів України, що містять відповідні положення. Серед міжнародно-правових актів слід назвати Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1966 р., Конвенцію ООН про заборону всіх форм дискримінації проти жінок 1969 р., Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю № 100 від 29 червня 1951 року. Конвенцію МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 року та ін.

При встановленні вимог до працівників необхідно дотримуватися положень ст. ст. 21, 24 Конституції України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Зокрема, у частині третій ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3] закріплене положення про те, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей». Однак на практиці ці норми про заборону висування різних вимог до працівників за ознакою статі дуже часто порушуються. Це відбувається необов'язково в оголошеннях (рекламі) про вакансії, а здебільшого при безпосередньому зверненні особи, яка

працевлаштовується, до роботодавця. Тому притягнути останнього до відповідальності не завжди є можливим.

Отже, виходячи з положень чинного законодавства, найбільш повно врегульованою є вимога про недопущення дискримінації за ознакою статі. Очевидно, що недопущення дискримінації за цією та іншими ознаками при встановленні вимог до працівників має бути закріплене в КЗпП України. Проте цього не сталося. Прогалини у чинному Кодексі намагалися усунути розробники проекту Трудового кодексу України, прийняття якого очікується найближчим часом.

До проекту Трудового кодексу України [3] вперше включено окрему статтю 26 «Встановлення вимог до працівників». У частині першій ст. 26 цілком закономірно закріплене важливе положення про недопущення дискримінації при встановленні законодавством вимог до працівників. Далі у частині першій зазначеної статті передбачений перелік вимог, що забороняється для встановлення. Ідеться про наявність у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку.

Проте у змісті зазначеної статті не передбачений повний перелік вимог до працівників. У даній статті не згадуються вимоги до стану здоров'я працівника, його кваліфікації. Поза увагою розробників законопроекту залишилися питання про порядок встановлення відповідності працівника встановленим вимогам, а також правові наслідки виявленої невідповідності.

Як видається, основну увагу розробники законопроекту приділили способам встановлення вимог до працівників. Новелою законопроекту є легалізація встановлення вимог до працівників роботодавцем, оскільки чинним КЗпП України таке право власнику або уповноваженому ним органу чи фізичній особі не надається.

Норми проекту Трудового кодексу України, що встановлюють вимоги до працівників, певною мірою усувають прогалини порівняно з чинним КЗпП України, втім, ст. 26 законопроекту потребує доопрацювання з урахуванням висловлених пропозицій.

### **Список використаної літератури:**

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
3. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

**Ключові слова:** вимоги до працівників, недопущення дискримінації, законодавство України.

**Ключевые слова:** требования к работникам, недопущение дискриминации, законодательство Украины.

**Key words:** requirements to employees, non-admittance of discrimination, legislation of Ukraine.