

## ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВОГО СПОРУ В СУДІ

### REFUSAL OF EMPLOYMENT AS A GROUND FOR CONSIDERING A LABOR CASE IN COURT

Тарнавська М.І., к.ю.н.,  
доцент кафедри цивільного права та процесу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету «Львівська політехніка»*

Шардакова А.С., студентка III курсу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету «Львівська політехніка»*

Стаття присвячена проблематиці цієї категорії судових спорів, підставою яких є відмова у прийнятті на роботу. Аналізується практика Верховного Суду (далі – ВС) і Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ).

Наголошується про недопустимість застосування до вказаної категорії підходів, схожих з тими, що застосовуються до цивільно-правових публічних договорів. Так, в останній категорії діє правило, за яким договір мають укласти з кожним, хто виявить волю до його укладення (за наявності в продавця товарних запасів і можливості укладення договору). Щодо трудових спорів згаданої категорії, то сама лише наявність вакансії не означає обов'язку роботодавця укласти трудовий договір з кожним, хто до нього звернеться. Такий обов'язок у нього взагалі не виникає, адже це б порушувало право роботодавця на професійний добір працівників. Однак, ВС наголошує на існуванні категорії осіб, з якими укладення трудового договору є обов'язковим. До цієї категорії, зокрема, належать працівники запрошені на роботу в порядку переведення, молоді спеціалісти, яких в установленому законом порядку направлено на роботу до цієї організації тощо.

Загалом ВС акцентує на двох основних аспектах, які слід перевірити при розгляді спорів про незаконність відмови у прийнятті на роботу: 1) належність позивача до категорії осіб, з якими укладення трудового договору є обов'язковим; 2) наявність дискримінації, тобто дискримінаційний характер підстав, з яких позивачеві було відмовлено у прийнятті на роботу.

Якщо вказані два пункти не підтвердились, суди як правило, відмовляють позивачеві у задоволенні позову. ВС наголошує на праві роботодавця вести професійний добір кандидатів, таким чином він має право обрати одного з наявних кандидатів або не обрати жодного. При цьому підстава відмови не може бути дискримінаційною.

У статті розглянуто також рішення ЄСПЛ у справі «Юрчич проти Хорватії», де Суд встановив наявність дискримінації за статтю і висловив занепокоєння щодо підтексту національних рішень хорватських судів та інших органів, за якими фактично мається на увазі, що жінки не повинні працювати або шукати роботу під час вагітності або навіть тоді, коли про вагітність достеменно невідомо, але вона можлива. На думку Суду, такі гендерні стереотипи є серйозною перешкодою до досягнення справжньої гендерної рівності.

**Ключові слова:** Верховний Суд, Європейський Суд з прав людини, судова практика, трудові спори, відмова у прийнятті на роботу, дискримінація, права жінок.

The article is devoted to the problems of that category of litigation, the basis of which is the refusal to accept a job. The practice of the Supreme Court (hereinafter – Supreme Court) and the European Court of Human Rights (hereinafter – ECtHR) is analyzed.

It is emphasized that it is inadmissible to apply to the specified category approaches similar to those applied to civil-law public contracts. So, in the last category, there is a rule according to which the contract must be concluded with anyone who shows the will to conclude it (provided the seller has inventory and the possibility of concluding a contract). As for labor disputes of the mentioned category, the mere presence of a vacancy does not mean that the employer is obliged to conclude an employment contract with everyone who applies to him. He does not have such an obligation at all, because it would violate the employer's right to professional selection of employees. However, the Supreme Court emphasizes the existence of a category of persons with whom the conclusion of an employment contract is mandatory. This category, in particular, includes employees invited to work in the order of transfer, young specialists who are sent to work in this organization in accordance with the procedure established by law, etc.

In general, the Supreme Court emphasizes two main aspects that should be checked when considering disputes about the illegality of a refusal to accept a job: 1) the plaintiff belongs to the category of persons with whom the conclusion of an employment contract is mandatory; 2) the presence of discrimination, that is, the discriminatory nature of the grounds on which the plaintiff was denied employment.

If the specified two points are not confirmed, the courts, as a rule, deny the plaintiff the satisfaction of the claim. The Supreme Court emphasizes the right of the employer to conduct a professional selection of candidates, thus he has the right to choose one of the available candidates or not to choose any. At the same time, the reason for refusal cannot be discriminatory.

The article also considers the decision of the ECtHR in the case "Jurčić v. Croatia", where the Court established the existence of gender discrimination and expressed concern about the implication of the national decisions of the Croatian courts and other authorities, which actually imply that women should not work or seek work under during pregnancy or even when pregnancy is not known for sure, but it is possible. According to the Court, such gender stereotypes are a serious obstacle to achieving true gender equality.

**Key words:** Supreme Court, European Court of Human Rights, case law, labor cases, refusal of employment, discrimination, women's rights.

**Постановка проблеми.** Як відомо, трудові спори можуть виникати не лише після укладення трудового договору чи внаслідок його розірвання, а й до його укладення. Справи про визнання відмови в укладенні трудового договору незаконною не є такими поширеними, як інші категорії трудових спорів, однак зустрічаються в практиці судів і, зокрема, Верховного Суду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Відповідно, ця категорія справ привертає увагу дослідників. Зокрема, їй присвячені праці М. П. Дибань, А. В. Єфремової, Коно-

пельцевої О. О., О. М. Ярошенка [1–4] та ін. Втім, практика ВС постійно поповнюється новими рішеннями, що містять висновки з питань застосування норм матеріального права. ЄСПЛ теж нещодавно прийняв низку рішень, що є релевантними даній темі, а отже потребують наукового осмислення. Висвітлення згаданих аспектів і є метою нашої публікації.

Питання незаконності відмови у прийнятті на роботу – це передусім пошук балансу між інтересами роботодавця і потенційного працівника. У цій сфері роботодавець наді-

лений правом розсуду, адже обираючи між кількома кандидатами він цілком законно керується власними бізнес інтересами, інтересами власної справи. Наявність вакансії не означає, що кандидата, який бажає зайняти вакантне місце зобов'язані прийняти на роботу, навіть якщо він відповідає певним формальним вимогам. Інакше кажучи, не слід розглядати трудовий договір за аналогією до публічного договору в цивільному праві, де підприємець зобов'язаний укласти договір з кожним, хто звернеться до нього, за умови наявності товару. Наявність вакансії не позбавляє роботодавця права здійснювати добір працівників, обирати серед кандидатів або й не обрати жодного серед наявних.

Про це нагадує і Верховний Суд. Так, у постанові ВС від 22.12.2021 у справі № 483/1615/20 провадження № 61-2803св21 [5] про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною Суд, власне, дійшов до висновку про відсутність підстав для такого визнання. ВС наголосив, що за правилами ст. 22 КЗПП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Згідно Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

При розгляді справи такої категорії суд обов'язково повинен встановити, чи не належить позивач до кола осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. До таких осіб належить, зокрема, працівники, запрошені на роботу в порядку переведення, молоді спеціалісти, яких в установленому законом порядку направлено на роботу до цієї організації тощо. У згаданій справі позивач не належав до кола таких осіб. Натомість, посадова Інструкція комірника, – посади, на яку претендував позивач, передбачала обов'язок працівника обліковувати наявні на складі матеріальні цінності і звітну документацію про їх рух та внесення їх до облікової бухгалтерської програми з розбивкою за рахунками та видами матеріальних цінностей. Втім, позивач не надав судам належних доказів того, що володіє навичками роботи у цій програмі. Таким чином, на думку ВС, суди попередніх інстанцій, що відмовили у позові, належним чином дослідили та дали оцінку доказам [5].

У іншій справі [6] ВС розглянув спір між особою, яка мала намір влаштуватись на роботу вчителем фізкультури і загальноосвітньою школою, третя особа – районний центр зайнятості. Позивач просив визнати відмову у прийнятті на роботу неправомірною, зобов'язати адміністрацію школи прийняти його на посаду вчителя та укласти трудовий договір. Позов мотивований тим, що 23 жовтня 2017 року позивач подав особисто директору школу дві заяви: одну про звільнення (від імені свого сина, який на той час був вчителем фізкультури у цій школі), іншу – вже від власного імені, – про прийом на роботу [6]. Директор відмовився проставити вхідний штамп і пообіцяв надати відповідь через місяць. На думку Позивача, вказана посада стала вакантною (з огляду на звільнення попереднього вчителя), а оскільки сам позивач раніше попрацював у цій школі 27 років, то вважав, що його заява повинна була бути розглянута невідкладно і додаткового вивчення не потребувала. Серед інших аргументів позивача було також те, що директор, обравши іншого претендента на посаду вчителя фізкультури, керувався особистими вподобаннями, а не інтересами дітей [6].

Рішенням судів першої та апеляційної інстанцій у задоволенні позовних вимог про визнання відмови неправомірною, зобов'язання адміністрації школи прийняти пози-

вірною, зобов'язання адміністрації школи прийняти пози- вача на посаду і укласти трудовий договір відмовлено [6]. Верховний Суд зайняв таку ж позицію.

При цьому ВС врахував свої висновки, викладені у Постанові від 5 вересня 2018 р. у справі № 647/2279/17 (провадження № 61-24277св18), де вказано, що «відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗПП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, у тому числі інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган 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 повернулися після закінчення цієї роботи чи служби), або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗПП» [6].

ВС наголосив, що згадана ст. 22 КЗПП України містить два окремі склади правопорушень, про що раніше зазначалося у Постанові ВС від 27 березня 2019 р. у справі № 349/81/18 (провадження № 61-43402 св18). Оскільки позивач не належить до категорії осіб, з якими відповідач зобов'язаний укласти трудовий договір, а дискримінаційної ознаки у даній справі теж немає, то ст. 22 КЗПП не порушувалась [6].

Крім того, відповідно до ст. 21 КЗПП України, укладення трудового договору, як і будь-якої іншої двосторонньої угоди, потребує не тільки згоди працівника, а й згоди власника або уповноваженого ним органу. Цим забезпечується оптимальне узгодження інтересів роботодавця і особи, яка бажає укласти трудовий договір, інакше роботодавець буде позбавлений можливості у повному обсязі виконувати свої функціональні обов'язки щодо підбору та розміщення кадрів і нести відповідальність за той обсяг роботи, за який він відповідає за законом [6].

Таким чином, при прийомі на роботу роботодавець наділений доволі широким розсудом і Втім, є певні наріжні камені. Одним з таких наріжних каменів є заборона дискримінації.

Цікавий приклад дискримінації у сфері працевлаштування наведено у справі «Юрчич проти Хорватії» (рішення ЄСПЛ від 4 лютого 2021 р.) [7]. У цій справі тісно переплетені трудові відносини і особисте, приватне життя заявниці, яка через 10 днів після проведеної процедури штучного запліднення *in vitro* уклала трудовий договір з компанією, офіс якої розташовувався за 360 км. від місця проживання жінки [7]. Про свою вагітність заявниця дізналась лише через три тижні і її лікуючий лікар підтвердив, що на момент прийняття на роботу пані Юрчич не могла знати достеменно про свій стан. Втім, офіс хорватської лікарняної каси відмовив їй в реєстрації як застрахованого працівника та відповідно, відмовив у виплаті компенсації заробітної плати через відпустку у зв'язку з хворобою, назвавши страхування фіктивним [7]. П. Юрчич, у свою чергу, в різних судових інстанціях вимагала визнати дії фонду такими, що дискримінують її не лише як жінку, а й як жінку, яка вдалась до процедури *in vitro* [7]. Втім, національні суди не вбачали дискримінації і стали на бік фонду.

ЄСПЛ зазначив, що відмова у прийнятті на роботу чи в призначенні страхових виплат, пов'язаних із вагітністю та супутніми хворобами, є прямою дискримінацією [7–8].

ЄСПЛ також зауважив, що хорватська влада жодним чином не пояснила, як заявниця укласти фіктивний трудовий контракт, не знаючи вагітності вона, чи ні (п. 81 Рішення [8]). Суд окремо звернув увагу на те, що не було жодного юридичного обов'язку повідомляти про проведення про-

цедури *in vitro* або про те, що особа, яка укладає трудовий контракт, може бути вагітною на момент його укладення. Крім того, національне законодавство Хорватії забороняє роботодавцю запитувати будь яку інформацію стосовно вагітності. Запитування подібної інформації щодо вагітності чи її планування, зазначив ЄСПЛ, є прямою дискримінацією за ознакою статі (п. 81 Рішення [8]).

В пункті 83 Рішення [8] Суд висловлює занепокоєння щодо підтексту національних рішень хорватських судів та інших органів, за якими фактично мається на увазі, що жінки не повинні працювати або шукати роботу під час вагітності або навіть тоді, коли про вагітність достеменно невідомо, але вона можлива. На думку Суду, такі гендерні стереотипи є серйозною перешкодою до досягнення справжньої або substantive, змістовної гендерної рівності. У цьому розумінні ЄСПЛ також згадав п. 42–45 рішення у справі *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal* від 25 липня 2017 р.

Як наслідок, Суд постановив, що відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки або відмова у виплаті їй сум, пов'язаних з трудовими відносинами є прямою дискримінацією за статтю, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави (п. 84 Рішення [8]). На підставі цього, Суд постановив, що різниця в ставленні до заявниці, як до жінки, яка завагітніла внаслідок процедури *in vitro*

не була об'єктивно законною або необхідною за цих обставин.

Цікаво, що у цій справі окрім дискримінації ЄСПЛ звернув увагу також на таке негативне явище як професійна деформація працівників державних органів, які створюються для фінансування соціальних виплат. Подібні рішення можуть свідчити тільки про фінансовий інтерес держави – зазначив Суд [7].

Таким чином у спорах про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною слід пам'ятати про недопустимість застосування до вказаної категорії підходів, схожих з тими, що застосовуються до цивільно-правових публічних договорів. Так, в останній категорії діє правило, за яким договір мають укласти з кожним, хто виявить волю до його укладення (за наявності в продавця товарних запасів і можливості укладення договору). Щодо трудових спорів згаданої категорії, то сама лише наявність вакансії не означає обов'язку роботодавця укласти трудовий договір з кожним, хто до нього звернеться. Такий обов'язок у нього взагалі не виникає, адже це б порушувало право роботодавця на професійний добір працівників. Однак, ВС наголошує на існуванні категорії осіб, з якими укладення трудового договору є обов'язковим, а також на недопустимість будь якої дискримінації при укладенні трудового договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дибань М. П. Необґрунована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації у сфері праці. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 73-79. URL: [http://www.pravoisusplstvo.org.ua/archive/2016/6\\_2016/part\\_1/15.pdf](http://www.pravoisusplstvo.org.ua/archive/2016/6_2016/part_1/15.pdf)
2. Єфремова А. В. Заборона необґрунованої відмови у прийнятті на роботу як юридична гарантія реалізації права на працю. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. 2017. С. 313-315. URL: [https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03\\_11\\_2017/pdf/93.pdf](https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03_11_2017/pdf/93.pdf)
3. Конопельцева О. О. Заборона необґрунованої відмови у прийнятті на роботу як юридична гарантія реалізації права на працю. *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 1. С.151-154. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/515837.pdf>
4. Ярошенко О. М. Правові наслідки необґрунованої відмови у прийнятті на роботу. Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві : зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. – Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. – С. 146-149 URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/26.02.19/26.02.19-74-75.pdf>
5. Постанова Верховного Суду від 22 грудня 2021 р. у справі № 483/1615/20 (провадження № 61-2803св-21) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149384>
6. Постанова ВС від 14 квітня 2020 р. у справі № 474/321/18, провадження № 61-158св19 URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=88833139&red=10000397fb9cc0525a3bbc897ea8a23189a6af&d=5>
7. Зоріна Єва. Відмова у працевлаштуванні під час вагітності – пряма дискримінація. *Закон і Бізнес*. Портал ECHR: Ukrainian Aspect. URL: <https://www.echr.com.ua/vidmova-u-pracevlashtuvanni-pid-chas-vagitnosti-pryama-diskriminaciya/>
8. CASE OF JURČIĆ v. CROATIA. Judgment. 4 February 2021. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22documentcollectionid%22:%7B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%7D,%22itemid%22:%7B%22001-207633%22%7D%7D>