

УДК 349.2

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ОСІБ
ПОХИЛОГО ВІКУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Бобко В. Г.,

*доцент кафедри цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Право на працю належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість.

Розвиток ринкових відносин приніс нові тенденції щодо формування попиту на ринку праці, які, у свою чергу, відбиваються на трудовій правосуб'єктності громадян. Чітко простежується нехтування працівниками старшого віку. Сьогодні досить часто в оголошеннях про підбір кадрів можна натрапити на цілу низку вимог, не передбачених законодавством, встановлених приватними підприємствами та ін.

Дослідженням проблем у сфері реалізації права на працю займалися: О. А. Антон, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, О. В. Гаврилюк, О. І. Процевський, В. Ф. Пузирний, О. М. Ярошенко та ін. Однак слід зазначити, що реформи, які проводяться в Україні, а також реалії сучасного ринку праці зумовлюють необхідність постійного вдосконалення норм трудового законодавства та механізмів його реалізації, що й указує на актуальність обраної проблеми.

Однією із категорій працівників, що зазнає сьогодні чи не найбільших утисків у сфері праці, є особи старших вікових груп, у тому числі літні працівники і особи похилого віку. Представники саме цієї вікової категорії, незважаючи на наявність досвіду та значного трудового стажу, все більше піддаються дискримінації, особливо при прийнятті на роботу, а також в оплаті праці.

Аналізуючи вакансії при прийнятті на роботу, можна зробити висновки, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, до 40 років).

Однак роботодавці не дотримуються законодавства про працю, а саме Кодексу законів про працю, у якому в ч. 3 ст. 22 встановлено умови обмеження при прийнятті на роботу. Зокрема вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством і ні в якому разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийнятті на роботу.

Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників встановлює, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять¹. Тобто Рекомендація не містить чітких вікових критеріїв щодо віднесення особи до категорії літніх працівників. Водночас Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р.² виділяє лише осіб похилого віку, відносячи до них чоловіків у віці 60 та жінок з поступовим збільшенням віку до 60 років і старших, а також осіб, яким до досягнення загального пенсійного віку залишилось не більше півтора року.

Як зазначалось, ст. 22 КЗпП визначає, що додаткові вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватись законодавством. Так, сьогодні встановлено граничний вік перебування на посадах для державних службовців. Однак такі норми пов'язані з особливістю трудової функції, що виконується цією категорією працівників.

Отже, трудове законодавство України містить ряд норм, що направлені на встановлення рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, та є важливою гарантією при дискримінації. Проте в сучасних умовах вони потребують удосконалення. Водночас основним недоліком діючого законодавства є відсутність чітких механізмів реалізації його норм та конкретних санкцій за порушення останніх.

У судовій практиці мають місце нечисленні справи щодо захисту осіб похилого віку при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу. Так, громадянин, який бажав працевлаштуватися у 54-річному віці, в центрі занятості отримав направлення на роботу у видавництво на вакантну посаду комірника. У видавництві йому відмовили у прийнятті на роботу і у направленні зробили відмітку «обмеження за віком до 30 років». На думку цього громадянина, це є незаконним відповідно до ст. 22 Кодексу законів про працю, адже розцінюється ним як необґрунтована відмова при прийнятті на роботу, оскільки на дану посаду вікові обмеження законодавством не встановлено.

Дана особа подала позовну заяву із вимогою визнати вказані дії незаконними та моральної компенсації. Доводи відповідача щодо відсутності вакансії комірника на час звернення позивача з приводу працевлаштування і помилкового зазначення підстав відмови суд вважає безпідставними і такими, що суперечать матеріалам справи. Тому вимоги позивача щодо визнання відмови йому у працевлаштуванні не-

¹ Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 2. – С. 1173-1179.

² Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

правомірною є доведеними і судом задовольняються. Що стосується вимог позивача про стягнення моральної шкоди, то суд вважає їх недоведеними. Позов задоволено частково¹.

Постановою Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» п. 6 встановлено, що відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, якій було відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП і також, якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові².

У юридичній літературі висловлювались численні пропозиції вчених, які вважають за необхідне надати нормативне визначення поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу»³, встановити обов'язкову письмову форму відмови⁴, застосовувати до роботодавців заходи дисциплінарної, матеріальної та адміністративної відповідальності⁵.

Однак розробники проекту Трудового кодексу не врахували вказані наукові позиції, виклавши п. 1 статті 29 наступного змісту: «Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу»⁶. На думку автора, подібна правова

¹ Рішення Київського районного суду м. Харкова від 18.01.2012 р. у справі № 2018/2-4146/11 провадження № 2/2018/642/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень [Електронний ресурс]. - <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>.

² Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України №9 від 06.11.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

³ Сличинський Б.С. Зуб І.В, Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. - К: Вид-во АС.К, 2003.- С.154.

⁴ Мовчан А.О. Деякі гарантії реалізації права на працю під час існування відносин із добору кадрів // Право і безпека. – 2006. – № 5. С. 108.

⁵ Коротка А.О. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (Окремий аспект) // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право». – 2012. – Вип. 18 – С.153.

⁶ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

конструкція вміщує два окремі принципи, які мають протилежний зміст та не сприятимуть захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

З огляду на викладене необхідно передбачити додаткові гарантії при укладенні трудового договору з указаними особами і закріпити їх у Трудовому законодавстві. На думку автора, потрібно закріпити в Трудовому Кодексі України норму наступного змісту: «Забороняється відмова у прийнятті на роботу з мотивів досягнення громадянами пенсійного віку. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям громадян роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку».

Надалі на загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості осіб старших вікових груп, які б передбачили не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих категорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх.

Викладені пропозиції щодо вдосконалення законодавства можуть бути враховані при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.