

# ТРУДОВЕ ПРАВО



**Ярошенко Олег Миколайович,**  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент Національної академії  
правових наук України,  
завідувач кафедри трудового права,  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків  
e-mail: yaroshenkolex@ukr.net  
ORCID 0000-0001-9022-4726

doi: 10.21564/2414–990x.144.154273  
УДК 349.2

## НЕОБҐРУНТОВАНА ВІДМОВА У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ, ПРАВОВІ НАСЛІДКИ

*Автор виходить із того, що в сучасних умовах працівник повинен відповідати високим вимогам до професіоналізму й компетентності, знань і досвіду, особистих, ділових і фізичних якостей. Професійно-ділові якості є сукупністю професійних засобів, за допомогою яких працівник має змогу якісно і своєчасно виконувати покладені на нього трудові функції. Доведено, що однією із головних гарантій при укладенні трудового договору є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Остання трактується як немотивована або мотивована з посиланням на обставини, що не належать до професійно-ділових якостей працівника, відмова роботодавця працівнику в укладенні з ним трудового договору. Обстоюється позиція щодо законодавчого закріплення норми, за якою роботодавець може відмовити працівнику у прийнятті на роботу лише у таких випадках: а) відсутність вакантних робочих місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у особи, який влаштовується на роботу; в) наявність обмежень, установлених законодавством щодо прийому на роботу; г) наявність обмежень за медичними показниками. У всіх інших випадках відмову у працевлаштуванні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству.*

**Ключові слова:** право на працю; свобода трудового договору; працівник; роботодавець; прийняття на роботу; професійно-ділові якості; необґрунтована відмова.

**Ярошенко О. Н.,** доктор юридических наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, заведуючий кафедрой трудового права, Національний юридический університет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.  
e-mail : yaroshenkolex@ukr.net ; ORCID 0000-0001-9022-4726

### **Необоснованный отказ в приеме на работу: понятие, сущность, правовые последствия**

*Автор исходит из того, что в современных условиях работник должен отвечать высоким требованиям, предъявляемым к его профессионализму и компетентности, знаниям и опыту, личным, деловым и физическим качествам. Профессионально-деловые качества являются совокупно-*

стью профессиональных средств, с помощью которых работник имеет возможность качественно и своевременно выполнять возложенную на него трудовую функцию. Доказано, что одной из главных гарантий при заключении трудового договора является запрет необоснованного отказа в приеме на работу. Последний трактуется как немотивированный или мотивированный со ссылкой на обстоятельства, не относящиеся к профессионально-деловым качествам работника, отказ работодателя работнику в заключении с ним трудового договора. Отстаивается позиция законодательного закрепления нормы, за которой работодатель может отказать работнику в приеме на работу лишь в следующих случаях: а) отсутствие вакантных рабочих мест; б) недостаточность или отсутствие надлежащей квалификации у лица, устраивающегося на работу; в) наличие ограничений, установленных законодательством относительно приема на работу; г) наличие ограничений по медицинским показателям. Во всех иных случаях отказ в трудоустройстве работника следует считать таким, который противоречит трудовому законодательству.

**Ключевые слова:** право на труд; свобода трудового договора; работник; работодатель; прием на работу; профессионально-деловые качества; необоснованный отказ.

**Вступ.** Поряд із вільним вибором виду трудової діяльності, безплатним сприянням державною службою зайнятості у підборі підходящої роботи і наступному працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, наданням підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних закладів вищої освіти і професійних навчально-виховних закладів, безплатним навчанням безробітних осіб нових професій, перепідготовкою в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії, компенсацією, відповідно до законодавства, матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість держава також гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні існуючої роботи. Про це йдеться у ст. 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» глави I «Загальні положення» КЗпП України [1]. «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні... трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, 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», – зафіксовано у ст. 22 цього ж Кодексу. Захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення визнаються також державними гарантіями у сфері зайнятості населення (ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [2]). Однак ні у цих, ні в інших чинних міжнародних і національних законодавчих актах, що впорядковують трудові і пов'язані з ними відносини, чіткої відповіді на питання, що розуміти під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу та, відповідно, яка відмова є обґрунтованою, не знаходимо.

**Аналіз літературних даних і постановка задачі дослідження.** Теоретико-прикладна проблема укладення трудових договорів була і залишається предметом наукового дослідження вчених-трудоваиків протягом тривалого періоду. У різний час як її розробкою загалом, так і окремих аспектів займались та/або продовжують займатись М. Г. Александров (М. Н. Aleksandrov), Е. М. Бондаренко (Е. М. Bondarenko), В. Я. Буряк (V. Ya. Burak), В. С. Венедіктов (V. S. Venediktov), В. А. Глозман (V. A. Hlozman), К. М. Гусов (K. M. Husov), О. Ю. Дрозд (O. Yu. Drozd), В. В. Жернаков (V. V. Zhernakov), С. О. Іванов (S.O. Ivanov), М. І. Іншин (M. I. Inshyn), Р. І. Коваленко (R. I. Kovalenko), О. О. Коваленко (O. O. Kovalenko), В. Л. Костюк (V. L. Kostyuk), А. О. Мовчан (A. O. Movchan), Р. З. Лівшиць (R. Z. Livshyts), С. С. Лукаш (S. S. Lukash), П. Д. Пилипенко (P. D. Pylypenko), В. О. Процевський (V. O. Protsevskiy), О. І. Процевський (O. I. Protsevskiy), Б. А. Римар (B. A. Rymar), А. М. Слюсар (A. M. Sliusar), О. В. Смирнов (O. V. Smyrnov), Є. Б. Хохлов (Ye. B. Khokhlov), Г. І. Чанишева (H. I. Chanysheva), Г. Ф. Шершеневич (H. F. Shershenevych), О. М. Ярошенко (O. M. Yaroshenko) та ін.

Однак, незважаючи на отримані цими й іншими фахівцями у царині трудового права вагомі наукові результати та сформульовані практичні рекомендації, в Україні немає (навіть на рівні статей у серйозних фахових виданнях) системної наукової роботи, присвяченої сутності необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, її негативним соціально-економічним і правовим наслідкам для сторін трудових правовідносин, а також шляхам запобігання чи подолання цього негативного явища.

**Мета та завдання дослідження.** У межах цієї публікації спробуємо на підставі міжнародних і національних законодавчих актів у сфері праці, практики їх застосування, висновків та ідей вітчизняних і зарубіжних учених з'ясувати сутність і правову природу необґрунтованої відмови у найманні на роботу. Для цього вважаємо за необхідне сформулювати дефініцію відповідної правової категорії, окреслити її суттєві ознаки, а також визначити юридичні способи запобігання цьому явищу.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні серед прав і свобод людини та громадянина особливе місце посідає право на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечується державою та її органами. У процесі застосування найманої праці працівник вступає з власником засобів виробництва (роботодавцем) у певні суспільні відносини, реалізуючи право на працю. Це й становить зміст трудових відносин, які є основою суспільної організації праці за будь-якого способу виробництва. Відповідно до ст. 43 Конституції України [3] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. За своєю природою право на працю є невідчужува-

ним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації. Право на працю – природне, невід’ємне право особи, в основі якого лежить необхідність підтримання життя і самовираження людини. Однак зупинитися на визнанні «природності» та невід’ємності конституційного права на працю було б рівнозначно нездійсненим деклараціям, ілюзіям. Для того, щоб у сучасному світі вказане право реально здійснювалось, необхідна сила держави та її апарату, що виражається не тільки у прийнятті законів та інших нормативних актів, а й ефективній діяльності компетентних органів, що забезпечують реалізацію цього права [дет. див.: 4–6].

Тісно пов’язаною із категорією «право на працю» є категорія «свобода праці». Остання знаходить свій прояв перш за все в тому, що кожен громадянин у нашій державі має свободу вибору – між зайнятістю й незайнятістю, формами зайнятості, формами організації праці, різновидами трудової функції, місця роботи й інших умов праці. Але зробивши відповідний вибір, громадянин повинен підкоритися правилам, що впорядковують соціальні відносини у зв’язку з тією чи іншою формою громадської організації праці. У трудовому договорі, як угоді, що укладається відповідно до вимог законодавства про працю, свобода волі працівника і роботодавця отримує необхідний юридичний фундамент, а його суб’єкти – можливість задоволення власних інтересів і потреб. Невипадково ч. 1 ст. 21 КЗпП трудовий договір легально визначає як угоду між працівником і роботодавцем, за якою перший зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а другий – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Кожна із потенційних сторін договору переслідує власні інтереси, а у результаті його укладення отримує відповідний юридичний інструментарій для задоволення цих інтересів. О. О. Коваленко справедливо заявляє: «... трудовий договір та його можливість і дійсність як підстави для виникнення зобов’язань слід розуміти саме через проявлення і збіг у спільній точці волі його потенційних сторін: працівника та роботодавця. Вільне формування і проявлення волі на укладення трудового договору обумовлено тим, що його потенційні сторони знаходяться у стані юридичної рівності одна до одної та незалежності одна від іншої та будь-кого взагалі. Природа трудового договору вбачається в угоді сторін, яка, замикаючи їх проявлену зовні, свобідно, без чийогось впливу, сформовану власну волю, стає формою існування збігу їх волевиявлення і, тим самим, зумовлює виникнення трудових правовідносин та їх подальший розвиток...» [7, с. 24].

У сучасних умовах працівник, претендуючи на укладення з ним трудового договору, повинен відповідати високим вимогам, що пред’являються до його професіоналізму й компетентності, знань і досвіду, особистих, ділових і фізичних якостей.

Професійно-ділові якості є тим арсеналом професійних засобів і чинників, за допомогою яких працівник має змогу якісно і своєчасно виконувати покла-

дені на нього власником або уповноваженим ним органом трудові функції. Зміст останніх установлюється законодавством про працю, кваліфікаційною характеристикою й посадовою інструкцією, а також за угодою сторін трудового договору, виходячи, з одного боку, зі змісту, вимог забезпечення процесу організації праці, а з іншого – з професійних можливостей та індивідуальних особливостей працівника. «Трудова функція являє собою сукупність двох основних компонентів: по-перше, встановлених державою вимог до певної професії, тобто певних характеристик конкретної роботи, яка виконуватиметься працівником; по-друге, наявність фізичних, освітніх, професійних, ділових, моральних, психологічних навичок та умінь працівника, які б дозволили йому займатися певною професією і виконувати конкретну роботу», – підсумовує Р. І. Коваленко [8, с. 169].

Категорія «професійно-ділові якості» об'єднує два складники – 1) якості професійно-кваліфікаційні й 2) якості особисті. До перших можуть бути віднесені освітній рівень, професія, спеціальність, кваліфікація, стаж роботи за певною професією, спеціальністю, посадою, досвід роботи у відповідних сферах економічної діяльності, продуктивність праці та ін. Особисті якості включають такі характеристики, як комунікабельність, організаторські здібності, відсутність обмежень (протипоказань) для виконання деяких видів трудової діяльності за станом здоров'я та ін. Таким чином, професійно-ділові якості – це не що інше як сукупність характеристик найманого працівника, що стосуються його здатності задовольнити встановлені і передбачені потреби роботодавця. Саме власник або уповноважений ним орган володіють правом на добір працівників. Роботодавець має право приймати на роботу осіб, які звертаються до нього безпосередньо або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. При цьому роботодавцю забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, а також вимагати від особи, яка шукає роботу і здатна до неї приступити, інформацію про її сімейний стан, особисте життя й інші відомості, не пов'язані з професійною діяльністю.

Так, за ч. 1 ст. 19 Закону України «Про державну службу» [9] право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче: 1) магістра – для посад категорій «А» і «Б»; 2) бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В».

Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їх професійної компетентності, які складаються із загальних і спеціальних вимог. Зокрема, для посад категорії «А» ставляться такі загальні вимоги: а) загальний стаж роботи не менше семи років; б) досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; в) вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних

мов Ради Європи. Натомість, для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті вони інші вимоги включають: а) досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах організацій незалежно від форми власності не менше двох років; б) вільне володіння державною мовою. А, приміром, для посад категорії «В» достатньо тільки наявності вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра та вільного володіння державною мовою.

За змістом спеціальні вимоги є описом вимог до досвіду роботи, освіти, знань, умінь, компетенцій, необхідних для ефективного виконання держслужбовцем покладених обов'язків. При цьому спеціальні вимоги щодо освіти та досвіду роботи носять уточнюючий характер (щодо галузей знань і спеціальностей, за якими здобуто вищу освіту, досвіду роботи у конкретній сфері тощо) і не можуть перевищувати загальні вимоги, встановлені Законом України «Про державну службу».

Наприклад, перелік компетенцій, що можуть включатися до спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «Б», має такий вигляд:

1. Лідерство – ведення ділових переговорів; вміння обґрунтовувати власну позицію; досягнення кінцевих результатів.

2. Прийняття ефективних рішень – вміння вирішувати комплексні завдання; забезпечення співвідношення ціни і якості; ефективно використовувати ресурси; аналіз державної політики та планування заходів з її реалізації; вміння працювати з великими масивами інформації; вміння працювати при багатозадачності; встановлення цілей, пріоритетів та орієнтирів.

3. Комунікації та взаємодія – вміння ефективної комунікації та публічних виступів; співпраця і налагодження партнерської взаємодії; відкритість.

4. Впровадження змін – реалізація плану змін; здатність підтримувати зміни та працювати з реакцією на них; оцінка ефективності здійснених змін.

5. Управління організацією роботи та персоналом – організація і контроль роботи; управління проектами; управління якісним обслуговуванням; вміння працювати в команді та керувати командою; мотивування; оцінка і розвиток підлеглих; вміння розв'язання конфліктів.

6. Особистісні компетенції – аналітичні здібності; дисципліна і системність; інноваційність і креативність; самоорганізація та орієнтація на розвиток; дипломатичність і гнучкість; незалежність і ініціативність; орієнтація на обслуговування; вміння працювати в стресових ситуаціях.

Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є однією із головних юридичних гарантій при укладенні трудового договору. Відповідне загальне положення закріплює ч. 1 ст. 22 КЗпП України. Конкретизують цей припис як спеціальні норми КЗпП, так і окремі закони. «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням



між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору», – говориться у ст. 24 КЗпП України. За ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Забороняється відмова у прийнятті на роботу з мотивів досягнення пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [10]).

Притримуємось позиції, що роботодавець може, не порушуючи вимог трудового законодавства, відмовити особі, яка шукає роботу, у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як-то:

- а) відсутність вакантних місць;
- б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у претендента на робоче місце;
- в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці, заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я);
- г) обмеження за медичними показниками (коли працівник за станом свого здоров'я не в змозі виконувати певну роботу).

У всіх інших випадках відмову у найманні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству.

На жаль, такого роду підхід не знайшов закріплення ні в чинному, ні в проєктовому законодавстві. Проєкт Трудового кодексу України (реєстр. №1658, текст доопрацьований від 24.07.2017 р.) [11] хоча й містить ст. 26 «Відмова у прийнятті на роботу», однак відповіді на питання, в яких випадках така відмова є правомірною, не містить. Розробники проєкту лише фіксують такі основні позиції: а) роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади); б) роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я або всупереч установленим законом обмеженням на використання праці певних категорій осіб на певних роботах; в) заборона відмови у прийнятті на роботу осіб, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір; в) зобов'язання роботодавця, на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, письмово повідомити їй про причину такої відмови. Загалом не піддаючи сумніву необхідність законодавчого закріплення відповідних нормативних приписів, вважаємо, цього недостатньо і виступаємо за комплексний підхід у цій царині. Маючи на меті забезпечити правозастосувачів (як роботодавців, так і осіб, які шукають роботу, а також органів державного нагляду і контролю за дотримання трудового законодавства) від спірних ситуацій щодо працевлаштування, притримуємось позиції, що варто спеціально унормувати питання щодо правомірних підстав відмови у прийнятті на роботу шляхом фіксації відповідного переліку.

Складовою частиною гарантій здійснення права на працю є правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 51 КЗпП України). У праві на захист важливе місце займає його процесуальний зміст, що включає комплекс таких можливостей, як-от: а) звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі; б) користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; в) оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу. Указане безпосередньо впливає зі ст. 55 Конституції України, якою проголошено, що права та свободи людини і громадянина захищаються судом. За ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в судах загальної юрисдикції розглядаються такі позови про відмову в прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. За радянських часів такого роду позиція законодавця була зрозумілою, адже Конституція Української РСР у ст. 56 виходила із наступного: «Громадяни Української РСР мають право оскаржити дії службових осіб, державних і громадських органів. Скарги повинні бути розглянуті в порядку і в строки, встановлені законом. Дії службових осіб, які вчинені з порушенням закону, з перевищенням повноважень і які ущемляють права громадян, можуть бути у встановленому законом порядку оскаржені до суду. Громадяни Української РСР мають право на відшкодування втрати, заподіяної незаконними діями державних і громадських організацій, а також службових осіб при виконанні ними службових обов'язків». Як видно, хоча тогочасний Основний Закон і включав у свій зміст право громадян на оскарження у суді дій службових осіб, державних і громадських органів, однак відповіді на питання, які саме дії підлягають оскарженню, не містив. І у багатьох випадках суд відмовляв у розгляді скарги лише з тієї причини, що існує позасудовий порядок вирішення відповідного спору.

З прийняттям же 28 червня 1996 р. Конституції України ситуація докорінно змінилася: універсальною процесуальною гарантією охорони трудових прав працівників стало право кожного з них на судовий захист своїх прав (статті 55 та 124 Основного Закону). Саме ця установка знайшла відбиття у п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. [12], в якій вказується, що суди безпосередньо розглядають позови й інших осіб, які вважають, що їм відмовлено



в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП. Отже, в судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу громадян, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необгрунтованої відмови.

**Висновки.** З огляду на викладене, вважаємо, що необгрунтована відмова у прийнятті на роботу – це немотивована або мотивована з посиланням на обставини, що не належать до професійно-ділових якостей працівника, відмова роботодавця працівнику в укладенні з ним трудового договору. Роботодавець може відмовити працівнику у прийнятті на роботу лише в таких випадках: а) відсутність вакантних місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у особи, яка влаштовується на роботу; в) наявність обмежень, установлених законодавством щодо прийому на роботу; г) наявність обмежень за медичними показниками. У всіх інших випадках відмову у працевлаштуванні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству.

#### **Список літератури:**

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.
5. Процевський О. І., Ярошенко О. М. Право на працю. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Т. 11 : Трудове право. Харків : Право, 2018. С. 463–467.
6. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Правова доктрина України* : у 5-ти т. Т. 3 : Доктрина приватного права України. Харків : Право, 2013. С. 502–537.
7. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 39 с.
8. Коваленко Р. І. Трудова функція як обов'язкова умова трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 187 с.
9. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р., № 3721-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.
11. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 24.07.2017 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=532213](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=532213).
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Бюл. законодавства і юридичної практики України*. 2006. № 2.

#### **References:**

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 50, art. 375.
2. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5067-VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 24, art. 243.
3. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, art. 141.

4. Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2014). Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny [The Right to Labor in the System of Human Rights]. *Pravo Ukrayiny – Law of Ukraine*, 6, 102–110 [in Ukrainian].

5. Protsevskiy, O.I., Yaroshenko, O.M. (2018). Pravo na pratsiu. *Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediya*. (Vols. 1–20); Vol. 11: Trudove pravo. Kharkiv: Pravo, 463–467 [in Ukrainian].

6. Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2013). Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny. *Doktryna pryvatnoho prava Ukrayiny*. (Vols. 1–5); Vol. 3: Pravova doktryna Ukrayiny. Kharkiv: Pravo, 502–537 [in Ukrainian].

7. Kovalenko, O.O. (2015). Pravovi problemy svobody voli storin pry ukladanni, zmini ta prypynenni trudovoho dohovoru. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].

8. Kovalenko, R.I. (2016). Trudova funktsiia yak obov'iazkova umova trudovoho dohovoru. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].

9. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrayiny vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 4, art. 43.

10. Pro osnovni zasady sotsialnoho zakhystu veteraniv pratsi ta inshykh hromadian pokhyloho viku v Ukraini: Zakon Ukrayiny vid 16.12.1993 r. № 3721-XII. (1994). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 4, art. 18

11. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reyestr. № 1658, tekst doopratsovanyy vid 24.07.2017 r.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=532213](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=532213).

12. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: post. Plenumu Verkhov. Sudu Ukrayiny vid 06.11.1992 r., № 9. (2006). *Byul. zak-va i yuryd. praktyky Ukrayiny*, 2.

**Yaroshenko O. M.**, Doctor of Law, Professor, Corresponding Member of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine, Head of the Department of Labor Law, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.

e-mail : yaroshenkolex@ukr.net ; ORCID 0000-0001-9022-4726

### **Groundless refusal to employment: concept, essence, legal consequences**

*In the article the author proceeds from the fact that in modern conditions an employee must meet the high requirements for his professionalism and competence, knowledge and experience, personal, business and physical qualities. Professional-business qualities are a set of professional means by which an employee is able to perform the labor function assigned to him in a qualitative and timely manner. It is proved that one of the main guarantees in the conclusion of an employment contract is the prohibition of groundless refusal to an employment. The latter is interpreted as unmotivated or motivated with the reference to the circumstances that do not belong to the professional and business qualities of an employee, the employer's refusal to an employee in concluding an employment contract with him. The position is advocated about the legislative fixing of the norm by which an employer may refuse an employee to employ that is only as follows: a) absence of vacant positions; b) insufficiency or lack of appropriate qualifications in the person seeking an employment; c) presence of restrictions established by the legislation on employment; d) presence of restrictions on medical indicators. In all other cases, the refusal to employ an employee should be considered as contradictory to Labor law.*

**Keywords:** the right to work; freedom of employment contract; employee; employer; recruitment; professional and business qualities; groundless refusal.

**Рекомендоване цитування:** Ярошенко О. М. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу: поняття, сутність, правові наслідки. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 144. С. 71–80. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.144.154273>.

**Suggested Citation:** Yaroshenko, O.M. (2019). Neobgruntovana vidmova u pryiniatti na robotu: poniattia, sutnist, pravovi naslidky [Groundless refusal to employment: concept, essence, legal consequences]. *Problemy zakonnosti – Problems of Legality, issue 144, 71–80*. doi: <https://doi.org/10.21564/2414-990x.144.154273> [in Ukrainian].

*Надійшла до редколегії 05.12.2018 р.*