

*Бобко Володимир,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін НАВС*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ

Сучасні соціально-економічні процеси, що відбуваються сьогодні на ринку праці, свідчать про те, що проблема дискримінації учасників трудових відносин за віковою ознакою є доволі актуальною. Використання праці громадян похилого віку, які не втратили працездатність і бажають продовжувати трудову діяльність, має неабияке значення у вирішенні проблеми раціонального використання трудових ресурсів.

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. Так в оголошеннях про вакансії кадрового агентства «Робота і навчання» вказані вікові вимоги до претендентів – до 35, 40, 45, 50 років; конкретно обумовлюється стать, причому якщо жіноча, то саме дівчина до 28-30 років, претенденти чоловічої статі – бажано до 35, 40, 45 років. Набули явного визнання реальні знання не тільки за фахом, а й іноземної мови, комп'ютера. Нарешті, у кадрових пропозиціях прямо вимагається «еталонна» зовнішність. Наприклад, вимоги до кандидата на посаду адміністратора престижного салону такі: вища освіта, вільне володіння англійською мовою, ПК, досвід роботи на аналогічній посаді не менше одного року, презентабельна зовнішність, дівчата до 28-30 років [1, с. 135].

Аналізуючи вакансії при прийомі на роботу, можна зробити висновок, що більшість з них містить вікові обмеження (як правило, це 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 прийомі 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 прийомі на роботу.

Однією із категорій працівників, що зазнає сьогодні чи не найбільших утисків та дискримінації 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.

Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників встановлює, що вона поширюється на всіх працівників, які з віком можуть відчувати труднощі в галузі праці та занять [2]. 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. [3] 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.

Складнощі в працевлаштуванні осіб літнього віку та працівників 40-50 років викликані рядом причин, які часто не пов'язані з діловими якостями потенційного працівника. Негативний вплив справляють упередження, які існують у суспільстві щодо вказаної категорії осіб, ними важче керувати маніпулятивними методами, нав'язувати безглузді прояви корпоративної лояльності. Досить часто відсутність бажання наймати певну категорію осіб викликане персональними фобіями керівника і позбавлене наукового обґрунтування, не бажає їх обмеженої працездатності тощо.

Використання праці громадян похилого віку, які не втратили працездатність і мають намір продовжувати трудову діяльність, має неабияке значення у вирішенні проблеми раціонального використання трудових ресурсів. Тому, проблема забезпечення громадян похилого віку можливістю працювати заслуговує на увагу як з боку держави, так і всього суспільства. Пенсіонери, які працюють, являють собою особливу, специфічну групу працівників. Поряд зі зниженням, як правило, їх загальної і професійної працездатності, їхніми перевагами є досвідченість та висока кваліфікація.

Як зазначалось, КЗпП ст. 22 визначає, що додаткові вимоги щодо віку працівника можуть встановлюватись законодавством. Так, на 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 від

дискримінації. Проте в сучасних умовах вони потребують вдосконалення. Водночас основним недоліком діючого законодавства є відсутність чітких механізмів реалізації його норм та конкретних санкцій за порушення останніх.

В судовій практиці мають місце не чисельні справи щодо захисту осіб похилого віку при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу. Так, громадянину, який бажав працевлаштуватися у 54 – річному віці, в центрі зайнятості 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 прийомі 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 неправомірною є доведеними і судом задовольняються. Що стосується вимог позивача про стягнення моральної шкоди, то суд вважає їх не доведеними. Позов задоволено частково [4].

Постановою Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.1992 року «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, передбачених ст. 22 КЗпП.

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноваженого ним органу 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 несвочасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до правил ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові [5].

В юридичній літературі висловлювались чисельні пропозиції вчених, які вважають за необхідне надати нормативне визначення поняття «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» [6, с.154], встановити обов'язкову письмову форму відмови [7, с. 108],

застосовувати до роботодавців заходи дисциплінарної, матеріальної та адміністративної відповідальності [8, с. 153].

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» [9]. На думку автора подібна правова конструкція вміщує два окремих 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 із вказаними особами і закріпити їх у Трудовому законодавстві. На думку автора потрібно закріпити у 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.

Список використаних джерел:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.
2. Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Женева, 1999. Т. 2. С. 1173-1179.
3. 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.
4. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 18.01.2012р. у справі № 2018/2-4146/11 провадження №2/2018/642/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/20906169>
5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України №9 від 06.11.1992 року // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
6. Стичинський Б.С. Зуб І.В, Ротань В.Г. Науково - практичний коментар до законодавства України про працю. К: Вид-во АС.К, 2003.-1024 с.

7. Мовчан А.О. Деякі гарантії реалізації права на працю під час існування відносин із добору кадрів. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 105-109.

8. 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»*. Випуск. 18. 2012. С. 150 -153.

9. Проект Трудового кодексу України /[Електронний ресурс]. URL: <http://portal.rada.gov.ua>.

УДК 347.92

*Боровська Ірина,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін НАВС*

ФІКЦІЇ ДОКАЗУВАННЯ У ПОЗОВНОМУ ПРОВАДЖЕННІ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

Внаслідок реформування вітчизняного цивільного процесуального законодавства, нагальність якого обумовлена виконанням завдання цивільного судочинства – забезпечення справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду і вирішення цивільних справ, суттєвих змін зазнав інститут доказів та доказування, зокрема шляхом збільшення норм, у яких закріплені специфічні юридичні конструкції, спрямовані на оптимізацію цивільного процесу у площині прискорення розгляду та вирішення справ.

Відповідні тенденції призвели до можливості відступлення від загального правила розподілу тягаря доказування між учасниками справи та збільшення кола окремих процесуальних питань та дій, зміст яких опосередковується ймовірністю (припущенням) наявності чи відсутності юридичних фактів (обставин), які вважаються встановленими, якщо протилежне не буде доведене (спростоване) учасником справи, а також закріплення у законодавстві спеціальних юридичних конструкцій, яким встановлюється непідтверджений юридичний факт (обставина) і, таким чином, створили можливість застосування судом правових феноменів – презумпції і фікції доказування при розгляді і вирішення справи у порядку позовного провадження цивільного судочинства.

Звертаючись до дослідження юридичної природи, сутності та механізму застосування фікції у цивільному судочинстві, а також напрямів розвитку теоретичних надбань у цій площині, слід з'ясувати поняття та зміст відповідної категорії у юридичній науці, а також