

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ДИБАНЬ М. П.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
юридичного факультету
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.3

**НЕОБҐРУНТОВАНА ВІДМОВА В ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ
ЯК ВИЯВ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ**

У статті аналізуються теоретико-правові проблеми законодавчого забезпечення та механізму реалізації заборони необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу. Розглядається сутність «обґрунтованої відмови в прийнятті на роботу», визначаються критерії її правомірності. Обстоюється доцільність розгляду необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу як вияву дискримінації у сфері праці, що порушує трудові права працівників на етапі виникнення трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові права, обґрунтована відмова в прийнятті на роботу, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, дискримінація, порушення трудових прав.

В статье анализируются теоретико-правовые проблемы законодательного обеспечения и механизма реализации запрета необоснованного отказа в принятии на работу. Рассматривается сущность «обоснованного отказа в принятии на работу», определяются критерии его правомерности. Аргументируется целесообразность рассмотрения необоснованного отказа в принятии на работу как проявления дискриминации в сфере труда, которое нарушает трудовые права работников на этапе возникновения трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые права, обоснованный отказ в принятии на работу, необоснованный отказ в принятии на работу, дискриминация, нарушение трудовых прав.

In the article the problems of the legislative providing and mechanism of realization of prohibition of groundless refuse are analysed in a hire for job. Essence of “reasonable refuse is examined in a hire for job”, the criteria of her legitimacy are determined. Grounded to examine expediency groundless refuse in a hire for job as type of discrimination in the field of labour that violates labour rights for workers on the stage of origin of labour legal relationships.

Key words: labour rights, reasonable refuse in a hire for job, groundless refuse in a hire for job, discrimination, violation of labour rights.

Вступ. У доктрині трудового права усталеною є точка зору, що право на працю – це головне соціально-економічне право людини. Реалізуючи право на працю, людина розкривається як особистість насамперед у професійному аспекті, долучається до суспільного



співжиття, внаслідок чого відбувається соціалізація та розвиток особи. Дотримання трудового законодавства про працю в процесі реалізації права на працю, зокрема на етапі виникнення індивідуальних трудових правовідносин – укладання трудового договору, в багатьох аспектах є визначальним фактором демократизації й стабільності трудових правовідносин, а також запорукою сумлінності, узгодження інтересів сторін у подальшому перебігу трудових правовідносин. Але відсутність ефективного правового механізму регулювання виникнення трудових правовідносин щодо дотримання гарантій як засобів забезпечення прав особи під час укладання трудового договору призводить до порушень роботодавцями трудових прав осіб, які влаштовуються на роботу. Проблема полягає в тому, що, навіть усвідомлюючи наявність фактів порушення їхніх трудових прав, «потенційні» працівники за умови значної конкуренції на ринку праці погоджуються на такий стан речей, щоб не залишитися без роботи.

Теоретичні та практичні проблеми порушення трудових прав працівників під час укладання трудового договору в досліджували вчені: В.М. Андріїв, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, С.В. Венедіктов, Ю.М. Гришина, П.І. Жигалкін, В.Л. Костюк, О.О. Коваленко, Н.О. Мельничук, Н.П. Мокрицька, М.І. Іншин, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.Т. Панасюк, П.Д. Пилипенко, І.С. Сахарук, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте нові соціально-економічні умови, трансформаційні процеси, які відбуваються на ринку праці, проблеми реформування законодавства про працю України визначають необхідність пошуку інноваційних шляхів щодо дієвої реалізації захисту трудових прав працівників.

Постановка завдання. Мета статті – дослідити теоретичні та практичні проблеми необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу як виду порушення трудових прав працівників і запропонувати шляхи вирішення правових проблем у законодавстві про працю в частині регулювання захисту трудових права працівників під час укладання трудового договору.

Результати дослідження. Узгодження інтересів сторін на стадії укладання трудового договору – це складний і суперечливий процес, який залежить від багатьох чинників, серед них такі як законослухняність і рівень правосвідомості роботодавця, спрямування працівника на захист своїх прав і законних інтересів у сфері праці. Помилково вважати, що інтереси роботодавця та працівника повною мірою збігаються, хоча досягнення консенсусу щодо всіх умов трудового договору – це та *maxima*, до якої повинні прагнути сторони. П.Д. Пилипенко вказує, що ознака рівності сторін трудового договору є дуже близькою або навіть похідною від такої ознаки, як добровільність. Трудовий договір – це результат добровільного волевиявлення сторін. Не можна примусити працівника укласти трудовий договір, так само як і роботодавця зобов'язати найняти ту чи іншу особу на роботу. Інакше це вже буде не трудовий договір [1, с. 159]. Варто погодитись із думкою С.В. Вишновецької, яка пише, що інтереси роботодавців і найманих працівників не ідентичні. Найважливішими сферами їх зіткнення є такі: гарантії робочого місця; інтенсивність праці (норми виробітку); рівень оплати праці; умови і зміст праці (характер трудових завдань). Конфлікт інтересів у сфері найманої праці зумовлений тим, що основною метою роботодавця є, як правило, одержання максимального прибутку в результаті виробничої діяльності підприємства. А основною метою трудової діяльності найманих працівників – отримання достатніх коштів для існування собі і своїй родині без надмірного стомлення й шкоди власному здоров'ю. На практиці нерідко цілі роботодавця реалізуються за рахунок обмеження інтересів і прав працівників [2, с. 196]. Насамперед обмеження прав та інтересів осіб, які прагнуть укласти трудовий договір, відбувається на початковому етапі досягнення згоди про укладання трудового договору, коли роботодавець відмовляє особі в прийнятті на роботу без законних підстав. У законодавстві такі дії роботодавця дістали назву «необґрунтована відмова в прийнятті на роботу». У ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) встановлена імперативна вимога про заборону необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних



поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватись законодавством України [3]. Як бачимо, згідно із законодавством про працю, допускається відмова в прийнятті на роботу на підставі вікових, професійно-кваліфікаційних (рівень освіти), медичних (стан здоров'я) критеріїв, при цьому в КЗпПУ не розкривається правовий зміст понять «обгрунтована відмова у прийнятті на роботу» й «необгрунтована відмова у прийнятті на роботу». Відсутнє визначення цих понять і в Проекті Трудового кодексу України № 1658, де в ст. 29 записано:

1. Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (вакантної посади). Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмежень на використання праці деяких осіб на певних роботах» [4]. Така ситуація призводить до довільного – «у власних інтересах» – тлумачення роботодавцями поняття «обгрунтована відмова у прийнятті на роботу».

Розглядаючи вказане питання, О.І. Процевський справедливо зазначає, що обгрунтованою відмова в прийнятті на роботу буде вважатися в тому випадку, коли професійні й ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує [5, с. 40]. В.В. Жернаков висловлює точку зору, що обгрунтованою відмовою в прийнятті на роботу варто вважати відмову, яка зумовлена відсутністю вакансій на підприємстві, в установі, організації; відсутністю в претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи; наявність прямих обмежень, установлених у нормативних актах) [6, с. 70]. Погоджуємося, що лише професійні якості особи (відсутність відповідної освіти, необхідної для виконання трудових обов'язків), стан здоров'я (якщо робота протипоказана за станом здоров'я) в окремих випадках визначений законодавством вік (наприклад, згідно з п. 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, на державну службу не може вступити особа, яка досягла шістдесятип'ятирічного віку) [7] можуть бути підставою для законної обгрунтованої відмови в прийнятті на роботу. Як зазначає З.М. Ганєєва, професійно-кваліфікаційні вимоги визначаються відповідним рівнем освіти, професією, спеціальністю, кваліфікацією, досвідом роботи, а також спеціальними знаннями й уміннями, які необхідні додатково до загальних професійно-кваліфікаційних вимог, відповідної специфіки тієї або іншої роботи (володіння однією або декількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері тощо) [8, с. 11]. Чітке розуміння сутності обгрунтованої відмови в прийнятті на роботу дасть змогу визначити зміст поняття «необгрунтована відмова в прийнятті на роботу» як виду порушення трудових прав працівників. Імперативний зміст ч. 1 ст. 22 КЗпПУ щодо заборони будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання дає змогу констатувати, що «необгрунтована відмова в прийнятті на роботу» – це фактично дискримінація особи за визначеними в законодавстві ознаками. Згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці щодо дискримінації в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111, термін «дискримінація» охоплює таке: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять, яке визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, та з іншими відповідними організаціями; с) будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага відносно певної роботи,



що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [9]. Досліджуючи проблему недопущення дискримінації у сфері праці, І.С. Сахарук обстоює точку зору, що під «дискримінацією у сфері праці» варто розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних із діловими якостями, змістом праці й додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або неможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівних можливостей у сфері праці. Дискримінацію необхідно відмежовувати від суміжних правових категорій – правових обмежень, диференціації чи позитивних дій, які водночас, будучи необґрунтованими або такими, що не переслідують законну мету, набувають ознак дискримінації [10, с. 14]. Виходячи із зазначеного, можемо сказати, що поняття «необґрунтована відмова в прийнятті на роботу» за змістом охоплює ознаки «дискримінації у сфері праці».

Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Рогань пишуть, що необґрунтованою за наявності вакантного робочого місця (посади) є відмова в прийнятті на роботу або немотивована чи мотивована посиланням на обставини, що не належать до ділових якостей працівника. Проте практика, наголошують вчені, поки що не знайшла шляхів забезпечення послідовної реалізації заборони необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, оскільки довести необґрунтованість відмови досить складно. Водночас в окремих випадках законодавець створив умови для того, аби працівнику легше було доводити необґрунтованість відмови в прийнятті на роботу. Так, жінкам, котрі мають дітей у віці до трьох років, вагітним жінкам і самотніми матерями, які мають дітей у віці до чотирнадцяти років, надано суб'єктивне право одержувати в письмовій формі повідомлення про причини відмови в прийнятті на роботу (ст. 184 КЗпПУ) [11, с. 152]. О.О. Коваленко визначає необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу як відмову, що ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка базується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже, порушує законні права працівника [12, с. 45]. Аналізуючи проблему захисту від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, В.І. Щербина підкреслює, що необґрунтована відмова в прийнятті на роботу не нова проблема для трудового права. Проте розвиток ринкових відносин ще більше спонукає до переосмислення цінності охорони трудових прав працівників під час укладання трудового договору. Науковець порушує питання: чи не обмежує юридична конструкція ст. 22 КЗпПУ можливості роботодавця з комплектування виробництва необхідними кадрами, й обґрунтовано доводить, що повна свобода вибору може бути гарантована роботодавцям тільки за умови високого рівня правосвідомості та правової культури службових осіб підприємств, установ, організацій і належного правового порядку в державі. До критеріїв визнання відмови в прийнятті на роботу необґрунтованою В.І. Щербина зараховує такі: відмову без наведення роботодавцем будь-яких доводів або ж обґрунтування відмови мотивами, що не мають законних підстав (наприклад, відмова особі в прийнятті на роботу з мотивів наявності в неї судимості, якщо таке обмеження для певної категорії працівників не встановлено в законі) [13, с. 118–119]. Ділячи відмову в прийнятті на роботу на правдиву та неправдиву, А.О. Мовчан неправдиву відмову в прийнятті на роботу визначає як таку, що не відповідає вимогам обґрунтованості й законності. Неправдивість відмови свідчить про помилковість обрання тих причин і мотивів, за якими роботодавець відмовляє особі в прийнятті на роботу, а також не дотримується відповідної форми такої відмови [14, с. 107]. Як слушно зазначає А.В. Колосовський, уже на початковому етапі під час відкриття вакантної посади роботодавець, як правило, намагається відсікти негідних йому майбутніх працівників, указуючи в оголошенні різного роду обмеження для претендента (стать, вік, наявність стажу тощо). Подальший відбір ще жорсткіший: резюме, співбесіди, у тому числі й по телефону. Так, наприклад, дівчині було відмовлено в прийнятті на роботу відразу ж, як тільки з'ясували, що вона має малолітню дитину. На практиці під час прийняття на роботу, як правило, якщо в роботодавця відкрилася вакансія й на неї претендують декілька компетентних жінок, роботодавець надасть перевагу заміжнім жінкам 30–40 років, що мають дітей старшої вікової групи [15, с. 46]. Розглядаючи негативні наслідки необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, О.М. Лук'янчиков підкреслює, що внаслідок необґрун-



тованої відмови в прийнятті на роботу особа втрачає заробіток, який би вона отримувала, якби її право на працю не було б порушене. Саме в обов'язку відшкодувати цей заробіток і повинна полягати матеріальна відповідальність роботодавця. Неодержаний заробіток у випадку необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу, на думку науковця, треба розраховувати на підставі даних про заробітну плату за тією посадою, на яку особа претендувала. Такі відомості повинен надати суду роботодавець. У разі відмови останнього або виникнення в суду підстав для недовіри таким відомостям суд повинен виходити із суми заробітної плати працівників, які працюють у відповідача на рівнозначній посаді, а якщо це неможливо, то – середньої заробітної плати за цією посадою в цьому регіоні [16, с. 102]. На нашу думку, така позиція дасть змогу підвищити відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівників під час укладання трудового договору.

Про важливе значення захисту трудових прав у суді в разі необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу свідчить також положення п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах» від 25.05.1998 № 15, де роз'яснено, що суди розглядають позови про укладення трудових договорів не лише у випадках, коли встановлений законодавством обов'язок власника укласти трудовий договір із працівниками, запрошеними на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодими спеціалістами, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство, в установу, організацію; вагітними жінками, жінками, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одинокими матерями за наявності дитини віком до 14 років; виборними працівниками після закінчення строку повноважень; працівниками, яким надано право поворотного прийняття на роботу; іншими особами, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу за рахунок броні; осіб, які були звільнені у зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу та повернулись після закінчення цієї роботи чи служби) або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпПУ [17].

На практиці найбільше неправомірних відмов у прийнятті на роботу зумовлено віковим критерієм. Як зазначає О.В. Тищенко, одним із найпоширеніших виявів жорсткої конкуренції на ринку праці є дискримінація за ознакою віку в трудових правовідносинах. Проблема полягає в тому, що на практиці здебільшого ст. 22 КЗпПУ трактується як можливість установлення обмежень трудової правосуб'єктності працівників за віковим критерієм, хоча при цьому ігнорується положення, що відповідні вимоги можуть установлюватися законодавством. О.В. Тищенко вважає, що, визначаючи вказане положення, законодавець передусім мав на увазі вік те, з якого допускається прийняття на роботу, що передбачено ст. 188 КЗпПУ. Разом із тим законодавче закріплення можливості встановлення обмежень до праці на підставі віку, а саме факту досягнення особою певного віку, є такими, що суперечать ст. 43 Конституції України [18, с. 56].

Про факти порушень трудових прав працівників у частині необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу на підставі віку свідчить судова практика. Звернемо увагу на окремі судові рішення стосовно вказаної проблеми.

13.12.2012 Шевченківський районний суд м. Києва виніс рішення по справі № 2610/19717/2012 провадження № 2/2610/8169/2012 за позовом М. до Національної медичної академії післядипломної освіти імені П.Л. Шупика, третя особа – Ректор Національної медичної академії післядипломної освіти імені П.Л. Шупика В. про визнання відмови в прийнятті на роботу незаконною, зобов'язання прийняти на роботу й укласти трудовий договір.

Суд урахував, що позивачка є лікарем вищої кваліфікаційної категорії, до звільнення з роботи за скороченням штату безперервно працювала у відповідача понад 46 років, є автором раціоналізаторських пропозицій, має пільги щодо працевлаштування, передбачені Законом України



«Про соціальний захист дітей війни». Тому на підставі ч. ч. 1, 2 ст. 42-1 КЗпПУ позивачка має переважне право на укладення трудового договору. Позов задоволено [19]. 02.02.2013 Зарічний районний суд м. Суми виніс рішення у справі № 2-221/12 за позовом ОСОБА_1 до товариства з обмеженою відповідальністю «Сумикамволь», третя особа – Сумський міський центр зайнятості про визнання відмови в прийнятті на роботу незаконною та відшкодування моральної шкоди.

Згідно з корінцем направлення до працевлаштування, 12.09.2011 позивачу було відмовлено в прийнятті на роботу через те, що його кандидатура не відповідає вимогам (вік до 25 років).

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення кількості працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає молодь, молодих громадян як громадян України віком від 14 до 35 років.

Виходячи з викладеного, можемо констатувати, що, відмовляючи в працевлаштуванні позивачу у зв'язку з невідповідністю кандидатури позивача за віком, відповідач діяв неправомірно, а тому позовні вимоги щодо визнання незаконною відмови в прийнятті позивача на роботу було задоволено [20].

Висновки. На підставі проведеного аналізу порушень трудових прав працівників у частині необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу ми дійшли таких висновків: чинне законодавство про працю України, зокрема ст. 22 КЗпПУ, не містить чіткого визначення понять «обґрунтована відмова у прийнятті на роботу» й «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Це призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, в установі, організації. На нашу думку, за змістом ст. 22 КЗпПУ, під «обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» варто розуміти відмову роботодавця особі в укладенні трудового договору на підставі невідповідності працівника віковим, професійно-кваліфікаційним і (або) медичним вимогам, визначеним законами. Отже, встановлення можливості визначення вікових, професійно-кваліфікаційних, медичних критеріїв лише законами вказуватиме на заборону розширення цих вимог у підзаконних нормативних актах.

Розглядаючи правовий зміст поняття «дискримінація» в контексті змісту ст. 22 КЗпПУ, можемо резюмувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» – це дискримінаційне явище в трудових правовідносинах, яке на практиці зустрічається не тільки на етапі виникнення трудових правовідносин, а й у процесі перебігу трудових правовідносин. Ураховуючи зазначене, можемо констатувати, що «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» – це вияв дискримінації у сфері праці, коли на підставі ознак походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання та інших незаконних вирішень з особою не укладається трудовий договір». Відповідні доповнення бажано внести в чинне законодавство про працю, це сприятиме підвищенню правової культури в трудових правовідносинах і створенню механізму реалізації захисту трудових прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]. – 3-є вид. перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
2. Вишневецька С.В. Методологія науки трудового права : [монографія] / С.В. Вишневецька. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 332 с.



3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 вересня 2016 р.: (Офіц. текст). – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2016. – 120 с.
4. Проект Трудового кодексу України від 20.05.2015 № 1658 (доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
5. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / П.І. Процевський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc...10/Procevskiy_O.pdf с.37-46.
6. Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 7. – С. 68–71.
7. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – С. 60. – Ст. 43.
8. Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / З.М. Ганеева. – М., 2010. – 25 с.
9. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
10. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.С. Сахарук ; КНУ ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 20 с.
11. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.
12. Коваленко О.О. Заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О.О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2011. – Вип. 16. – С. 44–46.
13. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Щербина ; за ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
14. Мовчан А.О. Деякі гарантії реалізації права на працю під час існування відносин із добору кадрів / А.О. Мовчан // Право і безпека. – 2006. – № 5-2. – С. 105–109.
15. Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу / А.В. Колосовский // Трудовое право. – 2009. – № 3. – С. 45–47.
16. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю під час укладання трудового договору за проектом Трудового кодексу України / О.М. Лук'янчиков // Юридичний вісник. – 2014. – № 6. – С. 101–105.
17. Про внесення змін і доповнень у деякі постанови Пленуму Верховного Суду України в цивільних справах : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 25.05.1998 № 15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-98>.
18. Тищенко О.В. Правовий захист від дискримінації за віком в трудових відносинах: проблеми реалізації / О.В. Тищенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2011. – С. 55–58.
19. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 13.12.2012 у справі № 2610/19717/2012 провадження № 2/2610/8169/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28091154>.
20. Рішення Зарічного районного суду м. Суми від 02.02.2013 у справі № 2-221/12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21364945>.

