

## **НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН, НУЖДАЮЩИХСЯ В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ**

*Аннотация. Рассмотрены причины необоснованного отказа в принятии на работу женщин, которые нуждаются в социальной защите, а также ответственность работодателей за нарушение прав данной категории работников.*

*Анотація. Розглянуто причини необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу жінок, які потребують соціального захисту, а також відповідальність роботодавців за порушення прав даної категорії працівників.*

*Annotation. This article reveals the causes of unjustified refusal of employment of women in need of social protection, and liability of employers for violating the rights of this category of workers.*

*Ключевые слова: трудоустройство, необоснованный отказ в приеме на работу, социальная защита.*

В настоящее время проблема трудоустройства в Украине является актуальной в силу нестабильности трудовой законодательной базы. Существует множество различных точек зрения по поводу принятия нового Трудового Кодекса, который предполагает значительные изменения в трудовых правоотношениях.

Целью данной работы является установление причин необоснованного отказа в приеме на работу женщин, нуждающихся в социальной защите, и ответственности за нарушение их прав. К такой категории женщин относятся беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (до 6 лет – ч. 3 ст. 184 КЗоТ), одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида [1].

Работодатель, не желающий принимать на работу женщин, нуждающихся в социальной защите, руководствуется отсутствием материальных средств для выплаты социальной помощи таким работникам.

Часть 1 ст. 22 КЗоТ гарантирует реализацию права на труд, устанавливая общий запрет необоснованного отказа в приеме на работу по какому-либо не установленному законом основанию [1]. Часть 2 этой же статьи конкретизирует конституционные гарантии, предусматривая, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу не допускается [1].

В КЗоТе существуют гарантии при приеме на работу беременных женщин, согласно которым запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида [1].

Необоснованный отказ со стороны работодателя может быть выражен открыто либо в завуалированной форме. Работодатель при этом может объяснить отказ отсутствием вакантных мест. Если будет установлено, что отказ был действительно незаконным, суд своим решением обяжет работодателя заключить с работником трудовой договор и выплатить заработную плату за время, когда человек должен был работать, но не работал из-за незаконного отказа в приеме на работу. В суде очень сложно доказать факт необоснованного отказа в приеме на работу. Чтобы решить этот спор, необходимо потребовать от работодателя письменный отказ. Такой отказ также может быть обжалован в судебном порядке [1]. При отсутствии такого документа доказательствами в суде могут служить свидетельские показания обращения с просьбой о трудоустройстве, письменные подтверждения наличия на предприятии вакантного рабочего места, документы, подтверждающие соответствие предложенной работе по квалификационным, медицинским и иным критериям [2]. При получении в письменной форме отказа в приеме на работу женщины указанных категорий могут обжаловать его в трехмесячный срок в суде [1].

Для трудоустройства указанных категорий граждан местные государственные администрации, исполнительные органы соответствующих советов по представлению центров занятости бронируют на предприятиях, в учреждениях, организациях, независимо от форм собственности, с численностью свыше 20 человек до 5 % общей численности рабочих мест по рабочим профессиям, в том числе с гибкими формами занятости [3]. В случае отказа в приеме на работу граждан указанных категорий в пределах установленной брони с предприятий, учреждений, организаций государственная служба занятости взымает штраф за каждый такой отказ в пятидесятикратном размере не облагаемого налогом минимума доходов граждан [3].

В США действуют Законы [4; 5], которые устанавливают запрет дискриминации в трудовых правах по мотивам беременности и родов, а также наличия малолетних детей. В странах ЕЭС существуют специальные нормы охраны труда беременных женщин и женщин-матерей, предусмотренные Директивой от 19 октября 1992 г. № 92/85, которая устанавливает защитные нормы в отношении данной категории работников [6, с. 558].

На сегодняшний день все чаще люди пытаются защитить свои трудовые права, обращаясь в судебные

лица с семейными обязанностями являются специальными субъектами международного и национального трудового права, которым принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права и гарантии, закрепленные в нормативно-правовых актах.

*Научн. рук. Быба Н. Н.*

---

**Литература:** 1. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375. 2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 40. – Ст. 492. 3. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170. 4. The fair labor standards Act ("О справедливых трудовых стандартах") [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-employer/employment-employer-benefits/employment-employer-benefits-wages-flsa.html>. 5. The Pregnancy discrimination Act ("О запрете дискриминации по беременности") [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.enotes.com/pregnancy-discrimination-act-1978-reference/pregnancy-discrimination-act-1978>. 6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / Киселев И. Я. – М. : Дело, 1999. – 728 с.