

ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІВНИКІВ ТА НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому на законодавчому рівні забороняються будь-які форми дискримінації (пряма та непряма), у тому числі дискримінації у сфері праці. І сьогодні найістотнішим механізмом гарантії та забезпечення дотримання принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації в трудових відносинах виступає юридична відповідальність. Відтак метою статті є дослідження питань юридичної відповідальності за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації. Зроблено висновок, що юридична відповідальність за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації є важливим фактором у процесі реалізації прав і свобод суб'єктів правовідносин та здійснення органами держави покладених на них зобов'язань з метою забезпечення законності. Під юридичною відповідальністю за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації слід розуміти застосування заходів державного примусу до суб'єкта за протиправні дії, пов'язані з порушенням принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин. Серед ознак юридичної відповідальності за дискримінацію у трудових правовідносинах слід назвати такі: є результатом протиправних діянь щодо забезпечення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин, тобто юридична відповідальність настає у випадку наявного склад правопорушення; являє собою державний примус, оскільки відповідальність може застосовуватися до правопорушника тільки спеціально уповноваженими державними органами; тягне за собою негативні наслідки, у вигляді накладення відповідних санкцій, передбачених за протиправне діяння.

Ключові слова: юридична відповідальність, трудові відносини, принцип рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації, судовий захист, роботодавець, національне законодавство.

The Constitution of Ukraine guarantees every citizen the right to work, which includes the opportunity to earn a living by work that he freely chooses or freely agrees to. At the same time, any form of discrimination (direct and indirect), including discrimination in the field of work, is prohibited at the legislative level. And today, the most important mechanism for guaranteeing and ensuring compliance with the principle of equal treatment of employees and the prevention of discrimination in labor relations is legal responsibility. Therefore, the purpose of the article is to study the issues of legal responsibility for violating the principle of equal treatment of employees and non-discrimination. It was concluded that legal responsibility for violation of the principle of

equal treatment of employees and non-discrimination is an important factor in the process of realizing the rights and freedoms of the subjects of legal relations and the implementation of the obligations imposed on them by state bodies in order to ensure legality. Legal responsibility for violation of the principle of equal treatment of employees and prevention of discrimination should be understood as the application of state coercion measures to the subject for illegal actions related to violation of the principle of equal treatment of employees and prevention of discrimination in the field of labor relations. Among the signs of legal responsibility for discrimination in labor relations, the following should be mentioned: it is the result of illegal actions to ensure the principle of equal treatment of employees and the prevention of discrimination in the field of labor relations, that is, legal responsibility arises in the event that the composition of the offense is present; represents state coercion, since responsibility can be applied to the offender only by specially authorized state bodies; entails negative consequences, in the form of the imposition of appropriate sanctions provided for an illegal act.

Key words: *legal responsibility, labor relations, the principle of equal treatment of employees and non-discrimination, legal protection, employer, national legislation.*

Постановка проблеми. Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому на законодавчому рівні забороняються будь-які форми дискримінації (пряма (коли одна людина цілеспрямовано відмовляє в чомусь іншій або ж цілій групі людей певної раси, віку чи статі) та непряма (створення певних умов, коли певна група осіб ставиться в несприятливу ситуацію в порівнянні з іншою, незалежно від офіційного законодавства держави)), у тому числі дискримінації у сфері праці, під якою розуміють нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави, а також свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Загалом над питаннями вирішення проблем дискримінації у трудових відносинах Україна почала працювати ще після проголошення незалежності. Так, у 1991 році КЗпП України було доповнено ст. 2-1 «Рівність трудових прав громадян України», якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці; у 2012 році Закон України «Про рекламу» – ст. 24-1, яка була покликана усунути питання дискримінації при працевлаштуванні. І сьогодні пандемія COVID-19, упровадження воєнного стану в Україні, ще додатково актуалізували питання дискримінації в суспільстві. І найістотнішим механізмом гарантії та забезпечення дотримання принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації в трудових відносинах виступає юридична відповідальність.

Стан дослідження. Проблеми протидії дискримінації є предметом досліджень фахівців з правових, соціальних та економічних наук. Серед дослідників у сфері трудового права, предметом наукового пошуку в роботах яких були питання рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації у відносинах, слід назвати, таких як В. Андріїв, М. Бару, В. Буряк, Н. Вапнярчук, Н. Гетьманцева, Л. Грузінова, І. Дмитрієва, В. Жернаков, Т. Занфірова, З. Козак, Т. Колеснік, В. Короткін, Г. Митрицька, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження питання юридичної відповідальності за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації.

Виклад основного матеріалу. У сучасній юридичній науці відсутнє єдине поняття «юридичної відповідальності», наукове визначення якої передбачає безліч підходів до її розуміння, зокрема як: «1) юридичний обов'язок дотримання й виконання вимог, передбачених нормою права; 2) реакція на правопорушення; 3) взяті в динаміці правові відносини між правопорушником (або особою, обвинуваченою у вчиненні правопорушення) і державними органами; 4) конкретні заходи державного примусу; 5) атрибут, властивість обов'язку, який здійснюється добровільно; 6) реалізація особою обов'язку відповідати, що виникає на підставі правопорушення; 7) обов'язок зазнати позбавлення особистого, організаційного або майнового порядку» [1, с. 854].

З цього приводу заслуговуючою на увагу є окрема думка судді Конституційного Суду України М. І. Козюбри стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положень частини третьої статті 80 Конституції України (справа про депутатську недоторканність) [2], який зазначає юридичній відповідальності при всій неоднозначності її розуміння у вітчизняному правознавстві притаманні певні особливості, які не підлягають сумніву. Для даної справи особливо важливе значення мають такі з них: по-перше, юридична відповідальність є наслідком правопорушення, яке стає її фактичною підставою. У свою чергу правопорушення характеризується сукупністю певних ознак, які утворюють його склад. Особа може бути притягнута до юридичної відповідальності тільки за наявності в її діянні всіх складових правопорушення; по-друге, юридична відповідальність пов'язана із застосуванням заходів державно-примусового впливу. Цим вона відрізняється від інших видів соціальної відповідальності; по-третє, саме по собі правопорушення автоматично не тягне за собою застосування заходів державно-правового примусу, воно є лише підставою для цього. Для реального здійснення юридичної відповідальності необхідний правозастосовний акт уповноваженого на те (компетентного) органу, яким встановлюється обсяг та форма заходів державно-правового примусу; по-четверте, юридична відповідальність здійснюється у процесуальній формі. Це означає, що порядок покладення юридичної відповідальності визначається нормами процесуального права, на основі яких за наявності певного факту виникають процесуальні правовідносини, в яких відбувається рух юридичної відповідальності».

Щодо питання юридичної відповідальності за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації слід зазначити, що Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-VI лише окреслено можливу відповідальність за дискримінацію, оскільки ним не встановлено окремої санкції, а лише проголошено, якою може бути відповідальність. Зокрема, зазначено, що «особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації» (ст. 15); «особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність» (ст. 16) [3]. Тобто передбачена цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність.

Разом з тим норма, яка б установлювала відповідальність саме за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації ще не знайшла свого місця в трудовому законодавстві. Однак загальні правила щодо відповідальності за порушення законодавства про працю не виключають перспективу їх застосування якщо було встановлено факт дискримінації, у тому числі за ознакою статі. Зокрема, власник або

уповноважений ним орган відповідно до ст. 141 КЗпП України [4] повинні суворо виконувати покладені на нього обов'язки. Порухення гендерної рівності є порушенням трудового законодавства. Відтак згідно зі ст. 265 КЗпП України особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

На сьогодні основною формою захисту від дискримінації у сфері трудових відносин є судовий захист. Так, згідно зі ст. 55 Конституції України – «права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [5]; ст. 3 ЦПК України – «кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних прав або оспорюваних прав, свобод чи інтересів» [6].

Однією з підстав звернення до суду за захистом від дискримінації у сфері праці є ст. 22 КЗпП України, згідно із якою забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Відповідно до положень [Конституції України](#) «будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається». Тобто після отримання негативної відповіді щодо прийому на роботу, особа має право звернутися до суду з позовом. Хоча, слід зазначити, що якщо працівник став об'єктом дискримінації з боку роботодавця, він може звернутися за захистом та подати скаргу і до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (омбудсмена).

У трудовому законодавстві механізм поновлення порушених трудових прав працівників визначений главою XV КЗпП України. Так, згідно зі ст. 232 трудові спори щодо поновлення працівників на роботі, незалежно від підстав звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення розглядаються безпосередньо судами; ст. 233 – у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Згідно п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 №9 [7] «відповідно до ч. 2 ст. 232 Кодексу законів про працю України суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів, зокрема, осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбачених ст. 22 Кодексу законів про працю України. 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 Кодексу законів про працю України 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 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові».

Також аналізуючи чинне законодавство України щодо наявного механізму забезпечення відповідальності за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації, можемо зробити висновок, що воно не містить прямих санкцій

за дискримінацію. Відтак у випадку наявності дискримінації в трудових правовідносинах застосуванню підлягають загальні норми за порушення трудового законодавства, та норми щодо порушення принципу рівності.

Усе це вказує на необхідність суттєвих змін вітчизняного законодавства та практики, приведення їх до міжнародних стандартів. Оскільки зважаючи на сучасні напрямки та загальний стан розвитку суспільства, така категорія, як «дискримінація», на чолі з необхідністю її якісного правового регулювання, постає одним із центральних серед активно обговорюваних питань у всіх цивілізованих країнах світу [8, с. 358].

Слід зазначити, що в цьому напрямку робилися певні кроки. Так, проектом Закону України від 01.03.2013 № 2427 «Про внесення змін до [Кодексу України про адміністративні правопорушення](#) (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці)» [9] автори законодавчої ініціативи А. Яценюк, П. Петренко, С. Кубів, В. Шкварилук намагалися внести зміни до законодавства для впровадження відповідальності саме за дискримінацію у сфері праці, а саме пропонували запровадити адміністративну відповідальність за будь-яку дискримінацію у сфері праці шляхом доповнення [КУпАП](#) новою [статтею 44-4 «Дискримінація у сфері праці»](#). Втім законопроект було відхилено, серед причин було вказано: «передбачені в законопроекті дискримінаційні прояви, перш за все, є кримінально караними діяннями, відповідальність за які передбачена [Кримінальним кодексом України](#). Так, [статтею 161 КК](#) України передбачено кримінальну відповідальність за порушення рівноправності громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Дана норма повною мірою охоплює всі прояви дискримінації. А тому за наявності достатніх підстав, які вказують на вчинення такого діяння, необхідно звертатись до правоохоронних органів із відповідною заявою, яка буде підставою до початку досудового розслідування, що передбачене [статтею 214 Кримінального процесуального кодексу України](#)». Тобто порушені в [законопроекті](#) питання достатньо врегульовані чинним законодавством України, тому проблема полягає не стільки у відсутності відповідних норм закону, скільки в належному виконанні вже існуючих приписів чинного законодавства. І як висновок законопроект містить зайві положення з питань, які вже врегульовані чинним законодавством, а тому його прийняття є недоцільним. Однак, вважаємо внесення таких змін було б доцільним, оскільки встановлення відповідальності саме за дискримінацію у сфері праці дало більш чітке розуміння для громадян, що вчинення таких дій є правопорушенням.

І сьогодні питання дискримінації постають на порядку денному. Так, 12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», який регламентує ключові аспекти захисту від дискримінації при реалізації права на працю [10]. Зокрема, Законом: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб; (в) особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутися до

суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; а також (г) урегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Зокрема, забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У свою чергу Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [11] було доповнено статтю 23 КЗпП України, зокрема «роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення».

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що юридична відповідальність за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації є важливим фактором у процесі реалізації прав і свобод суб'єктів правовідносин та здійснення органами держави покладених на них зобов'язань з метою забезпечення законності. Під юридичною відповідальністю за порушення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації слід розуміти застосування заходів державного примусу до суб'єкта за протиправні дії, пов'язані з порушенням принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин. Серед ознак юридичної відповідальності за дискримінацію у трудових правовідносинах слід назвати такі: є результатом протиправних діянь щодо забезпечення принципу рівного ставлення до працівників та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин, тобто юридична відповідальність настає у випадку наявного склад правопорушення; являє собою державний примус, оскільки відповідальність може застосовуватися до правопорушника тільки спеціально уповноваженими державними органами; тягне за собою негативні наслідки, у вигляді накладення відповідних санкцій, передбачених за протиправне діяння.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Олейников С. М. Юридична відповідальність. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 3 : Загальна теорія права / редкол.: О. В. Петришин (голова) та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права імені В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. 2017. 952 с.

2. Окрема думка судді Конституційного Суду України М. І. Козюбри стосовно Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положень частини третьої статті 80 Конституції України (справа про депутатську недоторканність) від 27.10.1999. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/na09d710-99#Text>

3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

6. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40. Ст. 492.

7. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

8. Yaroshenko O. M., Vapnyarchuk N. M. Legal security of the principle of gender equality in the field of implementation of the right to work in Ukraine. *EU labor law: decent work and expansion of institutional capacity for sustainable development : Scientific monograph*. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. P. 352–367.

9. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення (щодо посилення відповідальності роботодавців за прояви дискримінації у сфері праці) від 01.03.2013 № 2427 : висновок на проєкт Закону України від 24.06.2014. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/XG1VF00A?an=3>

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2253-20>.

11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

УДК 342.95

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-15

Гідаят А.
аспірант Інституту держави
і права ім. В. М. Корецького
НАН України

ЕВОЛЮЦІЯ СПЕЦІАЛЬНОГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕЗЕРВУ УКРАЇНИ

У статті досліджується розвиток та сучасний стан правового регулювання системи державного резерву в Україні. Автор аналізує основні положення нового Закону України «Про державні резерви», прийнятого у грудні 2023 року, та порівнює їх з попереднім Законом України «Про державний матеріальний резерв», що вже втратив чинність. Відзначається, що нове законодавство враховує деякі недоліки попереднього спеціального законодавчого акта, але також створює нові виклики та проблеми в сенсі правової визначеності забезпечення системи державного резерву. Окрема увага в статті приділяється проблематиці вичерпності юридичної визначеності критеріїв для відповідальних зберігачів та резервантів, а також ризику, пов'язані з реалізацією ними свободи підприємницької діяльності, що гарантована Конституцією України. Автор звертає увагу на необхідність чіткого і конкретного формулювання засад функціонування