

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.23>

НЕОБҐРУНТОВАНА ВІДМОВА В ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ЯК РІЗНОВИД ДИСКРИМІНАЦІЇ

Юркевич Є.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
e-mail: iegor.iurkevych@gmail.com

Юркевич Є.В. Необґрунтована відмова в працевлаштуванні як різновид дискримінації.

Аргументовано доведено, що на практиці спостерігається порушення роботодавцем прав кандидата в працівники на етапі працевлаштування у вигляді необґрунтованої відмови у працевлаштуванні. Між іншим, трапляються резонансні випадки відмови у прийнятті на роботу без пояснення роботодавцем причин. Дискримінація дестабілізує трудові правовідносини, порушує право на працю, призводить до виникнення трудових спорів.

Зроблено висновок, що роботодавець може дискримінувати працівника при працевлаштуванні, керуючись хибним сприйняттям тієї чи іншої хвороби. Підкреслено заборону для роботодавця відмовляти у працевлаштуванні особам, які живуть із ВІЛ/СНІДом.

Проаналізовано Рекомендацію МОП № 200, норми якої відображають необхідність посилення профілактичних заходів на робочих місцях і забезпечення доступу осіб, які живуть із ВІЛ/СНІДом або постраждалих осіб, до лікування. Сформульовано заклик до розроблення та ухвалення національної тристоронньої політики та тристоронніх програм щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях, а також їх інтеграції в загальну національну політику й програми щодо ВІЛ/СНІДу. Викладено погляд з приводу необхідності дотримання основних прав людини для всіх працівників, включаючи додержання права бути вільним від обов'язкового тестування на ВІЛ і розголошення ВІЛ-статусу, тоді як акцентовано увагу на заохоченні всіх якомога раніше пройти добровільне конфіденційне консультування й тестування на ВІЛ.

Якщо під час працевлаштування роботодавець вимагає результати тестування на ВІЛ або без таких результатів не приймає на роботу, що стало наслідком необґрунтованої відмови у працевлаштуванні, то у кандидата в працівники є можливість захистити свої права, скориставшись таким алгоритмом: 1) отримання відмови (усної або письмової) у прийнятті на роботу; 2) звернення до суду за захистом порушених прав; 3) звернення до фахівців органів Держпраці.

Виокремлено ще одну категорію осіб, які часто потерпають від дискримінаційних дій з боку роботодавця, як на етапі працевлаштування, так і у перебігу роботи, – внутрішньо переміщені особи.

Констатовано, що відстежити та довести необґрунтованість відмови у працевлаштуванні для внутрішньо переміщених осіб досить складно. Окрім цього, неможливо законодавством ввести в примусовому порядку надання якихось певних переваг внутрішньо переміщеним особам у разі прийняття на роботу.

Доведено, що до категорій осіб, які на рівних не можуть конкурувати на ринку праці та піддаються дискримінації при працевлаштуванні, належать особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.

Ключові слова: кандидат в працівники, працівник, роботодавець, дискримінація, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, працевлаштування, захист від дискримінації, трудові правовідносини.

Yurkevych Ye.V. Unjustified refusal of employment as a type of discrimination.

It has been argued that in practice, there is a violation of the rights of a candidate for employment by the employer at the stage of employment in the form of an unjustified refusal to employ. By the way,

there are high-profile cases of refusal to hire without the employer explaining the reasons. Discrimination destabilizes labour relations, violates the right to work, and leads to labour disputes.

It is concluded that an employer may discriminate against an employee in employment based on a false perception of a particular disease. It is emphasized that an employer is prohibited from denying employment to persons living with HIV/AIDS.

The ILO Recommendation № 200 is analysed, the norms of which reflect the need to strengthen preventive measures in the workplace and to ensure access to treatment for people living with HIV/AIDS or affected by it. It calls for the development and adoption of national tripartite policies and programmes on HIV/AIDS in the workplace, as well as their integration into the overall national policies and programmes on HIV/AIDS. It presents a view on the need to respect the fundamental human rights of all workers, including the right to be free from compulsory HIV testing and disclosure of HIV status, while emphasizing the encouragement of all to undergo voluntary confidential HIV counselling and testing as early as possible.

If during employment the employer requires HIV test results or does not hire without such results, which resulted in an unjustified refusal to hire, then the candidate for employment has the opportunity to protect his rights by using the following algorithm: 1) receiving a refusal (oral or written) to hire; 2) applying to court for protection of violated rights; 3) contacting specialists of the State Labour Service.

Another category of persons who often suffer from discriminatory actions by employers, both at the stage of employment and in the course of work, has been identified: internally displaced persons.

It has been stated that it is quite difficult to track and prove the unfoundedness of the refusal to provide employment to internally displaced persons. In addition, it is impossible to introduce by law any compulsory provision of certain benefits to internally displaced persons in the event of employment.

It has been proven that the categories of persons who cannot compete on an equal footing in the labour market and are subject to discrimination in employment include persons released after serving a sentence or compulsory treatment.

Key words: candidate for employees, employee, employer, discrimination, unjustified refusal to hire, employment, protection against discrimination, labour relations.

Постановка проблеми. Правовідносини, що виникають на етапі працевлаштування кандидата в працівники і роботодавця, формуються у перебігу роботи між працівником і роботодавцем та не завжди мирно завершуються на етапі звільнення працівника з роботи, подекуди, далекі від конструктивних. На жаль, дискримінація у сфері праці крокує коридорами підприємств, установ, організацій. Дискримінація має різні прояви: за ознакою статі, стану здоров'я, віку, приналежності до певної соціальної групи, громадянства; сексуальні домагання; мобінг, тощо. Водночас, законодавство про працю містить норми, спрямовані на попередження та недопущення дискримінації, зокрема, шляхом правового захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу через обов'язок роботодавця на вимогу пошукача роботи повідомляти про причини відмови у письмовій формі; заборону вимагати від особи відомості та документи, подання яких при укладенні трудового договору не передбачено законом та ін.

Досить часто на практиці спостерігається порушення роботодавцем прав кандидата в працівники на етапі працевлаштування у вигляді необґрунтованої відмови у працевлаштуванні. Більше того, трапляються кричущі випадки відмови у прийнятті на роботу без пояснення причин. Дискримінація дестабілізує трудові правовідносини, порушує право на працю, породжує виникнення трудових спорів.

Стан опрацювання проблематики необґрунтованої відмови у працевлаштуванні засвідчує, що попри наявність низки публікацій науковців (Вишновецька С.В., Грабар Н.М., Єфремова А.В., Конопельцева О.О., Кучко А.В., Мовчан А.О., Наньєва М.І., Сахарук І.С., Ярошенко О.М. та ін.) в цьому напрямку зарано ставити крапку, оскільки зазнає змін Кодекс законів про працю України, відповідно, оновлюються окремі закони, що торкаються питання дискримінації. Тому на часі продовжувати науковий пошук шляхів запобігання дискримінаційним проявам на етапі добору персоналу.

Метою статті є аналіз дискримінаційних проявів з боку роботодавця на етапі прийняття кандидата в працівники на роботу для запобігання випадкам необґрунтованої відмови у працевлаштуванні.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Згідно зі ст. 2-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації», забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Відповідно до ст. 22 КЗпП власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

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 інших підстав, не передбачених законодавством.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством [2].

Статтею 24 КЗпП передбачено, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

У той же час, роботодавець подекуди дискримінує працівника при працевлаштуванні, керуючись хибним сприйняттям тієї чи іншої хвороби. Так, ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я закріплює права громадян у сфері охорони здоров'я та гарантує правовий захист від будь-яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних із станом здоров'я [3].

Стаття 16 Закону України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» присвячена захисту права на працю та інших соціальних прав людей, які живуть з ВІЛ. Зокрема, забороняється відмова у прийнятті на роботу, звільнення з роботи, відмова у прийомі до освітніх, медичних закладів, до закладів соціальної опіки і піклування та соціальних служб, а також відмова у наданні медичної допомоги та соціальних послуг, обмеження інших прав людей, які живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу, а також обмеження прав їхніх рідних і близьких на цій підставі [4].

Згідно зі ст. 25 КЗпП при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Відповідно, роботодавець не вправі витребувати від кандидата в працівники інформацію про стан здоров'я і ВІЛ-статус.

Разом із тим, ст. 169 КЗпП закріплює, що роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони

здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Проте, жоден працівник не може бути примушений до проходження тестування на ВІЛ або інших форм ВІЛ – скрінінгу.

Тестування на ВІЛ має бути добровільним, а його результати – конфіденційними. Рекомендацією МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці передбачено, що тестування на ВІЛ ніколи не повинно використовуватись для відсіювання претендентів на вакантні робочі місця, які живуть з ВІЛ, на підставі їхнього фактичного або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованих осіб, і не повинно «ставити під загрозу доступ до робочих місць, безперервність трудового стажу, гарантованість роботи і можливості просування по службі» [5]. Рекомендація відображає необхідність посилення профілактичних заходів на робочих місцях і забезпечення доступу осіб, які живуть із ВІЛ/СНІДом або постраждалих осіб, до лікування. Вона закликає до розроблення та ухвалення національної тристоронньої політики та тристоронніх програм щодо ВІЛ/СНІДу на робочих місцях, а також їх інтеграції в загальну національну політику й програми щодо ВІЛ/СНІДу, а також розвитку і соціального захисту. Вона закликає до дотримання основних прав людини всіх працівників, зокрема додержання принципу гендерної рівності та права бути вільним від обов'язкового тестування на ВІЛ і розголошення ВІЛ-статусу, разом з тим заохочуючи всіх якомога раніше пройти добровільне конфіденційне консультування й тестування на ВІЛ [6].

Одразу слід обмовитися, що виробниче середовище, за яке відповідальний роботодавець, має бути безпечним і здоровим із метою запобігання передачі ВІЛ-інфекції на робочому місці. Заходи безпеки та гігієни праці, спрямовані на запобігання ризику інфікування ВІЛ на робочому місці, повинні включати загальні заходи безпеки, заходи з профілактики нещасних випадків і небезпеки, контроль за технічною підготовкою та методикою ведення робіт, застосування засобів індивідуального захисту, залежно від обставин, заходи контролю стану навколишнього середовища та постконтактну профілактику, а також інші заходи безпеки з метою мінімізації ризику зараження ВІЛ-інфекцією, особливо працівників тих професій, які піддаються найбільшому ризику, зокрема, у галузі охорони здоров'я.

За умов сьогодення пандемія ВІЛ-інфекції – одна із найбільш серйозних загроз здоров'ю людства. ВІЛ став значною перешкодою для досягнення цілей гідної праці і сталого розвитку. Це призвело до втрати засобів до існування для мільйонів людей, які живуть із ВІЛ/СНІДом або уражені ним. Його наслідки стали найбільш відчутними для людей, що входять до основних продуктивних вікових груп населення, а це призводить до колосальних витрат підприємств, обумовлених зниженням продуктивності, збільшенням видатків на оплату праці, втратою навичок і досвіду. Крім того, основні права у сфері праці часто порушуються на підставі фактичного або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи, що в першу чергу пов'язано із дискримінацією та стигматизацією працівників, які живуть із ВІЛ/СНІДом, і постраждалих працівників [5, с. 3].

Якщо у перебігу працевлаштування роботодавець вимагає результати тестування на ВІЛ або без таких результатів не приймає на роботу, що стало наслідком необґрунтованої відмови у працевлаштуванні, то у кандидата в працівники є можливість захистити свої права, скориставшись наступним алгоритмом: 1) отримання відмови (усної або письмової) у прийнятті на роботу; 2) звернення до суду за захистом порушених прав; 3) звернення до фахівців органів Держпраці, адже необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу можна кваліфікувати як порушення трудового законодавства.

Таким чином, дискримінація на етапі працевлаштування чи у перебігу роботи за фактичним чи приписуваним статусом ВІЛ-інфікованої особи заборонена. Надання доступу до виконання трудової функції ВІЛ-інфікованому, попри побоювання роботодавця, дозволяє згаданому працівникові вести довге та продуктивне життя й робити свій внесок у національну економіку й життя суспільства в цілому.

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП спори про відмову у прийнятті на роботу розглядаються в місцевих загальних судах.

Законодавством про працю не визначено процедурних аспектів відмови роботодавця у прийнятті працівника на роботу. Але роботодавець вправі використовувати всі не заборонені законом засоби та способи фіксації відмови у прийнятті на роботу з метою формування належної доказової бази на випадок виникнення у майбутньому трудових спорів.

Ще одна категорія осіб, які часто потерпають від дискримінаційних дій з боку роботодавця, як на етапі працевлаштування, так і у перебігу роботи, – внутрішньо переміщені особи (далі –

ВПО). ВПО – громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру (абз. 1 ч. 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [7]).

Досить часто спостерігається зловживання під час працевлаштування ВПО, зокрема, найпоширенішим є необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Ця проблема постійно опрацьовується науковцями та законотворцями, але на практиці повною мірою ще не знайдено шляхів її вирішення. Відстежити та довести необґрунтованість відмови у працевлаштуванні для ВПО досить складно. Окрім цього, неможливо законодавством ввести в примусовому порядку надання якихось певних переваг ВПО у разі прийняття на роботу. Будь-який вплив на рішення роботодавця щодо прийняття на роботу та укладення трудового договору заборонено законом. Спір щодо законності відмови у працевлаштуванні ВПО може бути оскаржено в судовому порядку [8, с. 87].

Між іншим, якщо при працевлаштуванні ВПО роботодавець вимагає довідку ВПО, то такі дії незаконні, оскільки цей документ не передбачений у нормах ст. 24 КЗпП. Відповідно, коли мова йде про утиски на етапі прийняття на роботу ВПО ми спостерігаємо дискримінацію за ознакою особливого становища, зумовленого вимушеним внутрішнім переміщенням.

В продовження обговорення проблематики незаконності відмови у прийнятті на роботу як факту прояву дискримінації з боку роботодавця доцільно звернутися до норм Закону України «Про зайнятість населення». Так, підп. 8 п. 1 ст. 5 цього Закону визначено, що держава гарантує у сфері зайнятості захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу та незаконного звільнення. Крім того, статтею 14 цього ж Закону визначено розлоге коло категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Ці категорії громадян (один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19-21 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та ін.), як правило, викликають побоювання роботодавця на етапі працевлаштування. Так, підп. 3 п. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що до категорій громадян, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці і мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відносяться особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування [9].

Працівник, якому відмовили у працевлаштуванні, приміром, слюсарем на завод через судимість, може звернутися до суду для поновлення порушеного права на працю, оскільки відмова роботодавця у прийнятті на роботу з причини наявності судимості є незаконною. Дійсно, у роботодавця не має формуватися стереотип, що особи, які звільнені після відбуття покарання або примусового лікування, – спецконтингент, якому немає місця у трудовому колективі підприємств, установ, організацій. На практиці так склалося, що наявність судимості – «вовчий квиток» для кандидата в працівники. Проте не слід забувати, що в деяких законах прямо передбачено обмеження у працевлаштуванні для осіб, що мають не погашену або не зняту в установленому законом порядку судимість. Зокрема, на державну службу не може вступити особа, яка, з-поміж іншого, має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; не може бути призначена на посаду прокурора особа, яка має незняту чи непогашену судимість; не може бути призначений суддею громадянин, який має незняту чи непогашену судимість тощо.

Таким чином, дискримінація, на жаль, – розповсюджене явище в трудових правовідносинах. Нам імпонує пропозиція Сахарук І.С. з приводу необхідності прийняття Концепції державної політики щодо протидії дискримінації у сфері праці [10, с. 15-16].

Кучко А.В. комплексно узагальнює найбільш характерні правові ознаки, що притаманні дискримінації у сфері праці: 1) вона ґрунтується на дискримінаційних ознаках, які характеризують особу або певну групу осіб з погляду етнічного походження, стану здоров'я, приналежності до певної соціальної групи, громадянства тощо; 2) виявляється у вигляді встановлення будь-яких відмінностей, розрізень, обмежень, винятків або заборон стосовно особи або групи осіб; 3) відмінності, розрізнення, обмеження, винятки або заборони мають необґрунтований, свавільний та упереджений характер, з огляду на що переслідують неправомірну мету, яка не має об'єктивного та розум-

ного обґрунтування; 4) правовий наслідок дискримінаційного поведіння зводиться до порушення передбачених Конституцією та законами України трудових прав та свобод або до обмеження у їх визнанні, реалізації чи користуванні усіма членами суспільства на засадах рівності; 5) тягне за собою юридичну відповідальність відповідно до положень чинного законодавства внаслідок вчинення стосовно особи або групи осіб дискримінаційного правопорушення [11, с. 22].

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі тощо) чи зумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

З позиції Єфремової А.В. необґрунтована відмова у прийнятті на роботу є однією з найважливіших юридичних гарантій реалізації права на працю, за допомогою якої захищається право працівника. На жаль, на практиці дуже часто порушується дана гарантія, тому що роботодавець намагається прийняти на роботу, в першу чергу, кума, брата чи іншого родича, не звертаючи уваги на їх фах, спеціальність чи кваліфікацію. Але через те, що наша країна прагне до європейського рівня життя, ми повинні змінити ці стереотипи та працевлаштовувати, в першу чергу, фахівців, спеціалістів у своїй галузі [12, с. 315].

Висновки. Особи, які вважають себе такими, що зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Ці особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.

На сторінках цієї наукової публікації розглянуті випадки дискримінації при прийнятті на роботу за станом здоров'я, за особливим соціальним статусом кандидата в працівники, через наявність судимості. Вважаємо за доцільне, попри існування Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється на всі сфери суспільних відносин, а не лише на сферу праці, розробити Концепцію державної політики по попередженню дискримінації у сфері праці з метою запровадження дієвого механізму врегулювання спорів, пов'язаних з потенційними випадками дискримінації саме у сфері регламентації трудових і пов'язаних з трудовими правовідносин. Пропонуємо в межах підприємств, установ, організацій створювати Комісії із запобігання і боротьби з дискримінацією, уповноважені розглядати заяви та надавати пропозиції та рекомендації роботодавцю у випадку підтвердження факту дискримінації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
4. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р. № 1972-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/1972-12#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
5. Щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці: рекомендація МОП від 02.06.2010 р. № 200. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_150803.pdf (дата звернення: 10.02.2025).
6. Недопущення дискримінації ВІЛ-інфікованих при дотриманні трудового законодавства. URL: <http://ck.dsp.gov.ua/news/nedopushchennia-dyskryminatsii-vil-infikovanykh-pry-dotrymanni-trudovoho-zakonodavstva> (дата звернення: 10.02.2025).
7. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
8. Грабар Н.М., Парасюк М.В. Державне забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 84–89.

9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 10.02.2025).
10. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.С. Сахарук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2012. 20 с.
11. Кучко А.В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Харківський національний університет внутрішніх справ, 2023, 210 с.
12. Єфремова А.В. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як юридична гарантія реалізації права на працю. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03_11_2017/pdf/93.pdf (дата звернення: 10.02.2025).