

Д. С. ДЕВІЗОРОВ

## ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ ПРАЦІ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

*Показано, що принцип свободи праці при укладенні трудового договору проявляється у вільному волевиявленні працівника та роботодавця при прийнятті на роботу, відсутності примусу, заборони дискримінації у сфері праці. Запропоновано закрити юридичні гарантії дотримання принципу свободи праці для громадян з метою реалізації права на працю.*

**Ключові слова:** свобода праці, укладення трудового договору, дискримінація, примусова праця

*Показано, что принцип свободы труда при заключении трудового договора проявляется в свободном волеизъявлении работника и работодателя при приеме на работу, отсутствии принуждения, запрете дискриминации в сфере труда. Предложено закрепить юридические гарантии соблюдения принципа свободы труда для граждан с целью реализации права на труд.*

**Ключевые слова:** свобода труда, заключение трудового договора, дискриминация, принудительный труд

*The principle of freedom of labor in the employment contract is manifested in the free will of the employee and the employer in employment, lack of coercion, prohibiting discrimination in employment. Appropriate legislative strengthening legal guarantees of the freedom of labor will create real opportunities for citizens to exercise their right to work*

**Key words:** freedom of labor, employment contract, discrimination, forced labor

Принципи права є узагальнюючим відображенням змісту всієї галузі права, забезпечують єдність процесу її становлення, реалізації і вказують на тенденції розвитку.

Сучасний стан розвитку наукових досліджень характеризується поступовим переходом від позитивістської теорії права до природно-правової. Це зумовлює кардинально новий науковий підхід до визначення поняття, змісту та правової природи принципів права загалом і трудового права зокрема. Все це викликає необхідність дослідження системи принципів з урахуванням нових досягнень теорії права та галузевих наук<sup>1</sup>.

Тільки окремі проблеми принципів трудового права в ринкових умовах порушувались у роботах Н.Б. Болотіної, К.М. Гусова, С.П. Мавріна, В.І. Миронова, П.Д. Пилипенка, В.М. Толкунової Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін. Не применшуючи ролі та значення наукових здобутків цих та інших учених, слід зауважити, що ця проблема залишається дискусійною.

Поняття «принцип» у перекладі з латинської мови означає «початок», «першооснова». З давніх-давен принцип вважався підвалиною, фундаментом будь-якої соціальної системи (в тому числі правової). Його вимоги поширювалися на всі явища, що належали до системи.

Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева під принципами трудового права розуміють основні керівні ідеї (засади). На їх думку, вони закріплені в нормах або виводяться з них і є такими, що характеризують зміст трудового права й напрямки його подальшого розвитку<sup>2</sup>. Аналіз чинного законодавства дав підставу С.М. Прилип-

ко й О.М. Ярошенко для висновку, що для принципів трудового права характерні такі ознаки: економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері); спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права); державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію); системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права); цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці); стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права)<sup>3</sup>.

Основні принципи трудового права знайшли відображення у Конституції України й інших найбільш важливих законодавчих актах.

Одним із принципів, проголошеним у ст. 43 Конституції України, є принцип свободи праці: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У цій же статті говориться про заборону використання примусової праці. Тим самим вперше на конституційному рівні виражено ідею вільного розпорядження людини своєю здатністю до праці, ідею про можливість вільно заробляти собі на життя.

Підтримуємо позицію В.В. Жернакова, який зазначає: «Свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна залишатися вільною все життя»<sup>4</sup>. За словами С.О. Іванова і Р.З. Лівшиця, праця – природний прояв сутності людини, її нормальний стан<sup>5</sup>.

Свобода праці не сумісна з дискримінацією у сфері праці. Необхідність забезпечення рівності трудових прав громадян конкретизується у всіх інститутах трудового права. Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію у сфері праці та зайнятості» 1958 р.<sup>6</sup> передбачає викорінення всякої дискримінації у праці й зайнятості. Кожний має рівні можливості в реалізації своїх трудових прав. Рівноправність, яка ґрунтується на суспільній рівності всіх людей, означає, що кожному громадянину надаються рівні з іншими юридичні можливості у сфері праці.

В нашій державі забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Відповідно до Конституції та ст. 22 КЗпП України не допускається 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 належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України, що обумовлено особливостями трудової діяльності працівників. Так, трудова правосуб'єктність працівника пов'язана з досягненням певного віку. Не допускається прийняття на роботу осіб, молодших 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для

виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює.

Не є дискримінацією обмеження, обумовлені турботою держави щодо осіб, які потребують соціального і правового захисту. Не розглядається як дискримінація заборона приймати на роботу без обов'язкового медичного огляду осіб, які не досягли 18 років, а також у інших випадках, установлених КЗпП чи законами України.

Порушення заборони дискримінації у сфері праці є підставою для звернення до суду щодо усунення дискримінації. Збитки, заподіяні особі дискримінацією у сфері праці, підлягають відшкодуванню.

Іншою важливою складовою принципу свободи праці є свобода від примусу до праці. Характеризуючи примусовість як ознаку підневільної праці, слід звернутися до точки зору В.В. Жернакова: «Необхідна або вимушена праця – це праця мотиви до якої знаходяться зовні щодо «єго» людини і які з необхідністю та законномірністю підводять її до виконання роботи. Її примусовий характер не залежить від ступеня легкості, з якою суб'єкт відгукується на зовнішні обставини та виконує роботу»<sup>7</sup>. У такому підході представлено широке тлумачення принципу свободи праці, яке виключає будь-яке, навіть мінімальне чи опосередковане примушення до праці.

За певних обставин на перший план висуюються соціальні, а не виробничі (економічні) інтереси, тобто в трудовому праві визнається пріоритет соціальних інтересів, інтересів людини<sup>8</sup>. Така позиція відповідає концепції соціальної держави, де людина визнається найвищою соціальною цінністю для суспільства і держави. П.К. Гончаров соціальну державу визначає як «особливий тип високорозвинутої держави, в якій забезпечується високий рівень соціальної захищеності всіх громадян шляхом активної діяльності держави з регулювання соціальної, економічної та інших сфер життєдіяльності суспільства, встановлення в ньому соціальної справедливості й солідарності»<sup>9</sup>. Критеріями оцінки ступеня соціальної правової демократичної держави є: (дотримання прав і свобод людини; проведення активної й сильної соціальної політики; забезпечення стандартів гідного життя для більшості громадян; адресна підтримка найбільш уразливих прошарків і груп населення, скорочення й ліквідація бідності; гарантії створення сприятливих умов для реальної участі громадян у виробленні й соціальній експертизі рішень на всіх рівнях влади й управління; додержання прав і гарантій, що визнають і розвивають систему соціального партнерства як основний механізм досягнення громадської згоди й балансу інтересів працівника й роботодавця при регулюючій ролі держави; гарантії, при яких будь-який господарюючий суб'єкт, будь-який власник повинен нести конкретну соціальну відповідальність; соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства, які забезпечуються на підставі розвитку акціонерної власності працівників, а також шляхом податкового перерозподілу доходів від багатих до бідних і більшого завантаження найбільш працездатних членів суспільства з метою допомоги менш працездатним; гендерна рівність чоловіків і жінок; участь усіх громадян в управлінні державними й громадськими справами, участь працівників в управлінні виробництвом, розвиток системи соціального партнерства; права й гарантії, орієнтовані на зміцнення сім'ї, на духовний, культурний і моральний розвиток громадян, насамперед молоді, на дбайливе ставлення до спадщини й наступності поколінь, збереження

самобутності національних та історичних традицій<sup>10</sup>.

Свобода праці базується на свободі кожної людини у своєму розвитку (ст. 23 Конституції України), а не тільки у відносинах з використання праці. Тому її не слід обмежувати правом вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, якимось майном. З правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. У контексті укладення трудового договору це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися своїми здібностями до праці; не можуть існувати як законні, підстави для залучення до примусової праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності; не можуть у законодавстві встановлюватися підстави для відмови в прийнятті на роботу; для захисту порушеного права на свободу праці чи свободу трудового договору і працівник, і власник підприємства наділяються правом звертатися до компетентних органів влади. Не випадково С.О. Іванов зазначає, що «при укладенні трудового договору його сторони – працівник і підприємство – взаємно незалежні, вільні і тому рівні у своїх взаємних правах<sup>11</sup>.

Згідно ст. 5-1 КЗпП України держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Важливою гарантією свободи праці є заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Останньою слід вважати: а) незаконну відмову у прийнятті на роботу, причини якої належать до заборонених законодавством (наприклад, за ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»<sup>12</sup> забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку); б) відмову, що не належить до професійних і ділових якостей особи, яка приймається на роботу; в) немотивовану відмову, тобто відмову без посилання на будь-які мотиви.

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 1930 р.<sup>13</sup> термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Держави-члени МОП зобов'язуються не вдаватися до будь-якої форми примусової або обов'язкової праці як методів мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку. Установлений ст. 43 Конституції України виключний перелік видів діяльності, яка не вважається примусовою (військова або альтернативна (невійськова) служба, робота або служба, що виконується особою за вибором чи

іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний або надзвичайний стан), не може бути розширений законами України чи будь-якими іншими нормативно-правовими актами.

Принцип свободи має бути дотриманий по відношенню до всіх без винятку трудовими договорами, у тому числі і тих, що укладаються під час проходження альтернативної служби, що замінює військову службу. При укладенні даного договору необхідно враховувати волевиявлення особи, яка має право на заміну військової служби альтернативної службою, вибір місця її проходження. Відсутність добровільного волевиявлення дозволяє визнати трудовий договір укладеним з порушенням розглянутого принципу.

Таким чином, принцип свободи праці при укладенні трудового договору проявляється у (а) вільному волевиявленні під час вступу на роботу, (б) відсутності примусу, (в) забороні дискримінації у сфері праці. Належне законодавче закріплення юридичних гарантій дотримання принципу свободи праці створить реальні можливості для громадян повною мірою реалізувати своє право на працю. Основним завданням нормотворця є встановлення таких гарантій, які б були реальними, дійовими, а не фіктивними.

1. *Лаврів О.Я.* Система принципів трудового права України: Автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х. – 2007. – С. 3. 2. *Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої.* – К.: Знання, 2001. – С. 85. 3. *Прилико С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – С. 42. 4. *Жернаков В.В.* Свобода праці як принцип сучасного трудового права України // *Право України.* – 1999. – №3. – С. 34. 5. *Іванов С.А., Ливиць Р.З.* Личность в советском трудовом праве. – М.: Наука, 1982. – С. 88. 6. *Про дискримінацію* в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. – № 111.7. *Жернаков В.В.* Поняття примусової праці за законодавством України // *Право України.* – 1997. – №10. – С. 36. 8. *Іванов С.А., Ливиць Р.З., Орловський Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Наука, 1978. – С. 59. 9. *Гончаров П.К.* Социальное государство: сущность, мировой опыт, российская модель // *Соц.-гуманит. знания.* 2000. №2. С. 27. 10. *Концепція* формування правових основ і механізмів реалізації соціальної держави в країнах Співдружності: Концепція Співдружності незалежних держав від 31.05.2007 р. 11. *Трудове право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова.* – М.: Наука, 1974. – С. 96, 97. 12. *Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р., №3721-ХІІ // ВВР України.* – 1994. – № 4. – Ст. 18. 13. *Про примусову чи обов'язкову працю: конвенція МОП від 28.06.1930 р., №29 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці.* – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 479.