

**В. А. Прудніков**

здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
вул. Володимирська, 64, Київ, 01601, Україна

## ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ В ТРУДОВОМУ ДОГОВОРІ

Одним із основоположних принципів трудового права є свобода праці, проголошена ст. 43 Конституції України. Важливим її складником є свобода від примусової праці. Термін «праця» у ч. 3 ст. 43 Конституції України вжитий у широкому розумінні та охоплює різні види діяльності, що можуть регулюватися як законодавством про працю, так і нормами інших галузей права.

**Ключові слова:** свобода праці, примусова праця, працівник, Міжнародна організація праці.

Дослідженню категорії «примусова та обов'язкова праця» і пов'язаному з ними принципу заборони примусової праці присвячено низку наукових робіт таких вчених-правознавців, як Н. В. Глухова, В. В. Жернаков, І. Я. Кисельова, Н. В. Кохан, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Предметом цього дослідження є виявлення суті та формулювання визначення поняття «примусова або обов'язкова праця», розкриття змісту принципу заборони примусової праці, а також з'ясування проблем нормативно-правового у цій царині.

Стаття 43 Конституції України проголосила принцип свободи праці. Вперше на конституційному рівні виражено ідею вільного розпорядження людиною своєю здатністю до праці. Йдеться про можливість вільно заробляти собі на життя, а обов'язок працювати — відсутній. Загалом же слід погодитись із позицією В. В. Жернакова у тому, що «свобода праці походить від природного стану людини, яка народжується вільною і повинна залишатися вільною все життя» [2, с. 35].

Іншою важливою складовою принципу свободи праці є свобода від примусу до праці. Згідно з ч. 3 ст. 43 Основного закону примусова праця забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Термін «праця» в цьому разі вживається в широкому розумінні і охоплює різні види діяльності, що можуть регулюватися як законодавством про працю, так і нормами інших галузей права. У тексті Конституції відсутнє визначення поняття «примусова праця», так само як немає його й в інших нормативних актах, прийнятих в Україні.

Усвідомлення поняття та змісту цього явища є важливим для теорії та практики трудового права.

В Україні перші рекомендації щодо застосування норм про примусову працю з'явилися ще в середині 90-х років минулого сторіччя. Пленум Верховного Суду України у п. 12 постанови № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. вказав, що оскільки використання примусової праці заборонено, не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором [3]. Віддаючи належне важливості керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, слід зауважити, що у зазначеному випадку він припустився методологічної помилки. Справа в тому, що у ст. 43 Конституції немає визначення примусової праці і невідомо, з чого саме Пленум виходив. Не пояснює ситуацію й інформація, викладена у абз. 2 п. 12 вказаної постанови. Адже жоден із наведених випадків діяльності, яка не є примусовою працею, не стосується трудових відносин. Пленум Верховного Суду України для висновку щодо дії норм Кодексу законів про працю взяв за основу правові категорії, які до трудового права мають далеке відношення.

Але у Пленуму є поважна причина — він виходить із норм, викладених в Основному законі, зберігаючи текст та логіку ч. 3 ст. 43. Закріплення у Конституції 1996 р. права на працю відрізняється від аналогічних норм попередніх конституцій не лише тим, що воно формулюється як свобода праці. У чинному Основному законі норма про винятки з категорії «примусова праця» дисонує з внутрішньою стрункістю та послідовністю решти шести частин статті 43 [4, с. 226].

Очевидно, механізм застосування та обмеження примусової праці став би більш якісним, якби у Конституції було закріплено визначення на зразок того, що міститься в ст. 2 Конвенції 29 МОП «Про примусову або обов'язкову працю» 1930 р., за яким термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [5].

Правова характеристика примусової праці полягає в тому, що це праця, яка виконується не добровільно, а під впливом можливості застосування покарання. Якщо останньому надавати правового значення, то вимагати виконання примусової праці може тільки повноважний суб'єкт, тобто той, хто наділений правом застосування заходів кримінально-правового, адміністративно-правового, дисциплінарного та майнового характеру [4, с. 229].

На нашу думку, необхідно більш детально розглянути такі правові категорії, як «право громадян на працю» і «заборона примусової праці». Стаття 2 КЗпП [6] у поняття «право громадян України на працю» включає

право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, а в ст. 5 КЗпП закріплено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір діяльності [2, с. 36, 37]. Законом України «Про зайнятість населення» [7] передбачено, що громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, професію, місце роботи за своїми здібностями, а держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності. Добровільна незайнятність громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності. Таким чином, кожен громадянин України може як працювати, так і не працювати.

За ст. 2 КЗпП працівники реалізують своє право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Стаття 21 Кодексу покладає на працівника обов'язок виконувати роботу, яка визначена трудовим договором, а ст. 31 встановлює, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Тобто, вимагаючи від працівника виконання роботи, роботодавець не має права вийти за межі трудового договору, що визначає коло трудових обов'язків працівника в рамках спеціальності, кваліфікації, посади.

Варто зазначити, що на практиці часто виникає необхідність у зміні трудових обов'язків працівника, у їх звуженні або розширенні (зокрема, у зв'язку із змінами в організації виробництва, переведенням в іншу місцевість), що не передбачено укладеним трудовим договором. Таким чином, виникають питання щодо можливості та порядку переведення чи переміщення працівника. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. зазначено, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Частина перша ст. 32 КЗпП, передбачаючи можливість переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, а також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством тільки за його згодою, допускає випадки, передбачені у ст. 33 КЗпП, та інші випадки, передбачені законодавством, коли переведення може здійснюватись без згоди працівника [8, с. 16]. Отримання згоди працівника на переведення, тобто заборона власнику або уповноваженому ним органу в односторонньому порядку змінювати укладений з працівником трудовий договір є гарантією держави щодо забезпечення права громадян на працю, вільного вибору діяльності та охорони їх трудових прав [9, с. 65, 66].

У ч. 2 ст. 32 КЗпП зазначено, що переміщення не вважається переведенням на іншу роботу, а тому не потребує згоди працівника.

Часто виникають трудові спори, пов'язані з розмежуванням понять «переведення» та «переміщення», оскільки в разі переміщення, як і у разі переведення, можуть змінюватися умови праці. Переміщення без згоди працівника є примусовою працею. В. І. Щербина вважає, що переміщення

законне, якщо при цьому не порушено норми статей 21 та 31 КЗпП, тобто якщо переміщення здійснюється у межах трудового договору [8, с. 15, 16]. Примусовій праці запобігає передбачена ч. 3 ст. 32 КЗпП вимога повідомити працівника про зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за два місяці.

Не може розглядатися як примусова праця виконання разом із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи в порядку суміщення професій (посад) або виконання обов'язків відсутнього працівника, що передбачено ст. 105 КЗпП, оскільки постановою Ради Міністрів СРСР № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 4 грудня 1981 р. встановлено, що таке суміщення допускається лише за згодою працівника [10, с. 133].

Класичним формулюванням поняття «примусова праця» слід вважати те, що наведене у Конвенції МОП № 29 «Про примусову або обов'язкову працю». Оскільки метою цієї Конвенції є скасування примусової або обов'язкової праці у всіх формах, відповідна дефініція і є універсальною. Але слід зауважити, що згідно з п. 2 ст. 2 цього міжнародного документу з наведеного стандарту зроблено винятки, в яких може застосовуватися примусова або обов'язкова праця протягом перехідного періоду виключно для громадських цілей: а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу; г) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от, пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; д) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Усі ці види діяльності мають примусовий або обов'язковий характер. Вони не вважаються примусовою або обов'язковою працею «лише для цілей цієї Конвенції». Тобто така примусова праця не забороняється, бо вважається «законно примусовою» на відміну від будь-якої іншої примусової праці, яку не можна вважати нормальним явищем у демократичному суспільстві, та забороняється використовувати [11, с. 63].

Таким чином, Конвенція МОП № 29 містить два стандарти примусової праці: «універсальний» та «стандарт власне Конвенції № 29», який відрізняється від першого п'ятьма винятками. Останні спрямовані на суспільні потреби, без яких неможливо обійтися, а їх застосування не може залежати від бажання чи небажання людини, яка до них залучається [12, с. 302].

Ще один стандарт примусової праці закріплено в ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. Поряд із проголошенням принципу «ніхто не повинен примушуватись до примусової або обов'язкової праці» він містить чотири винятки, які фактично повторюють перші чотири з Конвенції 29 МОП. Слід лише зауважити, що в цьому документі замість терміна «лихо або загроза лиха» застосовується термін «крайня необхідність та стихійне лихо» [13].

Ще одним стандартом є підхід до примусової праці за Конвенцією МОП № 105 «Про скасування примусової праці» 1957 р. [14]. За ст. 1 якої кожна держава-член, яка її ратифікує, зобов'язується скасувати або не використовувати примусову чи обов'язкову працю як: а) засіб політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; б) метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) засіб підтримання трудової дисципліни; г) засіб покарання за участь у страйках; д) захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

Наступними міжнародними актами, що врегульовують дане питання, є Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., за п. 1 ч. 3 ст. 8 якого: «Нікого не можуть приневольовати до примусової чи обов'язкової праці» [15] та Декларація МОП «Про основоположні принципи та права у сфері праці» 1998 р., відповідно до п. 2 якої: «Всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме: б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці» [16].

Представляє особливий інтерес і Конвенція Співдружності Незалежних Держав «Про права та основні свободи людини» 1995 р. [17]. У п. 3 ст. 4 цього документу в переліку робіт, які не розглядаються як примусова праця, зустрічається виконання обов'язків батьками зі створення необхідних умов для дитини та повнолітніми дітьми з утримання непрацездатних батьків, які потребують допомоги.

Заборона примусової праці також міститься у ст. 45 проекту Трудового кодексу України [18]. Нею вважається праця, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під загрозою покарання, застосування впливу насильства. Окрім цього, примусовою вважається (а) праця як засіб політичного впливу чи виховання, або як засіб покарання за висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; (б) праця, що застосовується з метою підтримання трудової чи виробничої дисципліни; (в) праця як метод мобілізації працівників та праця, що використовується для потреб економічного розвитку; (г) праця, що використовується як міра будь-якої дискримінації; праця як засіб покарання за участь у страйках. Водночас не є примусовою працею

військова або альтернативна служба, робота, яка виконується за вироком чи рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан та інша робота, що не визнається примусовою відповідно до міжнародних договорів, ратифікованих Україною.

У проекті Трудового кодексу України доцільно передбачити норму про відповідальність за порушення положень щодо заборони примусової праці. Таку ж позицію займає і Н. В. Кохан [19, с. 256, 257]. Погодимось із вказаним фахівцем і в тому, що проект ТК є сенс також доповнити нормою такого змісту: «Примусова праця проводиться під наглядом державних органів, які мають право здійснювати державний нагляд, контроль за дотриманням законодавства про працю» [19, с. 258, 259].

Отже, одним із основоположних принципів трудового права є принцип свободи праці, проголошений ст. 43 Конституції України. Важливою його складовою є свобода від примусу до праці.

## Література

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. — 1997. — № 10. — С. 35–39.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. — 2006. — № 2.
4. Жернаков В. В. Коментар статті 43 // Конституція України: Науково-практичний коментар / Ред. кол.: В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. — Х.: Право; К.: Видавн. Дім «Ін Юре», 2003. — 808 с.
5. Про примусову або обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 р., № 29 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-УП // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р., № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
8. Щербина В. Про основоположні принципи трудового права України // Підприємництво, господарство і право. — 2007. — № 1. — С. 13–17.
9. Жернаков В. В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины // Предпринимательство, хозяйство и право. — 2000. — № 10. — С. 63–66.
10. Парпан Т. Примусова праця і переведення у зв'язку з виробничою потребою // Вісн. Львівського ун-ту. — Серія юрид. — 1999. — Вип. 34. — С. 132–134.
11. Лизогуб Я. Використання примусової та рабської праці // Прокуратура. Людина. Держава. — 2005. — № 8. — С. 60–66.
12. Вісьтак М. Я. Заборона примусової праці в контексті Конвенції про захист прав людини та її основоположних свобод // Теорія та практика проблеми реалізації прав людини у сфері праці соціального забезпечення: Тези допов. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук. — практ. конф., 8–9 жовтня 2010 р./ НЮАУ ім. Я. Мудрого. — Х.: НЮАУ ім. Я. Мудрого, 2010. — С. 300–303.
13. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція від 04.11.1950 р. // Офіційний вісник України. — 1998. — № 13. — Ст. 270.
14. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП від 25.06.1957 р., № 105 // Офіційний вісник України. — 2000. — № 44. — Ст. 32.
15. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

16. Про основоположні принципи та права у сфері праці: Декларація МОП від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
17. О правах и основных свободах человека: Конвенция СНГ от 26.05.1995 г. // Дипломат. вест. — 1995. — № 7.
18. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
19. Кохан Н. В. Заборона дискримінації і примусової праці як одна з гарантій працівників у проекті Трудового Кодексу України та кодексах країн СНД (порівняльний аспект) // Держава і право. Юридичні і політичні науки. — 2006. — Вип. 31. — С. 255–259.

### **В. А. Прудников**

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения  
ул. Владимирская, 64, Киев, 01601, Украина

## **ПРИНЦИП ЗАПРЕТА ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

### **Резюме**

Одним из основополагающих принципов трудового права является свобода труда, провозглашенная ст. 43 Конституции Украины. Важной ее составляющей является свобода от принудительного труда. Термин «труд» в ч. 3 ст. 43 Конституции Украины употреблен в широком понимании и охватывает различные виды деятельности, которые могут регулироваться как законодательством о труде, так и нормами других отраслей права.

**Ключевые слова:** свобода труда, принудительный труд, работник, Международная организация труда.

### **V. A. Prudnikov**

Kiev Taras Shevchenko National University,  
The Department of Labour Law and Law for public welfare  
Vladimirskaya str., 64, Kiev, 01601, Ukraine

## **THE FORCED LABOUR PROHIBITION PRINCIPLE AND ITS REALIZATION IN A LABOUR AGREEMENT**

### **Summary**

One of fundamental principles of labour right is freedom of labour, proclaimed the art. 43 Constitutions of Ukraine. Its important constituent is freedom from the forced labor. Term «labour» in ch. 3 to the art.43 Constitutions of Ukraine used in the wide understanding and engulfs the different types of activity, which can be regulated both a legislation about labour and norms of other fields of law.

**Key words:** freedom of labour, forced labor, worker, International organization of labour.