

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2020.31.09>[orcid.org/0000-0002-2088-0186](https://orcid.org/0000-0002-2088-0186)

© Козир В.О., 2020

**В.О. Козир****ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРІВ  
ПРО ПРАЦЮ Й ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ  
ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ  
ЯК ПІДҐРУНТЯ ВЗАЄМОДІЇ  
ПРАЦІВНИКА Й РОБОТОДАВЦЯ***V. Kozyr***THE PRINCIPLE OF FREEDOM  
OF EMPLOYMENT CONTRACTS AND THE  
PROHIBITION OF FORCED LABOR AND ITS  
IMPLEMENTATION AS A BASIS FOR  
INTERACTION BETWEEN EMPLOYEE  
AND EMPLOYER**

**Анотація.** Мета статті полягає в характеристиці принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці як підґрунтя взаємодії працівника та роботодавця. Автор зазначає, що у вітчизняній науці трудового права ми не знайдемо єдиного принципу свободи договорів та заборони примусової праці, він зустрічається як два окремих принципи – свободи договорів про працю та заборони примусової праці. У статті обґрунтовується авторська думка, що сьогодні в трудовому праві України варто говорити про єдиний принцип – принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці, який має не тільки значення для галузі трудового права як одного з магістральних векторів розвитку його норм, він є надійною платформою для взаємодії працівника та роботодавця в досягненні спільного значущого для них результату через реалізацію власних інтересів. Також автором надаються пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

**Ключові слова:** принцип права, принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці, працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові правовідносини, відносини у сфері праці.

**Аннотация.** Цель статьи заключается в характеристике принципа свободы договоров о труде и запрета принудительного труда как основы взаимодействия работника и работодателя. Автор отмечает, что в отечественной науке трудового права мы не найдем единого принципа свободы договоров и запрета принудительного труда, он встречается как два отдельных принципа – свободы договоров о труде и запрета принудительного труда. В статье обосновывается авторская мысль, что сегодня в трудовом праве Украины стоит говорить о едином принципе – принципе свободы договоров о труде и запрета принудительного труда, который имеет не только значение для сферы трудового права в качестве одного из магистральных векторов развития его норм, он является надежной платформой

для взаємодії працівника і роботодавця в досягненні загального значимого для них результату через реалізацію власних інтересів. Також автором надаються пропозиції щодо вдосконалення діючого трудового законодавства.

**Ключевые слова:** принцип права, принцип свободи договорів о праці і заборони примусової праці, працівник, роботодавець, трудовий договір, трудові відносини, відносини в сфері праці.

**Abstract.** The purpose of the article is to characterize the principle of freedom of employment contracts and the prohibition of forced labor as a basis for interaction between employee and employer. The author notes that in the domestic science of labor law we do not find a single principle of freedom of contract and prohibition of forced labor, it occurs as two separate principles – freedom of contract of employment and prohibition of forced labor. The article substantiates the author's opinion that today in labor law Ukraine should talk about a single principle - the principle of freedom of employment contracts and the prohibition of forced labor, which is important not only for labor law as one of the main vectors of its norms, it is reliable. a platform for interaction between the employee and the employer in achieving a common result meaningful to them through the realization of their own interests. Emphasis is placed on the primacy of the employment contract in matters of the possibility of concluding employment contracts. After all, the employment contract is the platform that connects the joint legal relations of the employee and the employer and determines the possibility of detailing these and other relations derived from them. The author also provides suggestions for improving the current labor legislation.

**Keywords:** principle of law, principle of freedom of employment contracts and prohibition of forced labor, employee, employer, employment contract, labor relations, labor relations.

*Постановка проблеми.* Принципи трудового права завжди привертали увагу науковців і були в центрі наукового пошуку. І це цілком зрозуміло, бо ця категорія є фундаментальною засадою побудови галузі права та визначення змісту її норм. Однак особливої актуальності дослідження цієї категорії набуває зараз, у період очікування на прийняття нового, засадничого для трудового права нормативно-правового акта – Закону про працю, який має стати заміною нині чинного КЗпП України.

Чимала критика проекту цього закону з боку науковців та профспілок [1, 2], стрижневими позиціями якої є порушення у його нормах концептуальних засад трудового права, зумовлює проведення нових наукових досліджень з питань як взагалі системи принципів трудового права, так і її окремих елементів, зокрема принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці.

*Аналіз останніх досліджень.* Принципи трудового права розглядалися у роботах О. Коваленко [3– 8], В. Процевського [9–11], О. Процевського [12], Р. Шабанова [8, 13] та ін. Однак, враховуючи сучасний процес реформування трудового права, виникає необхідність ревізії та нового звернення до розуміння змісту основних керівних ідей, на яких має ґрунтуватися право, для визначення правильного напрямку формування майбутнього знакового та значущого для України проекту нормативно-правового акта, що має стати засадничим у правовому регулюванні трудових відносин.

Крім того, варто наголосити, що в наявних на сьогодні роботах різні принципи трудового права розглядаються з позицій їхнього значення для галузі трудового права як магістральних векторів розвитку їхніх норм. У цій роботі акцентується увага не тільки на цьому аспекті одного з принципів трудового права – принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці, а й на такому його новому аспекті, як підґрунтя взаємодії працівника та роботодавця.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Мета статті полягає в характеристиці принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці, а також його реалізації як підґрунтя взаємодії працівника та роботодавця.

*Виклад основного матеріалу.* Насамперед треба зазначити, що у вітчизняній науці трудового права ми не знайдемо єдиного принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці. Найчастіше його поділяють на два принципи: перший – необґрунтовано звужений лише до принципу свободи трудового договору, а другий – принцип заборони примусової праці.

Здається, такий поділ не є обґрунтованим тому, що свобода договору не може існувати без заборони примусової праці й навпаки. Зокрема це не взаємопов'язані самостійні категорії. Це невід'ємні складові одної єдиної категорії, бо відсутність хоча б однієї означає неможливість існування іншої. Не може існувати свобода договору про працю, якщо не заборонено примусової праці й навпаки.

Зводити свободу договорів лише до трудового договору – також не відповідає дійсності. Варто загалом погодитись із М. Лушниковою та А. Лушниковим, що цього не варто робити й принцип має охоплювати також і всі інші договори про працю: колективний договір, договір про повну матеріальну відповідальність, угоду про неповний робочий час, про відпустки без збереження заробітної плати та інші в межах галузі трудового права [14, с. 422].

Дійсно, усі договори, які так чи інакше регламентують питання праці й підпадають під дію норм трудового права, на наш погляд, правильно вважати договорами про працю, існування яких і породження якими правовідносин, відбувається на підставі застосування такого принципу, як свобода договорів про працю та заборону примусової праці в трудовому праві.

Річ у тому, що розширення меж договірного регулювання як сучасна тенденція у трудовому праві визначила доволі широкі можливості сторін як відносин похідних від трудових, так і трудових правовідносин щодо регламентації змісту останніх на підставі взаємних домовленостей. Але якщо на локальному рівні соціального діалогу сторони активно використовують ці можливості, то у сфері трудових правовідносин така практика не є поширеною. Незважаючи на те, що чинне законодавство надає можливості домовлятися не тільки щодо потенційного змісту трудового договору, але й щодо деталізації умов праці, які витікають з укладеного трудового договору, звичайно, між працівником та роботодавцем укладається лише трудовий договір як підстава

виникнення трудових правовідносин. Тому мусимо констатувати, що свобода трудового договору дійсно є більш поширеним явищем, ніж свобода інших договорів, бо в нашій країні ще не досить поширена практика щодо укладення інших угод про працю між працівником та роботодавцем, окрім трудового договору. А тому, вочевидь, у трудовому праві й зустрічаємо принцип права в такому скороченому вигляді, як принцип свободи трудового договору.

Значимо, що поширеними, і власне, за окремим суб'єктом, є також договори, які є похідними від трудового – договори про повну матеріальну відповідальність, які укладаються на тих роботах та посадах, де це пов'язано із необхідністю виконання специфічного елемента трудової функції працівника – збереження майна роботодавця. Однак додаткові умови про індивідуальну регламентацію робочого часу, часу відпочинку тощо, сторони майже не використовують, а тому й договори про це майже не укладають, вдовольняючись загальними для всіх нормами трудового законодавства.

Звичайно, варто відмітити первинність трудового договору в питаннях можливостей укладення договорів про працю. Адже саме трудовий договір є тією платформою, яка з'єднує в спільні правовідносини працівника та роботодавця та обумовлює можливість деталізувати ці та інші, похідні від них, відносини. Отже, це дає підстави для висновку, що трудовий договір містить потенційний ресурс свободи інших договорів про працю, яка реалізується через укладення трудового договору. Бо саме укладений трудовий договір надає потенційним сторонам потенційних трудових відносин той необхідний правовий статус, який дозволяє скористатися свободою щодо укладення інших договорів про працю, які деталізують зміст відносин як безпосередньо, так і опосередковано пов'язаних із працею.

Варто погодитись із думкою О. Коваленко, що «ці умови, якщо так можна висловитися, «формують тіло» трудового договору, окреслюють його, відмежовують від усіх інших договорів. Це ті умови, які сторони зобов'язані погодити, бо вони є визначальними для цього договору і без них договір не може існувати» [7, с. 163–164]. Адже домовляючись про умови трудового договору, що становлять його зміст, потенційні сторони трудових правовідносин уже домовляються про загальні істотні моменти змісту трудового договору, а отже, і трудових правовідносин: про місце роботи, трудову функцію, оплату праці. І якщо сторони трудового договору вважають за потрібне більш детально врегулювати складові цих умов, на відміну від того, що пропонує чинне законодавство, то вони мають право це зробити із застереженням не погіршувати положення працівників порівняно із законодавством України про працю.

На нашу думку, широкого застосування сторонами можливостей укладати різні договори про працю, вносити додаткові умови до трудового договору не властиво для української правової реальності ще й тому, що в чинному КЗпП України відсутнє пряме правило, яке б установлювало такі можливості. Нині прямого закріплення можливості укладати договори про

працю в чинному КЗпП України не міститься. Такі можливості виводяться опосередковано зі ст. 9 КЗпП України, яка визначає: «Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними» [15, ст. 9].

Отже, зі змісту цієї статті випливає, що в межах правового регулювання трудовим законодавством можуть бути різні договори про працю. Безпосередні підстави для цього передбачають статті чинного КЗпП України, які містять можливості як потенційних, так і, власне, фактичних сторін трудових правовідносин укладати трудовий договір [13, ст. 21], договір про повну матеріальну відповідальність [15, ст. 135-1], договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [15, ст. 135-2] та можливості для укладення колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом в особі його представників [15, ст. 12]. Більш того, як справедливо зазначає В. Процевський, «саме можливість самостійного вибору нормативних положень робить учасників соціально-трудова відносин вільними у визначенні змісту угод» [9, с. 303].

На ефективну реалізацію свободи договорів про працю спрямоване логічне продовження цього принципу, що полягає в забороні примусової праці. Визначення примусової праці міститься в Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» – це будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою певного покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [16, ст. 2, п. 1]. Україна ратифікувала цей документ, а також і наступну Конвенцію МОП «Про скасування примусової праці» № 105, і цим взяла на себе зобов'язання «скасувати примусову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів або ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйках; як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання» [17, ст. 1].

Положення конвенцій МОП стали міжнародними стандартами в регулювання відносин у сфері праці та були імplementовані Україною у конституційне визначення права на працю, яке по суті й відобразило принцип трудового права – принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці, визначений Конституцією України як вільна можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [18, ст. 43], що й є першою частиною принципу, який досліджується у цій статті. Також цією статтею Конституції встановлено й заборону використання примусової праці, яка, власне, і стала логічним продовженням та частиною другою принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці, започаткованого у ст. 43 Конституції України.

*Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Отже, проведене в цій статті дослідження надає підстави для певних висновків.

1. Чинне законодавство надає платформу для того, щоб сторони трудового договору через вільне волевиявлення, що оформляється в їхній угоді, яка є підставою для виникнення трудових правовідносин, мали можливість домовитися щодо питань, які представляють для них інтерес у площині трудового процесу, та визначити максимально індивідуалізоване підґрунтя для його реалізації.

2. Варто наголосити на первинність трудового договору в питаннях можливостей укладення договорів про працю. Адже саме трудовий договір є тією платформою, яка з'єднує в спільні правовідносини працівника та роботодавця й обумовлює можливість деталізувати ці та інші, похідні від них відносини. Отже, це означає, що саме трудовий договір містить потенційний ресурс свободи інших договорів про працю, яка реалізується через укладення трудового договору.

3. Пропонується доповнити ст. 9 КЗпП України ч. 1 у такій редакції: «Працівник і роботодавець можуть укладати угоди про працю, які індивідуалізують їхні відносини». Відповідно, чинну ч. 1 ст. 9 КЗпП України пропонується вважати ч. 2.

4. Нині в трудовому праві України варто говорити про єдиний принцип – принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці. Цей принцип має не тільки значення для галузі трудового права як одного з магістральних векторів розвитку його норм, він є надійною платформою для взаємодії працівника та роботодавця в досягненні спільного значущого для них результату через реалізацію власних інтересів.

## Література

1. Сільченко С. Проект закону про працю: поштовх для бізнесу чи залп Аврори. Юридична газета online. 10 грудня 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-zakonu-pro-pracyu-poshtovh-dlya-biznesu-chi-zalp-avrori.html>;
2. Ключові факти проекту Закону про працю. URL: <https://www.labor.me.gov.ua/>;
3. Коваленко О.О. Єдність та диференціація як правова категорія України. Право: зб. наук. праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2017. Вип. 27. С. 85–90;
4. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як принцип взаємин потенційних сторін трудового договору. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників III міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 7–8 жовтня 2011р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 170–171;
5. Коваленко О.О. Міжнародно-правові стандарти заборони примусової праці як витоки свободи волі сторін трудового договору при його зміні. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Україна і світ: теоретичні та практичні аспекти діяльності у сфері міжнародних відносин» (м. Київ, 19–20 квітня 2017 р.). Київ: КНУКМ. Ч. 1. С. 406–412;
6. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики. Право: зб. наук. праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди. Харків,

2017. Вип. 28. С. 85–90; **7.** Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.; **8.** Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення тендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 8. С. 128–135; **9.** Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.; **10.** Процевський В.О. Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. Право: зб. наук. праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2013. Вип. 20. С. 5–10; **11.** Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: дис ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНПУ ім. Г.С.Сковороди. 381 с.; **12.** Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Харків: ХНАДУ. 2014. 260 с.; **13.** Шабанов Р.І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 360 с.; **14.** Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Издательство Р. А сланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.; **15.** Кодекс законів про працю України: Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>; **16.** Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136); **17.** Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013); **18.** Конституція України: Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.