



О. А. Ситницька
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права

УДК 349.2 (477)

ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

*Розглядається поняття “примусова праця”, аналізується
закріплення заборони примусової праці в міжнародних
нормативно-правових актах та у вітчизняному трудовому
законодавстві.*

Ключові слова: заборона примусової праці, обов’язкова праця, принцип свободи праці, переведення на іншу роботу.

Боротьба із примусовою працею є однією з найскладніших проблем сучасного світу. Порухення заборони примусової праці позбавляє особу можливості вільного вступу та участі у трудових правовідносинах, а також можливості нормальної реалізації працівниками інших належних їм трудових прав. Про актуальність проблеми, що є предметом дослідження цієї статті, свідчить також пильна увага з боку міжнародної спільноти до питань правового забезпечення заборони примусової праці та боротьби з її проявами.

На відміну від інших засад трудового права України, принцип заборони примусової праці практично не підлягав комплексному дослідженню у вітчизняній науковій літературі. Натомість у Російській Федерації принцип заборони праці став предметом принаймні двох дисертаційних досліджень, авторами яких є О. І. Новікова та Н. В. Глухова. Існує ряд публікацій, які прямо або опосередковано досліджують питання, пов’язані із закріпленням принципу заборони праці, натомість вони відображають лише окремі аспекти даного питання. Так, заборона примусової праці була предметом уваги в наукових працях Л. Ю. Бугрова, В. В. Жернакова, І. Я. Кисельова, Р. І. Кондратьєва, О. М. Куренного, Р. З. Лівшиця, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, С. П. Мавріна, В. І. Міронова, А. Ф. Нуртдінової, Ю. П. Орловського, А. Є. Пашерстніка, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, А. М. Юшко.

Метою статті є дослідження теоретичних питань принципу заборони примусової праці, зокрема визначення поняття “примусова праця”, аналіз змісту норм вітчизняного трудового законодавства, у яких відображено принцип заборони примусової праці.

Примусова праця — це грубе порушення прав людини та обмеження свобод людини у тому вигляді, в якому вони визначені у відповідних Конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП) та в інших міжнародних актах [1]. Заборона примусової праці є похідною від одного з основних принципів трудового права — принципу свободи праці. Проголошений у ст. 23 Всезагальної декларації прав людини, принцип свободи праці певною мірою знайшов відображення і в чинному трудовому законодавстві. Так, зі змісту ч. 1 ст. 43 Конституції України слідує, що свободу праці можна визначити як можливість кожного вільно обирати собі працю або вільно погоджуватися на неї. Тобто особа вільна у виборі працювати чи не працювати, вільна у виборі роботодавця, а також при прийнятті рішення щодо



наступних зміни чи припинення трудових відносин. Отже, заборона примусової праці пов'язана із свободою праці.

У міжнародно-правовій сфері основними документами, що спрямовані на заборону та викоренення примусової праці, є Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (ст. 8) (1966), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 4) (1950), Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930) (ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 9 червня 1956 року), Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (1957¹) (ратифікована Законом України від 5 жовтня 2000 року № 2021-III) [2].

І хоча заборона примусової праці у міжнародному співтоваристві вперше була проголошена ще в 1930 році, її закріплення на законодавчому рівні в Україні є відносно новим явищем. У вітчизняному законодавстві заборона примусової праці проголошена в ч. 3 ст. 43 Конституції України. Натомість й досі відповідна норма не знайшла свого закріплення на галузевому рівні, зокрема в Кодексі законів про працю України (КЗпП України), який є основним регулятором трудових правовідносин. Певні рекомендації щодо застосування ч. 3 ст. 43 Конституції в нормах галузевого законодавства свого часу були сформульовані Пленумом Верховного Суду України у постанові № 9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” від 1 листопада 1996 року [3]. Авторами проекту Трудового кодексу України [4] (проект ТК України) пропонується визначити заборону примусової праці однією із засад правового регулювання трудових відносин (п. 2 ст. 3), а також, враховуючи основні положення відповідних Конвенцій МОП, визначається в окремій статті поняття та основні форми примусової праці (ст. 5).

Відповідно до Конвенції МОП № 29 *примусовою працею* є будь-яка робота чи служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг (п. 1 ст. 29). Примусова праця також може проявлятися як засіб політичного впливу чи виховання; як засіб покарання за висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленим політичним, соціальним чи економічним системі; як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйку; як засіб дискримінації (ст. 1 Конвенції МОП № 105).

З вищенаведеного визначення витікає дві обставини, які мають юридичне значення для визнання роботи чи служби примусовою працею. По-перше, такою обставиною є відсутність добровільної пропозиції особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, психологічний примус, тобто наказ про виконання робіт, що підкріплюється загрозою покарання за неслухняність; обман або брехливі обіцянки відносно виду та умов праці; затримка та не виплата заробітної плати; утримання посвідчень особи [1]). По-друге, це можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання такої роботи. Аналізуючи зміст норми Конвенції № 29 можна зробити висновок, що міжнародний документ не пов'язує спосіб або вид покарання виключно із насильницьким впливом. Таку ж позицію займають і автори проекту ТК України, які розрізняють “покарання, застосування насильства тощо”. Це дає підстави вважати, що однією з ознак примусової праці є факт застосування будь-якого покарання (наприклад, звільнення або недопущення до роботи, грошові утримання або позбавлення премії тощо [1]).

Таким чином, примусову працю не можна просто прирівняти до низької заробітної плати або поганих умов праці. Це поняття не охоплює також ситуації виключно економічної необхідності, коли працівник вважає, що він не може

¹ Конвенція МОП № 105 вийшла за рамки трудових відносин і проголосила абсолютну заборону примусової праці.



покинути робоче місце через реальну або уявну відсутність альтернативної зайнятості. Примусовою працею є грубе порушення прав людини та обмеження людських свобод у тому вигляді, в якому вони визначені у відповідних конвенціях МОП і в інших міжнародних актах [1].

При визначенні сутності примусової праці слід розмежувати такі поняття як “примусова” та “обов’язкова” праця, які використовуються як у назві, так і в змісті Конвенції МОП № 29. Цією Конвенцією забороняється саме примусова праця, тобто та, що виконується під натиском, примусом. До обов’язкової праці міжнародні нормотворці віднесли перелік робіт, які відповідно до Конвенції МОП № 29, мають навпаки беззастережно виконуватись. Це, зокрема:

1) військова або альтернативна (невійськова) служба. Наголошується, що мається на увазі лише робота військовослужбовців суто воєнного характеру. Таке уточнення є досить доречним, і повинно бути перенесене у вітчизняне законодавство, оскільки на практиці праця військовослужбовців досить часто використовується не для військових потреб. Зокрема, нерідко рядові військовослужбовці виконують будівельні та інші роботи в приватному господарстві офіцерів, на комунальних та сільськогосподарських роботах на територіях, які не відносяться до військових частин. При цьому солдат не може відмовитись від виконання цих робіт під загрозою покарання відповідно зі Статутом, як нібито за те, що він відмовився виконувати безпосередньо завдання несення військової служби [5];

2) робота, яка виконується особою за вироком або рішенням суду. Особи, які відбувають покарання, залучаються до тих чи інших робіт за умови, що вони будуть виконуватись під наглядом та контролем державної влади і не допускається, щоб ці особи передавались в розпорядження фізичних чи юридичних осіб;

3) робота або служба, яка є частиною звичайних обов’язків громадян;

4) робота, до якої особа залучається відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан. Це будь-яка робота чи служба, що вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни чи стихійного лиха, наприклад: пожежі, повені, голод, землетруси, сильні епідемії та епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин та взагалі обставин, що ставлять чи можуть поставити під загрозу життя, нормальні життєві умови всього або частини населення;

5) дрібні роботи суспільного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і тому можуть вважатися звичайними громадянським обов’язками членів колективу за умови, що населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку стосовно доцільності таких робіт (п. “с” ч. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права [6], ст. 4 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [7]). Ускладнює розуміння цієї норми відсутність визначення поняття “суспільні роботи” або “суспільно-необхідні роботи”, тому доцільно на рівні вітчизняного трудового законодавства конкретизувати, що слід вважати такими роботами. На нашу думку, до такого виду робіт можна віднести організацію трудовим колективом святкового заходу, спільне прибирання приміщення або території підприємства, посадку дерев тощо.

Захисту інтересів працівника служить трудове законодавство, а також визнані державою договірні форми регулювання трудових відносин, зокрема трудові договори. Реалізація особою своєї здатності до праці через укладення трудового договору найбільш повно відображає реалізацію принципу свободи праці та виключає примусову працю. Добровільність вступу особи в договірні відносини як основна ознака трудового договору дозволяє розглядати трудовий договір у якості антиподу примусової праці, оскільки саме в ознаці “добровільності договору” в повній мірі проявляється принцип свободи праці [8]. “При виборі роботи для особи важливо



знати, що в трудове правовідношення, заключивши угоду з підприємством, вона вступить як сторона трудового договору та збереже право вибору протягом усього трудового правовідношення” [9, с. 78]. Закон може допускати певні обмеження свободи праці у випадках, коли виконання конкретної трудової функції вимагає наявності відповідного рівня освіти, досягнення віку, стану здоров’я тощо.

За загальним правилом роботодавцеві заборонено вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Доручення роботодавцем працівникові виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, як виняток із загальної заборони, допускається, як правило, лише за згодою останнього та називається переведенням. Заборона переводити працівника на іншу роботу без його згоди забезпечує реалізацію працівником свого права на працю, і в її основі покладено заборону примусової праці, оскільки “без волі і волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є не що інше як примусова праця” [10, с. 104]. На виконання цього положення свого часу з числа заходів дисциплінарного стягнення було виключено переведення на менш оплачувану посаду або переміщення на нижчу посаду [11].

Принцип заборони примусової праці презюмує, що у всіх випадках зміни трудового договору, незалежно від того, хто виступає ініціатором — роботодавець або працівник, необхідно досягти згоди між сторонами щодо таких змін. З огляду на це особливий інтерес викликають винятки з цього правила — тимчасові переведення працівників на іншу роботу без їхньої згоди.

Чинний КЗпП України передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу без його згоди лише за наявності умов, визначених у ч. 2 ст. 33 КЗпП України. В усіх інших випадках отримання такої згоди є обов’язком роботодавця. Свого часу на виконання конституційної вимоги про заборону примусової праці в КЗпП України були внесені зміни, що полягали у покладанні на роботодавця обов’язку отримати згоду працівника на його тимчасове переведення у разі простою. Запровадження такої норми є результатом проголошення переходу України до ринкових відносин та недопущення проявів примусу у сфері праці в будь-якій його формі². Це нововведення критикували деякі представники науки трудового права, оскільки воно категорично не співвідноситься з інтересами роботодавців, які також потрібно враховувати в умовах ринкової економіки [12, с. 31–32; 13, с. 36–38; 14, с. 85]. Для порівняння: ст. 33 КЗпП України (“Тимчасове переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором”) у чинній редакції відображає як інтереси роботодавців, так і найманих працівників, оскільки для перших враховуються виробничі інтереси, для останніх — встановлено ряд юридичних гарантій, що спрямовані не допустити порушення права на працю працівників і зловживань з боку роботодавців. Натомість чинна редакція ст. 34 КЗпП України, яка регламентує порядок переведення працівників у разі простою, викликає певні заперечення, зокрема щодо обов’язку роботодавця отримати згоду працівника на його переведення у разі простою, викликаного невідвратною силою або іншими обставинами. У цьому випадку інтереси роботодавців взагалі не беруться до уваги, оскільки останній при відмові працівників від роботи в таких умовах змушений залучати до роботи інших осіб і відповідно оплачувати їм їхню працю. Таке залучення може суттєво позначатися на матеріальному становищі роботодавця, для якого залучення сторонніх працівників може коштувати дорожче. Натомість самі

² Пленум Верховного Суду України у Постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” роз’яснив, що при розгляді трудових спорів під поняттям “використання примусової праці” слід розуміти тимчасове переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі простою. Відповідно не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила ст. 34 КЗпП України, яка передбачає можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу у разі простою [3].



працівники повинні бути зацікавлені у якнайшвидшому усуненні наслідків форс-мажорних обставин, які перешкоджають господарській діяльності підприємства, та у продовженні роботи. Цей елемент примусу буде забезпечувати у перспективі досягнення більших матеріальних благ. З огляду на це, слід погодитися з В. К. Андрушком та Р. І. Кондратьєвим у тому, що правило про обов'язок отримати згоду працівника на тимчасове переведення у випадку простою суперечить не тільки нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним інтересам підприємств. Становище працівників, тимчасово переведених без їх згоди на іншу роботу, не можна однозначно розцінювати як не вигідне, оскільки вони користуються гарантіями, закріпленими у законі щодо цих випадків [12, с. 31–32]. Так, відповідно до ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Іншим аргументом на користь цієї позиції є те, що відповідно до п. 4 ч. 2 ст. 2 Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю не є примусовою працею робота в умовах надзвичайних обставин (пожежі, повені, голоду, землетрусу, сильних епідемій чи епізоотій, 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). Відповідно робота під час простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами (при визначенні яких слід керуватись вказаною Конвенцією МОП № 29), не є примусовою працею, не суперечить принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди. Для прикладу, цієї ж точки зору притримується законодавець Чехії, у Кодексі про працю якої передбачено можливість роботодавця переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди у випадку простою, викликаного погодними умовами, необхідністю відвернення стихійного лиха чи аварії [15, с. 143].

Враховуючи усе наведене, вважаємо, що слід погодитися з А. М. Юшко, яка вважає, що переведення на визначений законодавством термін без згоди працівника у виняткових випадках, зокрема у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами, які не можна заздалегідь передбачити, не суперечить принципу свободи праці [14, с. 85], а відповідно — не порушує і заборону примусової праці. З огляду на це, потрібно внести відповідні зміни у ст. 34 КЗпП України, якими надати право роботодавцю здійснювати тимчасове переведення працівників без їхньої згоди у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами.

Принцип заборони примусової праці передбачає також право працівника на вільне розірвання трудових відносин. Чинним законодавством це право обмежується лише у випадку укладення працівником строкового трудового договору, який працівник вправі розірвати з власної ініціативи лише за наявності певних поважних життєвих обставин (ч. 1 ст. 39 КЗпП України). Якщо власник не визнає причини, вказаної працівником для звільнення, поважною, останній може звернутися до суду з вимогою дострокового розірвання такого договору. У такому випадку особа може скористатися правом на звільнення лише з моменту набрання законної сили відповідного рішення суду; самостійно залишити роботу працівник не має права, бо ці дії фактично є порушенням трудової дисципліни [16, с. 171].

У науці має місце точка зору про те, що обмеження права працівника на припинення строкових трудових правовідносин за власним бажанням є порушенням принципу свободи праці і, в цілому, є необґрунтованим [17, с. 44; 14, с. 101]. Ця точка зору знайшла своє відображення і в проекті ТК України, в ч. 1 ст. 95 якого працівнику однаковою мірою надано право на розірвання за власним бажанням трудового договору, укладеного як на невизначений, так і на визначений строк із умовою попередження роботодавця про це за два тижні [4]. Подібне твердження є



доволі спірним, оскільки ще при укладенні строкового трудового договору працівник бере на себе зобов'язання пропрацювати протягом певного періоду у роботодавця, що зумовлює зміст та об'єм його права на припинення договірних відносин: працівник у такому випадку добровільно обмежує своє право на звільнення, а відповідно — і власну свободу праці.

Генеральним директором МОП наголошується, що порушення заборони примусової праці слід розглядати як серйозний злочин. У ст. 25 Конвенції МОП № 29 визначено, що незаконний примус до праці має підлягати покаранню як кримінальний злочин і кожна держава-учасниця, котра ратифікувала відповідну Конвенцію, повинна забезпечити реально адекватний характер покарання і його суворе виконання. Тим не менш, визнаючи примусову працю злочином, у національному законодавстві в нормах права нерідко буває складно передбачити всі дії, що входять у поняття примусової праці [1]. Не винятком є і вітчизняне законодавство. Тому на законодавчому рівні необхідно розробити чіткі правові конструкції, що мають бути спрямовані на реальне викорінення примусової праці зі сфери трудових відносин.

Дослідження поняття примусової праці дозволяє зробити висновок, що такою працею вважається не лише відкрито рабська праця, але й будь-які форми примусу людини працювати на недобровільно прийнятих умовах або під загрозою будь-якого покарання. Як правильно зазначає у дисертаційному дослідженні О. І. Новікова, свобода праці — це елемент права на саморозвиток і самореалізацію людини, а примусова праця — це неприродний для людини стан виконання роботи в зв'язку з примусовим чи іншим впливом при порушенні прав працівника. Тому законодавча заборона примусової праці посилює принцип свободи праці [19].

Список використаних джерел

1. Глобальный альянс против принудительного труда : доклад Генерального директора МОТ на Международной конференции труда 2005 года (93-я сессия) [Электронный ресурс] Организация Объединенных Наций. — Режим доступа : <http://www.un.org/ru/rights/trafficking/ilo.pdf>.
2. Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 р. [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_013.
3. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.
4. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. № 1108 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. — Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
5. Принудительный труд военнослужащих [Электронный ресурс] Пермский региональный правозащитный портал. — Режим доступа : <http://www.prpc.ru/ex/slavs/index.shtml>.
6. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_043.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. / Рада Європи [Текст] // ОВУ. — 1998. — № 13, / № 32. — Ст. 270.
8. Глухова, Н. В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений [Текст] : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения" / Н. В. Глухова. — СПб., 2007. — 27 с.
9. Бугров, Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект) [Текст] / Л. Ю. Бугров. — Красноярск : Изд-во Красноярского ун-та, 1984. — 128 с.
10. Процевський, О. Новий зміст права на працю — основа реформування трудового законодавства України [Текст] / О. Процевський // Право України. — 1999. — № 6. — С. 101–105.



11. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон Української РСР від 20.03.1991 р. № 871-ХІІ [Текст] // ВВР УРСР. — 1991. — № 23. — Ст. 267.
12. Андрушко, В. Спірні моменти судової практики у світлі нового тлумачення поняття “примусова праця” / В. Андрушко, Р. Кондратьєв // Право України. — 1998. — № 3. — С. 31–32.
13. Жернаков, В. Поняття примусової праці за законодавством України [Текст] / В. Жернаков // Право України. — 1997. — № 10. — С. 35–39.
14. Юшко, А. М. Переведення на іншу роботу [Текст] : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Юшко Алла МIRONIVNA. — Х., 2002. — 189 арк.
15. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование [Текст] / [под ред. Э. Б. Френкель]. — М. : Юрист, 2002. — 687 с.
16. Сільченко, С. О. Строковий трудовий договір [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сільченко Сергій Олександрович. — Х., 2001. — 212 арк.
17. Близнюк, Е. Право работника на увольнение по собственному желанию и способы его ограничения [Текст] / Е. Близнюк // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 1. — С. 43–47.
18. Куренной, А. М. Трудовое право: на пути к рынку [Текст] / А. М. Куренной. — [2-е изд., доп. и перераб.]. — М. : Дело, 1997. — 368 с.
19. Новикова, О. И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права [Текст] : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения” / О. И. Новикова. — М., 2010. — 26 с.

Надійшла до друку 10.07.2011

Ситническая О. А. Запрет принудительного труда в трудовом законодательстве Украины
Рассматривается понятие “принудительный труд”, анализируется закрепление запрета принудительного труда в международных нормативно-правовых актах и в отечественном трудовом законодательстве.

Ключевые слова: *запрет принудительного труда, обязательный труд, принцип свободы труда.*

Sytnytska, O. A. Prohibition of Forced Labor in the Labor Legislation of Ukraine
A concept “The forced labor” is examined in the article. The article analyses the legal fixing of prohibition of the forced labor in international normative acts and in a domestic labour legislation.

Key words: *prohibition of the forced labor, obligatory labour, freedom of labour.*

