

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Тетяна Занфірова,
доктор юридичних наук,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

Особливості принципу свободи праці в трудоному праві України

Метою статті є розкриття сутності принципу свободи праці в трудовому праві України. Актуальність обраної теми є більш ніж очевидною зважаючи на наступне: по-перше, сучасні кризові явища в Україні погіршили економічний стан громадян, їх економічну незалежність, в результаті чого, більшість з тих, хто може працювати – намагається реалізувати своє право на працю. Разом із тим, діюче законодавство про працю обмежує окремі групи громадян у реалізації ними свободи праці, справедливості та виправданості чого може бути встановлена лише у результаті детального вивчення принципу свободи праці в сучасному трудовому праві, що невиправдано мало досліджений в спеціальній юридичній літературі. По-друге, в Україні до сьогодні триває реформа трудового законодавства, в ході якої свобода праці або заміщується правом людини на працю, або взагалі знецінюється, що неприпустимо, зокрема з тих підстав, що результа-

том такого є викривлення розуміння принципу свободи праці та реалізації цього принципу на практиці. Вирішення цього та ряду інших пов'язаних питань можливе лише шляхом вивчення особливостей правової природи зазначеного принципу трудового права, на що і направлене дане наукове дослідження.

Досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку буде сприяти аналіз точок зору українських та зарубіжних фахівців і вчених, що вже раніше розглядали це питання (Л. Ю. Бугров, М. А. Горелко, Н. Драган, В. В. Жернаков, І. Куличенко, Г. Микалюк, М. Ністор, В. О. Процевський, В. Ротань, І. Ротару, І. С. Сахарук, Б. І. Сосна та ін.), вивчення положень нормативно-правових актів, що характеризують принцип свободи праці.

Особливість принципу свободи праці виражається у вигляді комплексу можливостей власника цієї свободи, однак, не обмежується лише такими його можливостями, по-

заяк стосується також обов'язків інших осіб відносно власника цієї свободи. Саме тому, до характерних ознак принципу свободи праці слід відносити наступне:

1. Практична поведінка власника принципу свободи праці, зумовлена дією цього принципу. Ця активна чи пасивна поведінка працівника, зокрема, виражається в таких його діях:

1) працювати і не працювати. Принцип свободи праці виражається в тому, що тільки самій особі як суб'єкту права належить виняткова можливість розпоряджатися своїми здібностями до виробничої та творчої праці (робочою силою). Свобода праці передбачає як право здійснювати трудову діяльність, так і право взагалі не працювати (не займатися трудовою діяльністю), тобто особистості належать право вибору між зайнятістю і незайнятістю. Таким чином, як ми вже вище відмічали, свобода праці не обмежена трудовими правовідносинами, про що вже нами неодноразово зазначалося, а сама свобода праці не обов'язково переслідує мету працевлаштування людини на справедливих конкурентних підставах, позаяк, вона також ще й має на меті не допустити примус людини до праці. При цьому, належним чином свобода праці розкривається саме в своєму багатовіковому протистоянні з обов'язковістю праці (різні форми трудової повинності мали місце в історії практично всіх держав, і стосувалися або всіх працездатних людей, або окремих соціальних чи політичних груп людей). Але безпосередній її прояв розкривається саме в істотному спотворенні змісту свободи праці в колишньому СРСР, в якому під свободою праці розумілася її протилежність – обов'язковість праці.

2) розпоряджатися своїми здібностями до праці, а саме: обирати відповідну галузь економіки для трудової діяльності; надавати переваги тому чи іншому фактору в працевлаштуванні тощо. Свобода праці виявляється у добровільному, свідо-

мому погодженні на неї, обранні конкретної форми застосування праці (приміром, працювати за наймом за трудовим договором чи контрактом або забезпечити себе роботою самостійно як підприємець, фермер, займатись індивідуальною трудовою діяльністю). Тільки громадянин визначає, де йому застосувати свої знання та здібності (певний вид діяльності, рід занять) за умови, що якщо людина, посилаючись на свободу праці, може працювати і не працювати, то вільне розпорядження своїми здібностями до праці, що випливають з волі праці, формально є невідчужуваними. Людина не може відмовитися від можливості вільно розпоряджатися своїми трудовими здібностями (хоча, така особа може не працювати). Тим не менш, важливо звернути увагу, що неможливість відмови від можливості вільно розпоряджатися своїми трудовими здібностями є цілком умовним, оскільки, в разі укладення трудового договору, працівник відмовляється від такої можливості, передаючи роботодавцю право розпоряджатися його трудовими здібностями, але лише в рамках обумовленої в умовах трудового договору праці та в межах вимог чинного трудового законодавства.

3) обирати роботодавця та місце роботи (країну, населений пункт). Реалізуючи своє право на працю, працівник, посилаючись на свободу праці, може без будь-якого примусу (якщо примус прямо або побічно не передбачено законом) вільно обирати другу сторону трудового договору – роботодавця, який знаходиться на ринку праці в пошуках працівника. Проте, звертаючи увагу на той факт, що на ринку праці діє принцип свободи праці, який до певної міри перетинається з принципами свободи договору і свободи економічної діяльності, слід зробити висновок, що вибір працівником конкретного роботодавця остаточно закріплюється лише тоді, коли такий роботодавець погоджується найняти відповідного

працівника, а працівник та роботодавець досягають згоди з приводу умов трудових правовідносин, укладаючи трудовий договір.

4) припиняти правовідносини з роботодавцем за власною ініціативою або в результаті порушення роботодавцем прав працівника. Знаходячись у трудових правовідносинах, працівник зв'язаний з роботодавцем умовами трудового договору, проте, такий «зв'язок» не є абсолютним (власне, можливість добровільно вийти з трудових правовідносин і є метою, яку тривалий час досягали соціально-політичні рухи за права працівників). Добровільний порядок припинення трудових правовідносин працівником регламентований ч. 1 ст. 38 КЗпП України, яка закріплює правило, відповідно до якого працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Тобто законодавство не передбачає, не встановлює ніяких обмежень щодо причин розірвання трудового договору за ініціативою працівника, обмежуючись лише завчасним попередженням про звільнення з роботи за два тижні. Вказаний обов'язок обумовлений зацікавленістю законодавця у нормальному функціонуванні добросовісного роботодавця, а саме шляхом надання такому роботодавцю розумного періоду для підготовки заміну працівникові. Щодо окремих категорій працівників, які бажають розірвати трудовий договір за власним бажанням, яке зумовлено неможливістю продовжувати роботи і не дотримуючись терміну попередження двох тижнів, то в цьому випадку законодавець назвав приблизний перелік причин. Принцип свободи праці стосовно норми ст. 38 КЗпП України виявляється також і в можливості залишитися на роботі, якщо протягом двох тижнів бажання змінилося. Так, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і

не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [1, с. 6]. Окрім того, посилаючись на ч. 3 ст. 38 КЗпП України працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

2. Практична поведінка всіх осіб (враховуючи і державу) відносно власника принципу свободи праці, що зумовлена дією цього принципу. Кожна особа повинна реалізовувати свої права та свободи, не порушуючи права і свободи інших осіб, враховуючи і право іншої особи на свободу праці. Також жодна людина не може маніпулювати свободою праці іншої людини, примушувати до праці (враховуючи також і примус не працювати, приміром, коли батьки забороняють своїм повнолітнім дітям працювати або, коли один з подружжя наполягає на тому щоби інший звільнився з роботи чи не наймався на роботу) або ж до певного вибору роботи у певній галузі господарства, певної посади (не зважаючи на добросовісність мотивації до примусу, таких як «так їй буде краще», «в цій професії вона зможе отримувати більшу заробітну платню») тощо. Однак, варто звернути увагу на те, що порада однією особою вибору (професії, посади, місця роботи тощо) чи типу поведінки (працювати чи не працювати) не вважається примусом, якщо така порада не є маніпулятивною та прихованим примусом.

Це ж правило стосується і держави, яка функціонує та виконує свої завдання без порушення свободи праці інших осіб, зокрема, гарантуючи право на працю (таке передбачається майже у всіх соціальних

держав). При цьому слід мати на увазі, що право на працю не означає що в будь-якого роботодавця виникає обов'язок надавати роботу всім бажаним. У ринковій економіці навіть соціальна держава не в змозі покласти такий обов'язок на приватного підприємця або брати такий обов'язок на себе, оскільки в ринкових умовах держава не керує всіма підприємствами. Найм людини, як справедливо зазначає молдавський вчений І. Ротару, в основному визначається договором з роботодавцем, однак, найманий працівник має право вимагати дотримання визначених конституційним актом умов, а саме: щоб умови праці відповідали вимогам безпеки та гігієни праці, а винагорода за працю виплачувалася без будь-якої дискримінації та не нижче встановленого законодавством мінімального розміру оплати праці [2, с. 118].

3. Забезпечувальна та захисна практична поведінка держави щодо власника принципу свободи праці, що зумовлена дією цього принципу. Окрім того, що держава, як і будь-який інший суб'єкт права, не має правомочностей до примушення людини до праці, або до незайнятості, до певного варіанту вибору зайнятості, на державу покладається ряд специфічних обов'язків щодо забезпечення, утвердження та захисту свободи праці людей, які законно проживають на території цієї держави. Специфічність цих обов'язків полягає в тому, що їх виконати може лише держава, зокрема, за рахунок: а) прийняття та реалізації соціально-економічних програм та «дорожніх карт» щодо зайнятості працездатного населення (включаючи програми професійно-технічного навчання та підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини тощо); б) правотворчих функцій – розроблення (за участю із представниками суспільства) та прийняття нормативно-правових

актів про гарантування свободи праці та її свободну реалізацію на практиці, про настання юридичної відповідальності для осіб, які порушують принцип свободи праці, а також нормативно-правові акти про обмеження дії принципу свободи праці; в) функціонування судів та адміністративних публічних органів влади, що здійснюють контроль за працею.

Окрім того, слід мати також на увазі, що особливістю принципу свободи праці також є обмеженість її дії, що на пряму залежить від обмеженості свободи праці. Принцип свободи праці не гарантує свавілля працівника чи «поневолення» роботодавця й інших осіб власником свободи праці, навіть тоді, коли користування цією свободою відбувається добросовісно. Варто враховувати, приміром, що працівник свободний у своїх діях відносно укладання та розірвання трудового договору. Вільні дії працівника є відносно свободними, позаяк, є також і врегульованими законодавцем для унеможливлення недобросовісних зловживань та захисту інтересу роботодавця й третіх осіб.

Умовність свободності дій працівника, зокрема, щодо розірвання трудового договору виражена в наступному: а) працівник свободний розірвати трудовий договір, однак, за загальним правилом зобов'язаний пропрацювати ще певний період часу; б) свобода працівника повинна враховувати також свободу роботодавця, тому законодавцем передбачене правило щодо обов'язковості попередження працівником роботодавця про своє звільнення, порядок якого регламентується трудовим законодавством; в) при звільненні працівника важливе значення надається реальним причинам такого вчинку, а порядок звільнення впливає з особливого статусу поважних цих причин; г) роботодавець повинен нести певну юридичну відповідальність за перешкоди, які ним були вчинені при розірванні договору з ініціативи останнього [3, с. 75].

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, зауважимо, що принцип свободи праці є фундаментальним принципом сучасного трудового права, який утверджується, гарантується та захищається державою у конституційних нормах, а також у нормах трудового, адміністративного та кримінального законодавства. Свобода праці не означає свавілля власника цієї свободи та

«підкореність» інших осіб інтересам цього власника свободи, позаяк, законодавцем встановлені певні межі дії та способи реалізації цієї свободи в окремих випадках, задля захисту підприємницького інтересу роботодавця, законних інтересів третіх осіб, держави та безпеки суспільства.

Список використаних джерел

1. *Процевський В. О.* Вплив принципу свободи праці при застосуванні правового припису ст. 38 КЗпП України. / В. О. Процевський. // Зб. наук. праць Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди, Сер.: «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 5-9.
2. *Ротару І.* Конституционные права граждан: свобода труда. / И. Ротару, Г. Микалюк. // Сб. науч. работ Нац. научно-практ. конф. «Гражданское образование и права человека» (16 сент. 2008 г., Кишинэу). / Редкол.: В. Аникин, Р. Клейман, Г. Костаки [и др.]. – Кишинэу: Pontos, 2008. – С. 114-119.
3. *Бугров Л. Ю.* Свобода труда и увольнение по инициативе работника. / Л. Ю. Бугров. // Вест. Перм. ун-та, Сер.: Юрид. науки. – 2010. – № 1. – С. 74-103.

Занфірова Т. А. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві України

В статті комплексно проаналізовано особливу правову природу принципу свободи праці в сучасному трудовому праві України. Критично аналізується наукова позиція про те, що специфіка цього принципу виражається у комплексі можливостей особи, яка володіє, користується та розпоряджається свободою праці. Комплексно розкривається особливість даного принципу через його атрибутивні ознаки

Ключові слова: право на працю, працівник, примус до праці, свобода праці, трудові правовідносини.

Занфирова Т. А. Особенности принципа свободы труда в трудовом праве Украины

В статье комплексно проанализированы особую правовую природу принципа свободы труда в современном трудовом праве Украины. Критически анализируется научная позиция о том, что специфика этого принципа выражается в комплексе возможностей лица, владеет, пользуется и распоряжается свободой труда. Комплексно раскрывается особенность данного принципа через его атрибутивные признаки.

Ключевые слова: право на труд, работник, принуждение к труду, свобода труда, трудовые правоотношения.

Zanfirova T. Features principle of free labor in labor law Ukraine

The article comprehensively analyzes the special legal nature of freedom of labor in the modern labor law in Ukraine. Critically analyze scientific position that the specifics of this principle is expressed in the complex capabilities of the person who owns, uses and disposes of the freedom to work. Complex feature of this principle is revealed through its attributive signs.

Key words: right to work, the employee, forced labor, freedom of work, labor relations.