

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

Основні ознаки принципу свободи праці за трудовим правом України

Мета статті полягає у вивченні основних ознак принципу свободи праці та їх систематизація. Актуальність обраної теми є більш аніж очевидно, зважаючи на наступне: поперше, будучи вихідним поняттям з такого явища як свобода, свобода праці на сьогоднішній день не позбавлена своєї актуальності як в рамках трудового права чи філософії права, так і в межах існуючої юридичної практики. Нагальність питання свободи праці прямо відображається і на актуальності принципу свободи праці, з приводу якого у наукових колах юристів та філософів й по сьогоднішній день продовжується гостра дискусія щодо природи, змісту та меж його поширення на осіб. При цьому, слід звернути увагу на те, що більшість досліджень, які були присвячені питанню принципу свободи праці чи в яких такий принцип розглядався фрагментарно, не можна в повній мірі охарактеризувати як такі, якими було комплексно досліджено ознаки принципу свободи праці, що непри-

пустимо. По-друге, в Україні наразі триває реформа трудового законодавства, в ході якої свобода праці або заміщується правом людини на працю, або взагалі знецінюється, що прямо спотворює принцип свободи праці та його реалізацію. Ця наукова стаття має певною мірою вирішити окреслені питання.

Досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку буде сприяти аналіз точок зору українських та зарубіжних фахівців і вчених, що вже раніше розглядали це питання (В. І. Анішина, Л. Ю. Бугров, М. А. Горелко, З. Н. Дадашов, Н. Драган, В. В. Жернаков, О. Я. Лаврів, І. С. Сахарук, Б. І. Сосна, О. В. Смирнов, Ю. Г. Попонов, С. М. Прилипко, Д. М. Ярошенко, О. М. Ярошенко та ін.), вивчення положень нормативно-правових актів, що характеризують свободу праці та принцип свободи праці.

Спершу наголосимо на тому, що ознаки принципу свободи праці виражаються в юридично значущих

обставинах цього принципу трудово-го права. Зважаючи це та враховуючи наявні на сьогоднішній день наукові позиції українських та зарубіжних вчених з приводу особливостей принципу свободи праці [1, с. 90-91; 2, с. 17; 3, с. 92; 4, с. 150], зауважимо, що такими ознаками слід вважати наступне:

1. Практична поведінка особи, яка користується принципом 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, 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 примусу 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).

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, свідомому 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) [5, с. 56] 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

трудоий договір. Баланс свободи праці, свободи договору в трудових правовідносинах, а також свободи економічної діяльності на даний момент є актуальною юридичною та філософською проблемою, що стоїть на стику трудового і соціального, цивільного та господарського права, що потребує більш глибокого аналізу.

Працівники можуть вільно обирати місце роботи не лише на українському ринку праці, але також й виходячи за його межі – тобто, працевлаштовуючись у інших державах. При цьому, характер фактичної реалізації працівником свого права на працю буде залежати від держави, в якій такий працівник бажає працевлаштуватися (тобто, слід враховувати внутрішнє законодавство про працю відповідної зарубіжної держави в частині свободи праці трудових мігрантів), а також змісту міжнародних домовленостей між Україною та відповідною державою щодо трудової міграції, якими врегульовуються питання правового статусу трудових мігрантів. Якщо між Україною та відповідною державою, в якій працівник бажає працювати, не узгоджено питання трудової міграції, такий працівник може зіштовхнутись із рядом адміністративних бар'єрів (зумовлені протекціоністськими заходами, направленими на захист внутрішнього ринку праці) для працевлаштування або ж виконувати свої трудові обов'язки на менш вигідних умовах ніж громадяни та резиденти такої зарубіжної держави.

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). Так, на сьогоднішній день, діюче

трудове законодавство України не передбачає жодних суттєвих обмежень щодо розірвання трудового договору за ініціативою працівника, обмежуючись лише завчасним попередженням про звільнення з роботи за два тижні.

2. Практична поведінка всіх осіб (враховуючи і державу) відносно особи, на яку поширює свою дію принцип 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 прийнятним примусом.

3. Забезпечувальна та захисна практична поведінка держави щодо особи, на яку поширює свою дію принцип свободи праці, яка 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, утворення 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 [6, с. 18]); б) правотворчих функцій – розроблення (за участю із представниками суспільства) та прийняття нормативно-правових актів про гарантування свободи праці та її свobodну 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 напряду 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 свobodний у своїх діях відносно укладання та розірвання трудового договору. Вільні дії працівника є відносно свobodними, позаяк, є також і врегульованими законодавцем для унеможливлення недобросовісних зловживань та захисту інтересу роботодавця й третіх осіб.

Умовність свobodності дій працівника, зокрема, щодо розірвання трудового договору виражена в наступному: а) працівник свobodний 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 [7, 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. Специфіка принципу свободи праці виражається у власних атрибутивних ознаках, а зміст цього принципу складається з таких складових елементів: комплекс можливостей володіти, користуватись та розпоряджатись правом на працю й правом не працювати, не переступаючи вимоги чинного законодавства; сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка володіє правом на працю та правом не працювати; комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці; настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці. При цьому 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. *Жернаков В. В.* Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве / В. В. Жернаков // Вестн. Перм. ун-та, Сер.: Юрид. науки. – 2013. – № 3 (21). – С. 89-95.
2. *Ярошенко Д. Н.* Право на труд в современной России: автореф. дисс. ... к.ю.н., спец.: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Д. Н. Ярошенко. – М., 2014. – 28 с.
3. *Лаврів О. Я.* Система принципів трудового права України: дис. ... к. ю. н.: спец. 12.00.05: «Трудове право; право соціального забезпечення» / Оксана Ярославівна Лаврів. – К., 2007. – 211 с.
4. *Федин В. В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография / В. В. Федин. – М.: ТК «Велби», Изд-во «Перспектив», 2005. – 240 с.
5. *Лаврів О. Я.* Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України / О. Я. Лаврів // Акт. пробл. держ. і права. – 2009. – Вип. 46. – С. 55-61.
6. *Прилипко С. М.* Трудове право: посіб. для підготовки до держ. іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Право, 2016. – 212 с.
7. *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. Основні ознаки принципу свободи праці за трудовим правом України

В статті досліджуються основні ознаки свободи праці як принципу сучасного трудового права України. Аналізуються заявлені в доктрині трудового права позиції вчених щодо переліку і змісту цих ознак. Проводиться систематизація основних ознак принципу свободи праці за діючим трудовим законодавством України, а також піддаються критичному аналізу її складові елементи.

Ключові слова: ознаки, право на працю, примусова праця, принцип свободи праці, свобода праці, трудові права, трудовий договір.

Zanfirova T. A. Основные признаки принципа свободы труда по трудовому праву Украины

В статье исследуются основные признаки свободы труда как принципа современного трудового права Украины. Анализируются заявленные в доктрине трудового права позиции ученых относительно перечня и содержания этих признаков. Проводится систематизация основных признаков принципа свободы труда по действующему трудовому законодательству Украины, а также подвергаются критическому анализу ее составляющие элементы.

Ключевые слова: признаки, право на труд, принудительный труд, принцип свободы труда, свобода труда, трудовые права, трудовой договор.

Zanfirova T. The main features of the principle of freedom of labor under the labor law of Ukraine

In the article the main features of freedom of labor as a principle of modern labor law in Ukraine. Analyzed the doctrine declared in labor law scholars positions on the list and content of these signs. A systematization of the main features of freedom of labor at the prevailing labor laws Ukraine, and subjected to critical analysis of its components.

Key words: sign, right to work, forced labor, the principle of freedom of labor, freedom, labor law, employment contract.