



Ірина Козуб,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

УДК 349.2:347.122

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРИНЦИПУ ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

У статті розглядається один із основоположних принципів трудового права: заборона примусової праці. Поняття «примусова» і «обов'язкова» праця — не тотожні. Необхідна праця може бути як примусовою, так і обов'язковою залежно від об'єктивних та суб'єктивних факторів. Примусова праця є необхідною з позиції особи, яку примушують до праці.

Ключові слова: примусова праця, обов'язкова праця, необхідна праця.

Одним із основоположних принципів трудового права є принцип заборони примусової праці, який відображеній та закріплений у положеннях Конституції України та інших нормах національного законодавства. Він є одним із найвагоміших, а його зміст — неоднозначний та потребує як наукового, так і законодавчого визначення, адже те тлумачення примусової праці, що міститься у ратифікованих міжнародних актах, не завжди відповідає потребам правового регулювання трудових відносин.

Оскільки принципи трудового права є основою галузі як системи норм, вони нерідко ставали предметом наукового дослідження. Так, вагомий внесок у з'ясування змісту останніх зробили такі вчені-трудовики: В. С. Андреєв, Н. Д. Гетьманцева, В. В. Жернаков, О. Я. Лаврів, О. В. Лавріненко, О. А. Ситницька, О. В. Смирнов, О. В. Старчук, О. В. Стасів, А. С. Пащков, О. І. Процєвський, В. І. Щербина та ін. Разом з тим аналіз та з'ясування

змісту принципу заборони примусової праці не втрачають своєї актуальності, з огляду на те, що на законодавчому рівні не визначено поняття примусової праці, і це спричиняє практичні проблеми його реалізації.

Метою даної статті є з'ясування проблемних питань, які виявляються під час дослідження змісту принципу заборони примусової праці та можливих шляхів їх вирішення, а також доктринальне тлумачення понять «примусова», «обов'язкова» та «необхідна» праця.

Конституція України заборонила використання примусової праці, наголосивши на тому, що 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. Із положень Основного закону випливає наступне: будь-яка інша праця, що виконується не в умовах воєнного або надзвичайного стану під мо-

ральним чи фізичним примусом, є працею примусовою. Для правильного розуміння поняття примусова праця необхідно звернутися до Конвенції Міжнародної організації праці «Про примусову чи обов'язкову працю» (далі — Конвенція № 29) від 28.06.1930 № 29, ратифікованої 10.08.1956. Так, у розумінні цієї Конвенції термін «примусова» чи «обов'язкова» праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Як бачимо, Конвенція ототожнює поняття «обов'язкова» і «примусова» праця. Проте термін примусова чи обов'язкова праця в розумінні вказаного акта не включає в себе: а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт сухою 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, внесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем органів державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; 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 такі, що виконуються для прямої користі колективу його членами і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт [6].

Подібне тлумачення примусової чи обов'язкової праці міститься і в ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16.12.1966 (далі — Міжнародний пакт) [7].

З огляду на вказане, введення трудової повинності під час воєнного стану є цілком правомірним. Останнє ж передбачається Порядком залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженим Постановою КМУ від 13.07.2011 № 753 [9]. Із вказаного приводу О. І. Процевський зазначає, що трудова повинність містить у собі негативне ставлення до вільного вибору конкретного виду праці. Повинність у будь-якій формі зазіхає на свободу волі людини, а тому, насамперед, принижує її гідність. Трудова повинність за своєю сутністю є примусовою чи обов'язковою роботою, яка в принципі заборонена Конституцією України [12, с. 38]. Але разом з тим вказаний вид трудової повинності можливий тільки у випадку умов воєнного стану, що з огляду на положення Конвенції № 29 та Міжнародного пакту є прийнятним та під поняття примусової праці не підпадає.

До речі, Європейський суд розглянув незначну кількість справ, пов'язаних із порушенням проголошеної заборони робства і примусової праці. На основі прецедентної практики Суд розширив сферу винятків, що не потрібно розуміти під примусовою чи обов'язковою працею. Так, передбачений законом безоплатний захист неплатоспроможної особи в суді адвокатом не вважатиметься примусовою працею. Не вважатиметься такою і зобов'язання нотаріуса вимагати меншу плату за свої послуги від неприбуткових організацій, наприклад, церков, чи зобов'язання роботодавця стягувати з зарплати працівника прибутковий податок або суми на соціальне страхування, а також зобов'язання безробітного давати згоду на пропозицію працевлаштування під загрозою втрати допомоги по безробіттю. Не вважається примусовою праця під час перебування в місцях позбавлення волі. При цьому вона включає як зайнятість у в'язниці, так і зайнятість

ув'язнених на приватних підприємствах, а також працю затриманих неповнолітніх осіб без певного місця проживання [8].

Ототожнення примусової і обов'язкової праці, як і в попередньо розглянутих міжнародних актах, здійснюється також у Конвенції Міжнародної організації праці «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 № 105, ратифікованої 05.10.2000. У ній наголошується, що кожен член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної принадлежності чи віросповідання.

Разом з тим вважаємо, що поняття «примусова» і «обов'язкова» праця не є синонімічними і їхне ототожнення — недоцільним з огляду на нижчевикладене. Так, обов'язкова праця означає, на нашу думку, будь-яку працю, яку людина повинна виконувати під загрозою настання юридичної відповідальності. Категорія юридичної відповідальності тісно пов'язана із юридичним обов'язком. Останні можуть встановлюватись як державою, так і на підставі договору, коли особа добровільно погоджується виконати взяті на себе зобов'язання. Розглянемо детальніше на прикладах. Так, відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 [10] захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є конституційним обов'язком громадян України.

Військовий обов'язок уstanовлюється з метою підготовки громадян України до

захисту Вітчизни, забезпечення особовим складом Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби, посади в яких комплектуються військовослужбовцями. Військовий обов'язок включає: підготовку громадян до військової служби; приписку до призовних дільниць; прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу; проходження військової служби в запасі; проходження служби у військовому резерві; дотримання правил військового обліку. Відповідно до ст. 42 вказаного Закону керівники, інші посадові особи органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ та організацій незалежно від підпорядкування і форм власності та громадян України, винні у порушені порядку військового обліку, допризовної підготовки, приписки до призовних дільниць, призову на строкову військову службу, проходження служби у військовому резерві, проходження зборів, мобілізаційної підготовки та мобілізаційної готовності, прибуття за викликом до військового комісаріату, а також учиненні інших порушень законодавства про військовий обов'язок і військову службу, несуть відповідальність згідно із законом. Так, ст. 337 Кримінального Кодексу України (далі — КК) передбачається відповідальність за ухилення від військового обліку або спеціальних зборів. Зокрема, ухилення військовозобов'язаного від військового обліку після попередження, зробленого відповідним військовим комісаріатом, — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мініумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців. Ухилення військовозобов'язаного від навчальних (чи перевірних) або спеціальних зборів карається штрафом до сімдесяти неоподатковуваних мініумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців.

Отже, відповідальність за ухилення від виконання військового обов'язку передбачається законодавством, а сама військова строкова служба, на наш погляд, є обов'язковою працею.

До речі, такою ж працею, з огляду на встановлену законодавством відповідальність, є праця батьків, що здійснюється з метою виконання ними покладеного обов'язку щодо належного виховання своїх дітей. Так, ст. 150 Сімейного кодексу наголошує, що батьки зобов'язані виховувати дитину у дусі поваги до прав і свобод інших людей, любові до своєї сім'ї та родини, свого народу, Батьківщини. Батьки зобов'язані: піклуватися про здоров'я дитини, її фізичний, духовний та моральний розвиток, забезпечити здобуття дитиною повної загальної середньої освіти, поважати її, готувати до самостійного життя. Ухилення батьків або осіб, які їх замінюють, від виконання передбачених законодавством обов'язків щодо забезпечення необхідних умов життя, навчання та виховання неповнолітніх дітей тягне за собою попередження або накладення штрафу від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 184 Кодексу України про адміністративні правопорушення [4]). Злісне невиконання батьками, опікунами чи піклувальниками встановлених законом обов'язків з догляду за дитиною або за особою, щодо якої встановлена опіка чи піклування, що спричинило тяжкі наслідки, карається обмеженням волі на строк від двох до п'яти років або позбавленням волі на той самий строк (ст. 166 КК).

Тому, як не дивно, але праця батьків — обов'язкова, хоча обов'язку стати батьками й немає. Проте законодавством передбачено відповідальність за невиконання обов'язків батьків. Працю батьків з огляду на положення Конвенції № 29 можна було б віднести до звичайних громадянських обов'язків, але, на жаль, тлумачення «звичайних громадянських прав і обов'язків» даний міжнародний акт не дає. Якщо звернутися до європейської судової практики, то Суд наголо-

шує, що поняття «громадянські права і обов'язки» потрібно розглядати незалежно один від одного, тому немає потреби розмежовувати питання приватного та публічного права чи обмежувати застосування цього терміна спорами між приватними особами. Останнє вказує на те, що зазначені обов'язки можуть встановлюватись як державою, так і на договірному рівні шляхом добровільного взяття на себе відповідних обов'язків. Зокрема, терміном «звичайні громадянські обов'язки» суд визначив обов'язок адвоката надавати безоплатні послуги в тих випадках, коли захисника призначають для осіб, які не мають коштів для оплати правової допомоги, адже цього вимагає правова система, зокрема, Бельгії [1]. Разом з тим, якщо б батьківська праця за законодавством тієї чи іншої країни належала до звичайних громадянських обов'язків, це все одно означало б, що така праця є обов'язковою, а не примусовою, хоч і вищезазначена Конвенція № 29 ототожнює їх.

Добровільно обов'язки з виконання тієї чи іншої праці людина бере на себе шляхом укладення різного роду договорів. При цьому це можуть бути як цивільно-правові договори, так і трудовий договір. Так, відповідно до останнього працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку (ст. 21 Кодексу законів про працю України, далі — КЗпП [5]). Наслідком невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, зокрема, працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП), є притягнення працівника до трудо-правової відповідальності — дисциплінарної чи матеріальної. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 131 КЗпП працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установо-

ви, організації і вживати заходів до запобігання шкоді. За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (ст. 132 КзпП).

Укладаючи цивільно-правовий договір, зокрема про надання послуг, виконавець зобов'язується за завданням замовника надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором (ст. 901 Цивільного кодексу України, далі — ЦК). При цьому ст. 906 ЦК встановлює відповідальність виконавця за порушення договору про надання послуг. Отже, праця, яку здійснюватиме виконавець, буде обов'язковою, оскільки за її невиконання чи неналежне виконання передбачається цивільно-правова відповідальність.

Примусовою ж є праця, яка виконується особою під фізичним чи моральним примусом. Під фізичним примусом при цьому потрібно розуміти дії чи бездіяльність особи, яка примушує до праці, що негативно впливають на здоров'я та життя людини, яку примушують до праці. Моральним примусом є погроза як життю та здоров'ю особи, так і неправомірного настання негативних наслідків для особи за невиконання праці. Наприклад, погроза застосувати санкцію норми для особи, яка не належить до кола суб'єктів, на яких поширюється дія норми. Особа не є носієм обов'язку з виконання трудової діяльності, здійснення якої від неї вимагають, і застосування юридичної відповідальності у даному випадку до особи, що відмовляється від виконання праці, є неправомірним. До речі, у Проекті Трудового кодексу (далі — ТК) передбачено, що примусовою є пра-

ця, для якої особа добровільно не запропонувала своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо, у тому числі як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань; з метою підтримання трудової дисципліни; як методу мобілізації працівників та використання праці для потреб економічного розвитку; як засобу будь-якої дискримінації; як засобу покарання за участь у страйку (ч. 1 ст. 5 Проекту ТК) [11].

Так, відповідно до ст. 31 КзпП власник або уповноважений ним орган вправі вимагати від працівника виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Разом з тим під час виконання трудових обов'язків за договором може виникнути необхідність у зміні як місця роботи за погодженням із роботодавцем, так і трудової функції, а також місцевості разом із підприємством, установою, організацією. Вказане правове явище має назву «переведення» і відповідно до ст. 33 КзпП здійснюється тільки за згодою працівника (окрім виняткових випадків тимчасового переведення без згоди останнього). Тому наказ власника чи уповноваженого ним органу про переведення працівника без його згоди можна розцінювати як примушування до праці. Адже невиконання працівником обов'язків за посадою, на яку його переведено, на тому ж чи на новому місці роботи може стати тією неправомірною підставою, що дасть змогу роботодавцю застосувати дисциплінарну відповідальність до такого працівника.

З приводу застосування положень статті 31, 32, 33 КзпП та ст. 43 Конституції України судді Верховного Суду України висловили свою позицію. Зокрема про те, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КзпП, відомих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в поряд-

ку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором (п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 № 9) [13].

Примус може бути як прямим, так і непрямим. З приводу останнього Міжнародною організацією праці була прийнята Рекомендація «Щодо непрямого примушування до праці» від 28.06.1930 № 35 [15]. Віз змісту вказаного документа вбачається, що непрямим примусом буде той, який чиниться не шляхом вимоги виконати трудову діяльність, що не входить до кола обов'язків особи, а шляхом впливу на зовнішні умови існування особи, що можуть підштовхнути останню до виконання праці, яку б вона за попередніх умов не виконувала. Тобто при непрямому примусі безпосередньо вимоги виконати ту чи іншу роботу немає. Така вимога існує при прямому примусі.

Що стосується цивільно-правових договорів про працю, то вимога однієї сторони щодо виконання праці, що не входить до предмета договору, від іншої сторони є примушуванням до праці. Останнє ж заборонено також і ЦК (ч. 3 ст. 312).

Не можемо не згадати, що в науці трудового права існує й позиція щодо розмежування примусової і необхідної праці. Такої точки зору дотримується, зокрема, О. В. Старчук, яка наголошує, що необхідна праця виконується особою добровільно завдяки усвідомленню її ефективності й корисності [14, с. 106]. Цілком погодиться з вказаною позицією складно, з огляду на те, що не завжди необхідна праця виконується на добровільних засадах шляхом усвідомлення особою її «необхідності». Так, праця, яку виконуватиме працівник у зв'язку з тимчасовим переведенням у випадку виробничої потреби чи простою, є працею, на наш погляд, необхідною. Такою ж є праця, що виконується у випадках проголошення воєнного стану, надзвичайних ситуацій, а також у всіх випадках, коли іс-

нує загроза життю і здоров'ю людини. Не завжди особа може добровільно шляхом усвідомлення потреби у її робочій силі запропонувати надати послуги чи виконати роботу, тому в таких випадках законодавець передбачив залучення працівників (статті 33, 34 КЗпП) та й громадян України (Порядок залучення працевздатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затверджений Постановою КМУ від 13.07.2011 № 753) без їхньої згоди до виконання робіт. Така праця є необхідною.

В. В. Жернаков з даного приводу влучно зазначив, що необхідну й примусову працю поєднує зовнішній вплив — обставини економічного, психологічного, правового тощо характеру, які призводять до діяльності у формі праці. Тобто якою б не була праця, її потрібно виконувати у зв'язку з певними обставинами, що не завжди залежать від суб'єкта правовідносин [3, с. 37].

Якщо звернутися до економічних словників, що дають роз'яснення понять «необхідна праця» і «суспільно необхідна праця», то під необхідною працею загалом розуміють працю, що витрачається працівниками матеріального виробництва на створення необхідного продукту. У процесі розвитку суспільного виробництва співвідношення необхідної і додаткової праці міняється в певній історичній і логічній послідовності, оськільки розміри додаткової праці змінюються залежно від зміни величини необхідної праці, а не навпаки. Необхідна праця витрачається на відтворення робочої сили в міру задоволення необхідних потреб, а додаткова праця здійснюється понад міру цих потреб [2, с. 385—386].

Суспільно необхідна праця — праця, затрачена на виробництво одиниці товару при суспільно нормальних умовах виробництва (середній або пануючий у суспільстві рівень техніки, середня продуктивність й інтенсивність праці та середня кваліфікація працівників), вимірюється суспільно необхідним робочим часом і служить для визначення величини вартості товару.

З огляду на вказане, правове та економічне трактування понять необхідна праця — зовсім не тотожні. З правової позиції цікавить дотримання принципу свободи праці при виконанні необхідної праці, а з економічної — створення необхідного продукту.

Отже, поняття «примусова» і «обов'язкова» праця — не тотожні. Необхід-

на праця може бути як примусовою, так і обов'язковою залежно від об'єктивних та суб'єктивних факторів. Так, необхідною буде обов'язкова праця у випадку, коли законодавством передбачено можливість тимчасового переведення працівника на іншу роботу, а примусова — необхідною з позиції особи, яку примушують до праці.

Список використаних джерел

1. Гом'єн Д. Короткий путівник Європейською Конвенцією з прав людини. [URL]: <http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/ECHR.htm>.
2. Маркс К., Енгельс Ф., Сочинения. — Том. 25. — Москва: Политиздат, 1962.
3. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України//Право України. — 1997. — № 10. — С. 35—43.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х. [URL]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. [URL]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930. [URL]: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
7. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. [URL]: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
8. Методичні рекомендації для центральних органів виконавчої влади щодо застосування в законотворчій діяльності Конвенції про захист прав і основних свобод людини, схвалені постановою колегії Міністерства юстиції України від 21.11.2000 № 40. [URL]: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0040323-00>.
9. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затверджений Постановою КМУ від 13.07.2011 № 753. [URL]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п>.
10. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2233-XII. [URL]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.
11. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014 № 1658. [URL]: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/websproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>.
12. Процєвський О. І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці//Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. — Право. — 2014. — Вип. 22. — С. 30—40.
13. Постанова Пленуму ВСУ «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 № 9. [URL]: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
14. Старчук О. Про деякі теоретико-правові аспекти заборони примусової праці//Юридичний вісник. — 2014. — № 2. — С. 104—108.
15. Щодо непрямого примушування до праці: Рекомендація МОП від 28.06.1930 № 35. [URL]: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_099.

Козуб Ірина. Теоретико-правові аспекти принципа запрета принудительного труда.

В статье рассматривается один из основоположных принципов трудового права: запрет принудительного труда. Понятия «принудительный труд» и «обязательный труд» — не идентичные. Необходимый труд может быть как принудительным, так и обязательным в зависимости от объективных и субъективных факторов. Принудительный труд является необходимым с позиции принуждаемого к труду.

Ключевые слова: принудительный труд, обязательный труд, необходимый труд.

Kozub Irina. Theoretical Legal Aspects of Prohibiting Compulsory Labor.

One of major principles of labor law is the principle of prohibiting compulsory labor, which is reflected and captured in provisions of the Constitution of Ukraine and other national regulatory documents. However, this principle is one of the most significant, its contents are ambiguous and need both scientific and legislative clarification, because the definition of compulsory labor that is given in ratified international instruments does not always meet the requirements of employment relations regulation.

The notions «compulsory» and «obligatory» labor are not synonymous, and their identification as equal is improper. Necessary labor can be both compulsory and obligatory depending on objective and subjective factors. Necessary labor is obligatory, when the law provides for temporary transfer of an employee to a different position, and compulsory labor is necessary from the point of view of the individual, who is forced to work.

Obligatory work is any work, which has to be done under the threat of legal responsibility. The category of legal responsibility is closely related to legal duty. The latter can be established both by the state and based on an agreement, when an individual voluntarily agrees to bind oneself. This can be both a civil law agreement, and an employment agreement. And specifically, pursuant to the latter, an employee undertakes to perform work stipulated by an agreement following internal work regulations (art. 21 of the Labor Code of Ukraine). A consequence of non-fulfillment or improper fulfillment of their work duties, and specifically — to work honestly and diligently, to correctly follow instructions of the employer or a body authorized by the employer, to observe work and technological discipline, requirements of regulatory instruments on labor protection, to treat property of the employer with care, with whom an employment contract has been concluded (Art. 139 of the Labor Code of Ukraine) is bringing to responsibility under the Labor Law — disciplinary or financial. Compulsory labor is labor that is performed by an individual under physical or moral coercion. Physical coercion is understood as actions or inaction of an individual, who forces to work, which has a negative effect on the health and life of the individual, who is forced to work. Moral coercion is a threat to use a sanction to an individual, who does not belong to the circle of people, to whom the norm applies. An individual is not a bearer of a duty, the fulfillment of which is required from him/her, and in this case the use of legal responsibility to the individual, who refuses to do the work, is unlawful.

Thus, according to Art. 31 of the Labor Code of Ukraine an employer or a body, authorized by the employer, has the right to demand of an employee to do work, stipulated by the employment contract. At the same time, in the process of carrying out employment obligations under a contract, there can arise a need to change both a place of employment upon agreement with the employer, and work functions, as well as locality together with an enterprise, establishment, organization. The above legal phenomenon is called transfer and pursuant to Art. 33 of the Labor Code of Ukraine shall only be done upon consent of the employee (except for cases of temporary transfer without the consent of the latter). Therefore, such order of an employer or a body, authorized by the employer, without the employee's consent, can be regarded as forcing to work. Because non-fulfillment of functions in the position s/he is transferred to or at a new place of work can become an unlawful reason, which would allow the employer to bring the employee to disciplinary responsibility.

Keywords: compulsory labor; obligatory labor; necessary labor.