

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
Харківський національний університет внутрішніх справ

# **СФЕРА ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали*  
*V Всеукраїнської науково-практичної конференції*  
*(м. Харків, 28 жовтня 2016 року)*

*За загальною редакцією*  
*доктора юридичних наук, професора*  
*К. Ю. Мельника*

Харків – 2016

УДК 349.2; 349.3  
ББК 67.405(4Укр)  
С 91

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
від 23.08.2016 № 88*

С 91 **Сфера** дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.

*Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам сфери дії трудового права та права соціального забезпечення, зокрема правовому регулюванню відносин з проходження служби державними службовцями та службовцями правоохоронних органів; відносин із застосування праці членами господарських товариств, виробничих кооперативів, фермерських господарств тощо.*

*Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.*

УДК 349.2;349.3  
ББК 67.9405(4Укр)

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.  
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ  
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет  
внутрішніх справ, 2016

вмотивовані працювати інтенсивніше на своєму робочому місці, не витрачаючи робочий час на сторонні речі.

Наприклад, Бельгійська дизайн-студія Central скоротила тривалість робочого тижня до чотирьох днів, збільшивши число вихідних для співробітників. У свій вихідний працівники за бажанням можуть відпочивати, займатися власними проектами або прийти в офіс.

За словами засновника студії Жоффруа Делобель, ефективність роботи працівників різко підвищилася – співробітники почали швидше приймати рішення, продуктивніше працювати, краще виконувати свої обов'язки і швидше закінчувати проекти. Крім того, за три вихідні працівники встигають більше відпочити і приходять в понеділок більш свіжими. Понаднормова робота в студії, як і раніше, не вітається, навіть незважаючи на скорочення робочого тижня.

Отже, сьогодні трудове законодавство знаходиться на новому етапі свого розвитку: відбувається трансформація, перегляд окремих його положень у зв'язку з реаліями сьогодення, зокрема в частині визначення тривалості робочого часу працівників. Слід звернути увагу на те, що від тривалості робочого часу залежить кількість вільного часу, що використовується для відпочинку, задоволення культурних та інших потреб людини, а також ефективність та продуктивність прийняття рішень та виконання трудової функції.

УДК 349.22

## **СВОБОДА ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ І ЇЇ ОБМЕЖЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

**Жернаков В. В.,**

*завідувач кафедри трудового права  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого,  
канд. юрид. наук, професор*

1. Свобода праці, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці сучасною наукою трудового права визнаються одними з головних принципів регулювання соціально-трудова відносин. Свобода праці отримала конституційне закріплення (ст. 43 Конституції України), оскільки наша держава обрала форму реалізації права на працю, за якою принциповим положенням є не гарантоване надання роботи та забезпечення повної зайнятості, а

© Жернаков В. В., 2016

право на вільний вибір діяльності, тобто свобода праці. Свобода праці більшою мірою відповідає міжнародним стандартам та найпоширенішій зарубіжній практиці в реалізації конституційного права на працю. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. закріплено право на працю, на вільний вибір місця роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Право на працю, згідно із ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на прожиття працею, котру вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

2. Вільна, організована, оплачувана праця є змістовною категорією, яка, фактично, створює основу трудового права. У процесі такої праці виникають суспільні відносини, що стають об'єктом правового регулювання для норм законодавства про працю та інших актів у сфері трудового права. Крім того, права у сфері праці забезпечуються нормами законодавства інших галузей (зокрема, конституційного, цивільно-процесуального, адміністративного, кримінального).

3. Свобода праці базується на праві кожної людини на вільний розвиток (ст. 23 Конституції України), під яким розуміється здатність використання індивідом гарантованих Конституцією правових можливостей для здійснення своїх інтересів задля реалізації внутрішнього потенціалу особи, її творчої самореалізації. Право на вільний розвиток особистості хоча і є конкретним конституційним правом, проте має складний інтегральний характер: як універсальний вираз свободи воно комплексно виражає сутність усіх інших конституційних прав і свобод та водночас реалізується через інші конституційні права і свободи людини (С. І. Максимов, П. М. Рабінович).

4. Свободу праці не слід звужувати до права вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, певним майном. З правової точки зору, свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Практично це означає, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися її здібностями до праці; не можуть існувати як законні підстави засоби для залучення до примусової праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за

трудоим договором, військова служба, господарська діяльність, самозайнятість та ін.).

5. Для осіб, які реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору, свобода праці розвивається у дії принципу свободи трудового договору. Він полягає у тому, що роботодавцю забороняється довільно відмовляти претенденту у прийнятті на роботу (заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу); у період виконання роботи за трудовим договором роботодавець не має права вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; розірвання трудового договору з боку працівника не може обмежуватися; підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця мають встановлюватися тільки на рівні закону; щодо окремих категорій працівників (жінки, неповнолітні, інваліди) діють встановлені на базі соціальної політики держави додаткові гарантії та пільги у реалізації права на працю; для захисту порушеного права на свободу праці чи свободу трудового договору працівники наділяються правом звертатися до компетентних органів влади (судової та адміністративної).

6. Право на вільний розвиток, як і свобода праці, з правової точки зору, мають певні межі, зумовлені закономірностями організації суспільства. Не випадково у ст. 23 Конституції право на вільний розвиток обумовлено тим, що воно не буде порушувати права і свободи інших людей, а особа має обов'язки перед суспільством. Згідно зі статтею 68 Конституції кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Тому законами України може бути встановлено правове регулювання, яким свобода праці може бути обмежена. Такий підхід до правового регулювання відповідає принципу єдності і диференціації, коли на всіх суб'єктів трудових правовідносин рівною мірою поширюються абсолютна більшість норм, що гарантують їх права, а для окремих категорій суб'єктів у необхідних випадках встановлюються спеціальні правові механізми.

7. Обмеження свободи праці встановлюються переважно нормативними актами, якими регулюються відносини, що мають подвійну правову природу. Тобто ці відносини виникають у процесі реалізації не тільки трудових, а й конституційно-правових, адміністративно-правових та інших повноважень відповідних осіб. Так, статтею 25 Закону України «Про запобігання корупції» від

14.10.2014 р. № 1700-VII особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 цього Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

8. Поняття «інша оплачувана діяльність» тут є ключовим, і його використання потребує відповідної уваги. Для відносин у сфері праці під іншою оплачуваною діяльністю слід розуміти будь-яку діяльність, спрямовану на отримання доходу і не пов'язану з виконанням особою своїх посадових обов'язків з виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Виходячи із тексту преамбули Закону України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. «Про оплату праці» оплачуваною діяльністю є праця осіб, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами. Це положення стосується всіх осіб, незалежно від того, за основним місцем роботи вони працюють, чи виконують роботу за сумісництвом. Між тим Законом № 1700-VII нею фактично визнається, поряд з трудовою, й інша діяльність, за яку встановлюються відповідні форми компенсації чи винагороди (наприклад, суддівство у спорті). Таким чином, сфера обмеження свободи праці за такого правового регулювання стає ширшою.

9. Уявляється, обмеження права займатися іншою оплачуваною роботою для окремих категорій працівників має бути не самоціллю, а дієвим елементом у складному процесі запобігання корупції в Україні, що відповідає змісту та порядку застосування превентивних антикорупційних механізмів, правилам щодо усунення наслідків корупційних правопорушень. Вони можуть запроваджуватися з дотриманням таких засад:

- за колом осіб ці обмеження мають поширюватися тільки на осіб, які здійснюють відповідні функції в органах влади;
- змістовною підставою для таких обмежень мають бути такі ключові категорії Закону № 1700, як конфлікт інтересів (потенційний чи реальний) та приватний інтерес.

10. Оскільки сутність конфлікту інтересів полягає у суперечності між приватним інтересом особи та її службовими чи

представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, то оплачувана викладацька діяльність не може бути об'єктом такої заборони.

11. Окремо слід зупинитися на розбіжностях у текстах нормативних актів, якими встановлено відповідні обмеження щодо суддів. Стосовно цієї категорії осіб обмеження встановлено таким чином, що їх можна вважати непослідовними, а правове регулювання цього питання таким, що не відповідає принципу комплексності. Справа в тому, що у ч. 2 ст. 16 чинного Закону «Про Конституційний Суд України» від 16.10.1996 р. міститься припис, згідно з яким судді Конституційного Суду України не можуть належати до політичних партій та профспілок, мати представницький мандат, брати участь у будь-якій політичній діяльності, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої. Така редакція, з точки зору юридичної техніки, є невдалою, оскільки словосполучення «інші оплачувані посади» наводить на думку, що належність до політичних партій та профспілок, політична діяльність мають здійснюватися на оплачуваних посадах. Насправді ж це не завжди так. Звернемо увагу на те, що цей самий текст залишився й у статті 148 Конституції України у редакції Закону від 02.06.2016 № 1402-VIII. Натомість текст ст. 54 Закону «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII у цій частині виглядає більш коректним і ефективним: «Перебування на посаді судді несумісне із зайняттям посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом. Перебування на посаді судді також несумісне із наявністю заборони такій особі обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади в порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади". Суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку».