

Конопельцева О.О.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає собі можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно собі обирає або на яку погоджується. Право на працю пов'язане з добровільним вибором роду діяльності, професії, місця роботи і свободою праці як свободою кожної людини розпоряджатися своїми здібностями до праці. Реалізація особою своєї здатності до праці через укладення трудового договору найбільш повно відображає реалізацію принципу свободи праці та виключає примусову працю.

У міжнародно-правовій сфері основними документами, що спрямовані на заборону примусової праці є Міжнародний пакт про громадські і політичні права 1966 р. (ст. 8), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р., в якому передбачено право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 6); Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р., Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.

Згідно з Конвенцією МОП № 29 примусовою працею є будь-яка робота, 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 може також проявлятися як засіб політичного впливу чи виховання; як засіб покарання за висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній чи економічній 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).

Аналізуючи викладене, можна зробити висновок, що примусова праця характеризується наявністю двох обов'язкових ознак, які мають юридичне значення. Першій, притаманна відсутність добровільного волевиявлення вступу до трудових правовідносин чи виконання роботи не обумовленої трудовим договором; другій – можливість застосування примусу, покарання чи насильства у випадку відмови від виконання роботи (наприклад, звільнення або недопущення до роботи, грошові утримання або позбавлення премії).

Саме тому, В.В. Жернаков виокремлює специфічні ознаки, що характеризують примусову працю, а саме: 1) завжди є суб'єкт примусу (особа або орган, в компетенцію якої входить організація праці в широкому розумінні); 2) її обов'язковим елементом є примус, що характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» та «зобов'язаним» суб'єктами; 3) в більшості випадках виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства, роботодавця; 4) характеризується меншим ступенем збігу зовнішніх факторів та внутрішнього переконання людини.

Отже, перебуваючи у трудових відносинах працівник виконує роботу на підставі вільного та добровільного бажання щодо реалізації права на працю, згідно з трудовою функцією, яка визначена у трудовому договорі. Натомість, для

примусовій праці характерним є наявність примусу (тиску) від суб'єкта, що не виконує роботу.

Стаття 43 Конституції України встановила заборону примусовій праці та визначила види трудової діяльності, які не вважаються примусовою працею. Це, зокрема, 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. Встановлення такої конституційної гарантії цілком відповідає проголошеним принципам права.

Трудовий договір є однією з основних форм реалізації конституційного права громадян на працю, який дозволяє особі визначити своє правове положення на конкретному підприємстві, установі чи організації. Свобода укладення трудового договору передбачає, що сторони добровільно вступають у трудові відносини та за взаємною згодою визначають його умови.

Свобода праці для працівника передбачає можливість у виборі роботодавця (фізичної або юридичної особи), місця роботи, робочого місця, трудової функції, оплати праці за свою роботу; а для роботодавця – право самостійно обирати працівника, визначати розмір заробітної плати, вести колективні переговори та укладати колективні договори, приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції, створювати об'єднання роботодавців.

Свобода праці, включаючи право на працю, несумісна з примусовою працею, оскільки в протилежному випадку не може бути й мови про свободу праці та право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. Саме тому, примусовій праці притаманні такі риси: 1) відсутність добровільного бажання особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, наказ про виконання роботи, що здійснюється під загрозою покарання у разі невиконання); 2) можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання такої роботи.

Реалізація права на працю здійснюється шляхом укладення трудового договору, що найбільш повно відповідає принципу свободи праці та виключає примусову працю.

Трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким перший зобов'язується виконувати роботу, окреслену цим договором, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а другий у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. З цього випливає, що 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».

Законодавство України, не визначає, що таке переведення на іншу роботу, а містить лише основні принципи його правового регулювання, а саме: заборонено вимагати від працівника роботи, не зумовленої трудовим договором; за загальним правилом, переведення допускаються тільки за згодою працівника.

Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», під переведенням на іншу роботу, розуміється надання працівникові роботи не обумовленої трудовим договором, зі зміною трудової функції, тобто роботи (професії, спеціальності, кваліфікації, посади) або місця роботи. При цьому характерним для переведення є одна важлива риса - зміщення з попередньої роботи з одночасним переходом на іншу роботу, тобто

працівник продовжує працювати за іншою спеціальністю (посадою, кваліфікацією) або за тією ж спеціальністю (посадою, кваліфікацією), але на іншому підприємстві, як у цій, так і в іншій місцевості.

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 згоди є обов'язком роботодавця.

Пленум Верховного Суду України у постанові № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 року надав роз'яснення щодо змісту норми ст. 43 Конституції про заборону примусової праці. Було висловлено думку, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Стаття 34 КЗпП України, закріплює порядок переведення працівників у разі простою та встановлює обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на його переведення у разі простою, викликаного невідвратною силою або іншими обставинами. Така регламентація цілком порушує інтереси роботодавців. Оскільки, при відмові переведення працівників, роботодавець змушений залучати до роботи інших осіб і відповідно оплачувати їй. Отримання згоди працівника на переведення у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами, які не можна заздалегідь передбачити, не тільки суперечать нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним й соціальним інтересам підприємства.

Така позиція висловлюється і в 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).

Отже, пропонуємо внести зміни до ч.2 ст. 34 КЗпП України, які дозволяють роботодавцю переводити працівників без їхньої згоди з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації або на інше підприємство на весь час простою, що викликаний невідворотною силою або іншими обставинами, але в тій же самій місцевості на строк до одного місяця. Робота під час простою, що викликана невідворотною силою або іншими обставинами (згідно з Конвенцією МОП № 29), не є примусовою працею, не суперечить принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди.