

О. О. КОНОПЕЛЬЦЕВА,  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджено заборону примусової праці як принцип трудового права. Особливу увагу приділено правовому регулюванню примусової праці в міжнародних нормативно-правових актах та у вітчизняному законодавстві.

**Ключові слова:** принципи права, заборона примусової праці, обов'язкова праця, принцип свободи праці, переведення на іншу роботу.

**Постановка проблеми.** Право на працю є невід'ємним правом людини, а держава відповідальною щодо реалізації цього права. Право на працю знаходиться в центрі уваги науки трудового права як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані всі інші права та обов'язки працівника. Заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Проте Конституція, як й інші нормативні акти України, не містить визначення поняття «примусова праця». Порушення принципу заборони примусової праці позбавляє особу права щодо свідомого та добровільного вступу до трудових відносин.

**Стан дослідження.** Заборона примусової праці як принцип трудового права практично не підлягала комплексному дослідженню в науковій літературі. Лише окремі напрацювання, що пов'язані із закріпленням принципу, були предметом уваги в наукових працях Л. Ю. Бугрова, В. В. Жернакова, Р. І. Кондратьєва, О. М. Куренного, Р. З. Лівшиця, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, А. М. Юшко, О. М. Ярошенка.

**Виклад основного матеріалу.** Під принципами трудового права слід розуміти закріплені в праві основоположні ідеї (засади), що виражають правову природу, найважливіші властивості й ознаки, загальну спрямованість норм трудового права України.

При визначенні принципу як категорії, правового явища автори словників виходять із того, що це поняття латинського походження. Принцип (від лат. *principium* – основа) – керівна ідея, головне правило поведінки. У тлумачному словнику В. Даля під принципом розуміється науковий чи моральний початок, заснування, правило, основа, від якої не можна відступати [1, с. 431].

У сучасному тлумачному словнику з української мови під принципом розуміють чотири важливих

положення: 1) основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку та ін.; 2) засада, основний закон якої-небудь точної науки; 3) правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства тощо; 4) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; канон [2, с. 899].

З філософської точки зору ця категорія розглядається у двох основних значеннях: у першому – підстава, з якої слід виходити та якою необхідно керуватися в науковому пізнанні чи практичній діяльності; а в другому – як внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності [3, с. 309]. Останній підхід розглядає принцип як синонім життєвої позиції людини в суспільстві.

У юридичній літературі під принципами права розуміють його керівні засади (ідеї), які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси права, є його квінт-есенцією, «обличчям» [4, с. 128].

Л. С. Явич зазначав, що принципи права – це початок, відправні ідеї правового буття, які втілюють найважливіші закономірності та устої даної суспільно-економічної формації, є однорідними із сутністю права та становлять його головний зміст, що характеризується універсальністю, найбільшою імперативністю і загальним значенням [5, с. 11].

Досліджуючи принципи трудового права України, С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко визначили їх як відправні ідеї існування права, що виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права та є однопорядковими із сутністю права і становлять головні його риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і за-

гальновизнаністю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [6, с. 35].

О. І. Процевський, виходячи із розуміння принципів права, розглядає їх у двох аспектах. Відповідно до першого, принципи, сформульовані вченими-юристами, виступають як фундаментальні ідеї, що відбивають досягнення правової думки та існують на рівні наукової, професійної правосвідомості. Другий підхід визначає принципи права як загальнообов'язкові вимоги, що існують як норми-принципи [7, с. 31]. Саме тому найважливішою властивістю, що відрізняє принцип права від правової норми, є їх універсальність. Вона полягає в тому, що принципи права виражають найбільш повну та змістовну картину закономірностей суспільства в юридичній царині. Норми права, на відміну від принципів, мають менш тривале життя, оскільки принципи залишаються незмінними, а норми – скасовуються або замінюються іншими.

В. І. Прокопенко пов'язує принципи трудового права з трудовими правами й обов'язками суб'єктів, вказуючи на те, що економічні закономірності організації праці та розподілу знаходять своє вираження в основних правових принципах [8, с. 126].

В. С. Венедиктов займає протилежну позицію, обґрунтовуючи свою думку тим, що принципи суспільної організації праці й трудового права не можна визначати як основні трудові права та обов'язки громадян, якими є право на працю, право на відпочинок, право на матеріальне забезпечення та ін. Оскільки право як сукупність норм не може бути одночасно і його принципом, то й право на конкретно визначене соціальне благо не може бути керівною ідеєю правового регулювання трудових правовідносин [9, с. 45].

Слід погодитися з такою думкою, оскільки принципи права є підґрунтям для формування норм, у яких закріплюються трудові права та обов'язки сторін трудових правовідносин. Принципи визначають зміст норм, у тому числі й тих, якими закріплено правовий статус суб'єктів трудових правовідносин.

У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно собі обирає або на яку погоджується. Отже, 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 громадянські і політичні права 1966 р. (ст. 8) [10]; Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [11], 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. [12]; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р. [13].

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).

З наведеного виходить, 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; другій – можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання роботи (наприклад, звільнення або недопущення до роботи, грошові утримання або позбавлення премії).

При визначенні сутності примусової праці слід розмежувати такі поняття, як «примусова» та «обов'язкова» праця, які використовуються як у назві, так і в змісті Конвенції МОП № 29.

Характеризуючи примусовість як ознаку підневільної праці, слід звернутися до формули, яку пропонує В. В. Жернаков: «Необхідна або вимушена праця – це праця, мотиви до якої знаходяться зовні щодо “ego” людини і які з необхідністю та закономірністю підводять її до виконання роботи. Її примусовий характер не залежить від ступеня легкості, з якою суб'єкт відгукується на зовнішні обставини та виконує роботу» [14, с. 36].

На думку О. І. Процевського, не можна ототожнювати примусову працю з поняттям необхідної праці. Примусова або обов'язкова праця, як це сформульовано у Конвенції МОП № 29, – та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – вкрай потрібна, закономірна праця. Коли ж мова йде про обов'язкову працю, то відразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення [15, с. 103].

Саме тому В. В. Жернаков відзначає, що примусова праця відрізняється від необхідної за такими ознаками: 1) в примусовій праці завжди є суб'єкт примусу (особа або орган, в компетенцію якої входить організація праці в широкому розумінні), а в необхідній праці – це об'єктивні обставини; 2) в примусовій праці обов'язковим елементом є примус, що характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» та «зобов'язаним» суб'єктами, необхідна праця відбувається в результаті усвідомлення особою її необхідності і корисності; 3) примусова праця в більшості випадків виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства, роботодавця. Необхідна праця має утилітарний характер; 4) примусова праця характеризується меншим ступенем збігу зовнішніх факторів та внутрішнього переконання людини, а необхідна праця, навпаки, характеризується значним ступенем збігу зовнішніх та внутрішніх факторів щодо її виконання [14, с. 36–37].

Причиною необхідної праці людини є її внутрішнє переконання та особисте бажання щодо реалізації свого невід'ємного права на працю. Натомість для примусової праці характерною є наявність примусу (тиску) від суб'єкта, що не виконує роботу.

Стаття 43 Конституції України встановила заборону примусової 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.

У ст. 5<sup>1</sup> КЗпП України встановлено низку юридичних гарантій, що забезпечують реалізацію права на працю та працевлаштування. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і законного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

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. Тобто свобода трудового договору означає, що сторони: 1) трудових правовідносин вільно обирають трудову діяльність або вільно погоджуються, виключаючи примусову працю; 2) вступаючи в трудові відносини, добровільно укладають трудовий договір і можуть його розірвати; 3) укладаючи трудовий договір, прагнуть до триваючих трудових відносин.

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, не сумісна 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. Добровільність вступу до трудових відносин дозволяє задовольнити не тільки інтереси самого працівника у виборі роду й місця трудової діяльності, але й потребу роботодавця у підборі кваліфікованих працівників з урахуванням виробничих потреб і специфіки роботи, оскільки договірний характер праці у поєднанні з можливостями вибору професії дозволяє гарантувати свободу й добровільність праці.

Трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким перший зобов'язується виконувати роботу, окреслену цим договором, додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а другий у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати умови праці, необ-

хідні 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 основу покладено заборону примусової праці, оскільки «без волі і волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є не що інше, як примусова праця» [15, с. 104].

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 [16, с. 42].

Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [17] 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 характерною 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 [18, с. 88].

Частина 1 ст. 170 КЗпП України формулює імперативне правило про обов'язки власника переводити працівника на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку: при втраті працездатності, у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, отриманими на виробництві; при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при тяжких захворюваннях.

Згідно з таким висновком власник або уповноважений ним орган повинен перевести таких осіб за їх згодою на таку роботу тимчасово або без обмеження строку.

Такий вид переведень встановлюється з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини у випадках, коли вона тимчасово або постійно не в змозі виконувати роботу, на яку приймалась, але може без шкоди для свого здоров'я виконувати іншу

легшу роботу. Таке переведення працівника можливе за наявності умов: 1) необхідність переведення встановлена компетентними органами лікувальних установ (ч. 1 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я) [19]; 2) працівник дав згоду на таке переведення; 3) на підприємстві наявні вакантні місця, виконання робіт на яких рекомендовано ЛКК або МСЕК.

Відповідно до ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам згідно з медичним висновком знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу, більш легку роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих чинників, зі збереженням заробітку за колишнім місцем роботи.

Передбачені пільги для вагітних жінок власник зобов'язаний надати за наявності відповідного медичного висновку, який слід розглядати як підставу для зміни трудових правовідносин. Медичний висновок, який підтверджує негативний вплив на організм жінки тих чи інших виробничих чинників, треба розглядати теж як додатковий захист жінок у процесі трудової діяльності. Законодавство передбачило такі види пільг, як зниження норм виробітку, норм обслуговування, переведення на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих чинників.

Переведення вагітної жінки на легшу роботу відповідно до медичного висновку не треба вважати порушенням гарантій реалізації конституційного права, яке забороняє власникові або уповноваженому ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не зумовленої трудовим договором, при укладенні якого сторони визначають трудову функцію й місце роботи як основні умови трудового договору, які не можуть змінюватися в односторонньому порядку (тобто зміна трудової функції або місця роботи без згоди працівника не допускається).

Переведення вагітної жінки на легшу роботу згідно з медичним висновком загалом викликане відверненням заподіяння шкоди здоров'ю вагітної жінки та ставлення під загрозу життя і здоров'я майбутньої дитини. Саме тому обов'язковою умовою для такого переведення є медичний висновок.

**Висновки.** Із тексту ч. 1 ст. 178 КЗпП України випливає буквально, що робота, на яку переводиться вагітна жінка за медичним висновком, повинна мати дві ознаки – одночасно бути легшою й виключати вплив несприятливих виробничих чинників. Наявність же обох ознак не є обов'язковою. Якщо вагітна жінка працює на легкій роботі, пов'язаній із впливом несприятливих виробничих чинників, вона може бути переведена на аналогічну, не пов'язану із впливом таких чинників. Якщо вона працює на робочому місці, де немає несприятливих виробничих чинників, але згідно з медичним висновком жінка має потребу



в переведенні на легшу роботу, власник зобов'язаний виконати цю вимогу.

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 р. [20] дав 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 невід-

воротною 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 її. Отримання згоди працівника на переведення у разі простою, викликаного надзвичайними обставинами, які не можна заздалегідь передбачити, не тільки суперечить нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним і 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 обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення). Робота під час простою, викликаного невідворотною силою або іншими обставинами (при визначенні яких слід керуватися вказаною Конвенцією МОП № 29), не є примусовою працею, не суперечить принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Даль Вл. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / Вл. Даль. – М. : Рус. яз., 1978. – Т. 3. – С. 431.
2. Новий тлумачний словник української мови : в 3 т. – Київ : Аконті, 2005. – Т. 2. – С. 899.
3. Сучасний словник із суспільних наук / за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. – Харків : Прапор, 2006. – 432 с.
4. Юридична енциклопедія : у 6 т. – Київ : Укр. енцикл. ім. М. П. Бажана, 2003. – Т. 5. – С. 128.
5. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы) : монографія / Л. С. Явич. – М. : Юрид. лит., 1978. – 224 с.
6. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.
7. Процевський О. І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці / О. І. Процевський // 36. наук. пр. Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Право. – 2014. – Вип. 22. – С. 30–40.
8. Прокопенко В. И. Основные принципы трудового права / В. И. Прокопенко. – Киев, 1969.
9. Венедиктов В. С. Конспект лекций по трудовому праву Украины : [для высш. учеб. заведений] / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 1998. – Ч. 1. – 140 с.
10. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. – Київ : Право, 1995. – 37 с.
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. // Бюл. М-ва юстиції України. – 2002. – № 1.
12. Конвенція № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» : рат. 09.06.56 // Відом. Верхов. Ради України. – 1956. – № 5. – Ст. 75.
13. Конвенція № 105 «Про скасування примусової праці» : рат. 05.10.2000 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 44. – Ст. 1879.
14. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України / В. В. Жернаков // Право України. – 1997. – № 10. – С. 35–39.
15. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
16. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Юшко. – Харків, 2002. – 194 с.

17. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.92 №9 // Верховна Рада України : офіц. веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-92>. – Заголовок з екрана.
18. Гончарова Г. С. Трудове право України у запитаннях та відповідях : навч.-довідк. посіб. / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Пилипенко ; за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Одиссей, 2007. – 664 с.
19. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 №2801-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №4. – Ст. 19.
20. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 01.11.96 №9 // Право України. – 1996. – №12. – С. 91.

## REFERENCES

1. Dal V. I. *Tolkovyy slovar zhivogo velikoruskogo yazyka: v 4-kh tomakh [Explanatory dictionary of the living Great Russian language: in 4 volumes]*. M: «Russkiy yazyk». Vols. 1–4, Vol. 3 [in Russian].
2. *Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy v 3-kh tomakh. [New Dictionary of the Ukrainian language in 3 volumes]* K. Akonit, (2005). V. 2 [in Ukrainian].
3. Danyliana O. H., Panova M. I. (2006) (Eds.) *Suchasnyi slovnyk iz suspilnykh nauk [Modern Dictionary of Social Sciences]*. Kh. : Prapor [in Ukrainian].
4. *Yurydychna entsyklopediia u 6 tomakh [Legal Encyclopedia in 6 volumes]*. K. : Ukr. ents. im. M. P. Bazhana, V.5 [in Ukrainian].
5. Yavich L. S. (1978) *Pravo razvitogo sotsialisticheskogo obshchestva (sushchnost i printsipy) [The right of a developed socialist society (essence and principles)]* M. Yurid. lit. [in Russian].
6. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2009) *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk. [Employment Ukraine: Textbook]*. Kharkiv: Vydavnytstvo «FINN» [in Ukrainian].
7. Protsevskiy O. I. (2014) Zaborona prymusovoi pratsi yak skladova pryntsyphu svobody pratsi [Prohibition of forced labor as part of freedom of labor]. *Zbirnyk nauk. pr. Kharkivskoho nats. pedahohichnoho un-tu im. H. S. Skovorody. Pravo – Proceedings of Kharkiv National Pedagogical University GS Skovorody – Right*. 22. 30–40 [in Ukrainian].
8. Prokopenko V. I. (1969) *Osnovnyye printsipy trudovogo prava [Basic principles of labor law]*. K. [in Russian].
9. Venedyktov V. S. (1998) *Konspekt lektsii po trudovomu pravu Ukrainy [Abstract of lectures by labor law Ukraine]*. Ch. 1. Kh. Konsum [in Ukrainian].
10. *Mizhnarodnyi pakt pro hromadski i politychni prava [International Covenant on Civil and Political Rights]*. K. (1995) Pravo [in Ukrainian].
11. *Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 1966 [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 1966]*. *Biuletyn Ministerstva yustytzii Ukrainy – Bulletin of the Ministry of Justice of Ukraine*. 1. 2002 [in Ukrainian].
12. Konventsiiia №29 «Pro prymusovu chy obov'язkovu pratsiu» (Rat. 09.06.56). [Convention №29 «On forced or compulsory labor» (Ratified 09/06/56)]. *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – Journal of Verkhovna Rada of Ukraine*. 1956. №5. St. 75 [in Ukrainian].
13. Konventsiiia №105 «Pro skasuvannia prymusovoi pratsi» (Rat. 05.10.2000) [Convention №105 «On the Abolition of Forced Labor» (Ratified 05.10.2000)]. *Ofits. visnyk Ukrainy. – Official Herald of Ukraine*. 2000. №44. St. 1879 [in Ukrainian].
14. Zhernakov V. V. (1997) Poniattia prymusovoi pratsi za zakonodavstvom Ukrainy [The concept of forced labor under the laws of Ukraine]. *Pravo Ukrainy. – Right of Ukraine*. 10. 35–39 [in Ukrainian].
15. Protsevskiy O. I. (1999) Novyi zmist prava na pratsiu – osnova reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy [New content right to work – the basis of labor law reform Ukraine]. *Pravo Ukrainy. – Right of Ukraine* 6. 101–105 [in Ukrainian].
16. Yushko A. M. (2002) Perevedennia na inshu robotu [Transfer to another job]. *Abstract candidates thesis*. Kh. [in Ukrainian].
17. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.92 №9 [On the practice of courts of labor disputes: postanovaPlenumu Verkhov. Sudu Ukrainy vid 06.11.92 №9]. *zakon1.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-92> [in Ukrainian].
18. Honcharova H. S., Zhernakov V. V., Pylypenko S. N. (2007) *Trudove pravo Ukrainy u zapytanniakh ta vidpovidiakh [Labor law in Ukraine in Questions and Answers]*. V. V. Zhernakov (Eds.). Kh. Odissei [in Ukrainian].

19. Osnovy zakonodavstva pro okhoronu zdorovia : Zakon Ukrainy vid 19.11.1992 №2801-KhII [Basic Laws on Health Care: The Law of Ukraine from 19.11.1992. №2801-XII]. *Vidom. Verkh. Rady Ukrainy. – Journal of Verkhovna Rada of Ukraine* 1993 №4. St. 19. [in Ukrainian].
20. Pro zastosuvannya Konstytutsii Ukrainy pry zdiisnenni pravosuddia. Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 01.11.96 №9. [On the application of the Constitution of Ukraine of justice. Plenum of the Supreme Court of Ukraine of 01.11.96 №9]. *Pravo Ukrainy – Right of Ukraine* 1996. №12 [in Ukrainian].

Е. А. КОНОПЕЛЬЦЕВА

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ЗАПРЕТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье исследован запрет принудительного труда как принцип трудового права. Особое внимание уделено правовому регулированию принудительного труда в международных нормативно-правовых актах и в отечественном законодательстве.

**Ключевые слова:** принципы права, запрет принудительного труда, обязательный труд, принцип свободы труда, перевод на другую работу.

О. О. KONOPELTSEVA

PhD, assistant professor of labor law department of Yaroslav Mudriy National Law University

### THE PROHIBITION ON FORCED LABOUR AS A PRINCIPLE OF LABOR LAW

**Problem setting.** In legal literature the law principles understands as ideas of law that define the content and direction of legal regulation of social relations. Law principles are the basis for the formation of provisions that fixed labor rights and duties of the parties of employment relationship. The principles determine the content of provisions; including provisions stipulate the legal status of the subjects of labor relations.

**Analysis of resent researches and publications.** Only a few studies related to the consolidation of principles have been the subject of attention in academic writings of L. Yu. Bugrov V. V. Zhernakov, R. I. Kondratiev, O. M. Kurenniy, R. Z. Livshits, P. D. Pylypenko, S. M. Prylypko, O. I Protsevskiy, A. M. Jushko, O. M. Yaroshenko.

**Article's main body.** The right to labor associated with the voluntary choice of occupation, profession, place of work and labor freedom as the freedom of every person to dispose their abilities to work. Implementation of the person's ability to work through the labor contract best of all reflects the implementation of the labor freedom principle and excludes forced labor.

In the international legal field the basic documents aimed at the prohibition of forced labor is the International Covenant on Civil and Political Rights, 1966 (Art. 8) [10] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966 [11], that provides the right of everyone to earn money for living by labor that person freely chooses or freely agrees (Art. 6); ILO Convention №29 on forced or compulsory labor, 1930 [12], the Convention №105 on Abolition of Forced Labor, 1957 [13].

According to the ILO Convention №29 forced labor is any work that requires from any person under the threat of any penalty or person has not offered his services voluntarily (para. 1, Art. 29).

From this it follows that forced labor characterized by two essential characteristics that have legal significance. The first, the lack of voluntary will of joining the labor relations or performance the work; the second – the possibility of punishment or violence in the case of failure of work performance

In determining the nature of forced labor we should distinguish the difference between such concepts as «forced» and «compulsory» labor that are used in the title and in the content of ILO Convention №29.

Article 43 of the Constitution of Ukraine established the prohibition of forced labor and identified the types of work that are not considered as forced labor. These include military or alternative (non-military) services, and work or service performed by a person under court decision or under the laws of war and emergency. The establishment of such constitutional guarantee is consistent with the stated principles of law.

**Conclusions and prospects for the development.** Labor relations arises from the labor contract between the employee and the employer, under this contract employee takes the obligation to perform work outlined by this contract, to follow internal work order regulations, and employer should pay to employee the wages and provide working conditions necessary for the work and stipulated by labor legislation, collective agreements and by labor contract. This implies that the employer is forbidden to require from the employee performing work not due to labor contract (Art. 31 of the Labor Code of Ukraine).

Prohibition to transfer the employee to another job without his consent ensures the implementation of his right to work, and it is based on the prohibition of forced labor because «without the will of the employee any change in the content of the labor contract is nothing more than forced labor.»

**Key words:** principles of law, the prohibition of forced labor, compulsory labor, the principle of freedom of labor, reassignment.