

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.18>[orcid.org/0000-0002-7773-0402](https://orcid.org/0000-0002-7773-0402)

© Ждан М.Д., 2021

**М.Д. Ждан****ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРІВ  
ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ  
ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА  
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ  
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ****M. Zhdan****THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF  
EMPLOYMENT CONTRACTS AND  
PROHIBITION OF FORCED LABOR AS  
A BASIS FOR EXERCISING THE RIGHT  
TO WORK IN THE CONTEXT OF EUROPEAN  
INTEGRATION**

**Анотація.** Автор статті наголошує, що принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці є фундаментом євроінтеграційних процесів у контексті реалізації права на працю. Автор зазначає, що принцип свободи договорів про працю передбачає можливість добровільного обрання місця застосування здібності особи до праці або добровільної відмови від будь-якого працевлаштування. Досвід правового регулювання принципу свободи договорів про працю в Європейському Союзі показує також важливість екстериторіальності укладення договорів про працю. Як зазначає автор, це передбачає, що громадяни мають право шукати роботу в будь-якій країні Європейського Союзу, жити та працювати там без необхідності отримувати дозвіл на роботу, залишатися навіть після того, як закінчать працювати. Принцип свободи договорів про працю передбачає заборони всіх форм прямої та непрямої дискримінації у сфері праці. На думку автора, у цьому контексті важливою є практика Європейського Суду з прав людини, у якій здійснюється відмежування дискримінації у сфері праці та зловживання заборонаю дискримінації з боку працівників. Як зазначає автор, заборона примусової праці є провідним складником принципу свободи договорів про працю, що передбачає недопущення будь-якого застосування праці під загрозою покарання. Європейський досвід правового регулювання заборони примусової праці наголошує на необхідності посилення боротьби із різними формами примусової праці, зокрема пов'язаною із традиційними формами рабської праці, борговою кабалою, використанням нелегальної праці трудових мігрантів. На переконання автора, у контексті євроінтеграційних процесів в Україні актуальним є дослідження засобів ліквідації практики

використання праці без укладення трудового договору, що за європейськими стандартами має ознаки примусової праці.

**Ключові слова:** свобода договорів про працю, заборона примусової праці, право на працю, євроінтеграція, трудовий договір.

**Аннотация.** Автор указывает, что принцип свободы договоров о труде и запрета принудительного труда является фундаментом евроинтеграционных процессов в контексте реализации права на труд. Автор отмечает, что принцип свободы договоров о труде проявляется в возможности добровольного избрания места применения способности личности к труду или добровольного отказа от любого трудоустройства. Опыт правового регулирования принципа свободы договоров о труде в Европейском Союзе также показывает важность экстерриториальности заключения договоров о труде. Как определяется автором, это означает, что граждане имеют право искать работу в любой стране Европейского Союза, жить и работать там без необходимости получать разрешение на работу, оставаться даже после окончания работы. Принцип свободы договоров о труде предполагает запрет всех форм прямой и косвенной дискриминации в сфере труда. По мнению автора, в этом контексте важна практика Европейского Суда по правам человека, в которой осуществляется отграничение дискриминации в сфере труда и злоупотребление запретом дискриминации со стороны работников. Как указывает автор, запрет принудительного труда является ведущей составляющей принципа свободы договоров о труде, что предусматривает недопущение какого-либо применения труда под угрозой наказания. Европейский опыт правового регулирования запрета принудительного труд акцентирует внимание на необходимости усиленной борьбы с различными формами принудительного труда, в частности, связанного с традиционными формами рабского труда, долговой кабалой, использованием нелегального труда трудовых мигрантов. По убеждению автора, в контексте евроинтеграционных процессов в Украине актуально исследование способов ликвидации практики использования труда без заключения трудового договора, что по европейским стандартам обладает признаками принудительного труда.

**Ключевые слова:** свобода договоров о труде, запрещение принудительного труда, право на труд, евроинтеграция, трудовой договор.

**Abstract.** The author points out that the principle of freedom of employment contracts and the prohibition of forced labor is the foundation of European integration processes in the context of the realization of the right to work. The author notes that the principle of freedom of employment contracts is manifested in the possibility of voluntary choice of place of application of a person's ability to work or voluntary refusal of any employment. The experience of legal regulation of the principle of freedom of employment contracts in the European Union also shows the importance of the extraterritoriality of the conclusion of employment contracts. According to the author, this means that citizens have the right to look for work in any country of the European Union, to live and work there without the need to obtain a work permit, to stay even after finishing work. The principle of freedom of employment contracts prohibits all forms of direct and indirect discrimination in employment. According to the author, in this context, the case law of the European Court of Human Rights is important, which distinguishes between discrimination in employment and abuse of the prohibition of discrimination by workers. According to the author, the prohibition of forced labor is a leading component of the principle of freedom of employment contracts, which provides for the prevention of any use of labor under threat of punishment. The

European experience of legal regulation of the prohibition of forced labor emphasizes the need to intensify the fight against various forms of forced labor, in particular, related to traditional forms of slave labor, debt bondage, and the use of illegal labor by migrant workers. According to the author, in the context of European integration processes in Ukraine, it is important to study the means of eliminating the practice of using labor without concluding an employment contract, which according to European standards has the characteristics of forced labor.

**Key words:** freedom of employment contracts, prohibition of forced labor, right to work, European integration, employment contract.

*Постановка проблеми.* Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом вимагає виконання з боку нашої держави зобов'язань у галузях зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Зазначені зобов'язання передбачають здійснення Україною активних дій з імплементації положень європейської законодавства щодо питань добровільної реалізації громадянами права на працю в межах офіційної зайнятості та максимальної ліквідації неофіційного працевлаштування, яке в Україні набуло характеру епідемії. У межах євроінтеграційних процесів вирішення окресленої проблеми є необхідним для забезпечення принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці як фундаментальної засади функціонування загальноєвропейського ринку праці.

*Аналіз останніх досліджень.* У науці трудового права питання принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці завжди посідали провідне місце. В останні роки на цій науковій ниві дослідження здійснювала низка вчених. Так, О.О. Войтенко, яка в дисертації зробила важливий висновок, що «свобода праці, дозволяючи суб'єкту трудових відносин активно реалізовувати себе в сфері праці, як, утім, і зайняти пасивну позицію – не застосовувати свої здібності для трудової діяльності, тим самим є гарантом принципу заборони примусової праці» [1, с. 3]. Л.Ф. Купіна окреслила, що «свободу праці необхідно визначити як визнане демократичною державою соціальне право громадянина на створення, розвиток та вдосконалення власного трудового потенціалу, за допомогою якого особа задовольняє не лише свої базові потреби, а й забезпечує особистий професійний розвиток» [2, с. 59]. В. Хромей зробив важливий висновок, що «свобода праці дозволяє кожному вибирати індивідуальний шлях розвитку своєї особистості, використовуючи свої здібності й навички, реалізовувати їх для задоволення індивідуальних і суспільних потреб» [3, с. 30]. Проте у вітчизняній науці трудового права досі відсутні дослідження, у яких би розглядалося питання принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці крізь призму євроінтеграційних процесів.

*Формулювання мети статті.* Автор має на меті розкрити принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці як основу реалізації права на працю в умовах євроінтеграції.

*Виклад основного матеріалу статті.* У Європейському Союзі положення щодо принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці зафіксовані в Хартії основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 р. [4]. Принцип свободи договору відображено у ст. 15 Хартії, яка називається «Свобода професійної діяльності та право на працю», таким чином: «Кожна людина має право на працю та на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Кожен громадянин і кожна громадянка Європейського Союзу мають право шукати роботу, працювати, засновувати власну справу або надавати послуги на території будь-якої держави-члена». Як бачимо, зміст цієї норми виводить принцип свободи договору з права на працю та наголошує на добровільності обрання місця професійної діяльності. Враховуючи екстериторіальне значення Європейського Союзу, то принцип свободи трудового договору пов'язується із можливістю вільно обирати місце роботи на території будь-якої держави-члена Європейського Союзу. Принцип свободи пересування громадянам ЄС встановлено статтею 45 Договору про функціонування ЄС, деталізований законодавством ЄС та європейським прецедентним правом. Свобода пересування передбачає ліквідацію будь-якої форми дискримінації за ознакою громадянства між працівниками держав-членів ЄС щодо зайнятості, оплати та інших умов праці. Це означає, що європейські громадяни мають право шукати роботу в будь-якій країні ЄС, жити та працювати там без необхідності отримувати дозвіл на роботу, залишатися навіть після того, як закінчать працювати.

Важливим елементом принципу свободи договорів про працю є заборона дискримінації в сфері праці. Положення, що забороняють дискримінацію відображені в низці нормативних документів Європейського Союзу: Хартії про основні права (розд. 3, ст. 21–26) та трьох Директивах: Директива 2000/43/ЕС від 29 червня 2000 р., що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їхнього расового або етнічного походження, Директива 2000/78/ЕС від 27 листопада 2000 р. про створення загальних стандартів, спрямованих на забезпечення рівноправності в сфері праці та зайнятості, Директива 2006/54/ЕС від 05 липня 2006 р., що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості.

Усі три директиви містять визначення дискримінації та низку підстав, за умови яких вона може існувати. Наприклад, згідно зі ст. 2 Директиви 2000/43/ЕС дискримінація визначається як ситуація, коли «до однієї особи ставляться, ставилися або будуть ставитися менш доброзичливо, ніж до іншої

особи через різне расове або етнічне походження» [5]. Хоча це визначення досить ґрунтовно відбиває основні ознаки дискримінації, все ж перелік ознак дискримінації неповний, і тому він доповнюється у рішеннях Європейського Суду з прав людини. Так, у рішенні у справі «Coleman» ЄСПЛ дорівнює до дискримінації за ознакою інвалідності, відмову в прийнятті на роботу жінки, яка мала дитину-інваліда. У рішенні у справі *P v S* ЄСПЛ визнав дискримінаційним звільнення особи, яка здійснила операцію зі зміни статі. Водночас ЄСПЛ часто вилучає ті чи інші ознаки з низки дискримінаційних, як у справі «Sonia Chacón Navas», відокремивши інвалідність від хвороби й визнавши відмову в прийомі на роботу за мотивами останньої недискримінаційними [6]. Як бачимо, положення щодо заборони дискримінації в сфері праці є невід'ємним складником забезпечення принципу свободи трудового договору в Європейському Союзі.

Частина 2 ст. 5 Хартії основних прав Європейського Союзу зауважує, що «ніхто не може залучатися до примусової чи обов'язкової праці». Крім того, згідно зі ст. 4 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод від 03 вересня 1953 р. (заборона рабства і примусової праці) зазначається, що «нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється:

а) на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями ст. 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення;

б) на будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби;

с) на будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, що загрожує життю чи добробуту суспільства;

д) на будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків» [7].

Проте, що є примусовою чи обов'язковою працею, положення Хартії та Конвенції не пояснюють.

Загальновизнане міжнародне визначення примусової праці міститься у Конвенції Міжнародної організації праці № 29 від 1930 р. «Про примусову чи обов'язкову працю». Стаття 2 Конвенції визначає термін «примусова праця» як «будь-яку роботу або службу, яку вимагають від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для виконання якої ця особа не запропонувала своїх послуг добровільно» [8].

Спробуємо розтлумачити зміст цього терміна. По-перше, «будь-яка робота чи служба» містить усі види роботи, праці та занять. Природа та законність трудових відносин, отже, не беруться до уваги. По-друге, «будь-яка особа» стосується як дорослих, так і дітей. Водночас не береться до уваги, чи є ця особа громадянином країни, де був виявлений факт використання примусової праці. По-третє, «під загрозою будь-якого покарання» стосується не тільки кримінального покарання, але й інших форм примусу, таких як погрози, насильство, утримання документів особи, затримка або не виплата заробітної плати. Найважливіше для свободи трудового договору та відсутності ознак примусової праці – це можливість для працівника припинити трудові відносини, не втрачаючи в цьому разі будь-яких прав чи привілеїв. По-четверте, «добровільно» передбачає згоду працівника на вступ до певних трудових відносин. Вступаючи в трудові відносини без використання методів примусу чи обману, працівник будь-коли повинен мати право перервати добровільно укладену угоду. Іншими словами, в основі трудових відносин має бути вільна та поінформована згода працівника, і ці самі принципи мають зберігатися протягом усього періоду трудових відносин.

У багатьох випадках примусова праця є наслідком торгівлі людьми. Торгівля людьми передбачає переміщення людей для експлуатації, до того ж зазвичай крізь кордони. Визначення торгівлі людьми міститься в прийнятому 2000 р. Протоколі про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності (Палермський протокол). Протокол пояснює різницю між торгівлею людьми та його незаконним ввезенням, виходячи з таких ознак, як експлуатація, обман і примус. Протокол (ст. 3) говорить: «"Торгівля людьми" означає здійснюване з метою експлуатації вербування, перевезення, передачу, приховування або отримання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або вразливості положення, або шляхом підкупу у вигляді платежів або вигод для отримання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація містить, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю чи послуги, рабство чи звичаї, подібні до рабства, підневільний стан або вилучення органів» [9]. Важливо розуміти, що не факти примусової праці є результатом торгівлі людьми. Водночас майже всі випадки торгівлі людьми закінчуються примусовим трудом (винятком є торгівля людьми з метою вилучення органів). Крім того, необхідно розрізняти примусову працю, коли для утримання працівника використовуються різні форми примусу й обману та неналежні умови праці. Відсутність прийнятних альтернатив зайнятості змушує людей продовжувати експлуатаційні трудові відносини,

однак це само по собі не свідчить про наявність примусової праці, хоча й може поставити працівника в уразливе становище, відповідно до визначення Палермського протоколу. Отже, необхідно враховувати й зовнішні обмеження, які можуть впливати на вільне вираження згоди.

Серед форм примусової праці Міжнародна організація праці [10] виокремлює:

1) традиційні форми кабальної праці в аграрному секторі близькі до кріпосної залежності, у яку залучена вся сім'я або чоловік – глава сім'ї;

2) боргова кабала ґрунтується на складній схемі підрядників і субпідрядників, кожен з яких отримує свою частку прибутку від залежних від боргів працівників;

3) примусова праця дітей, що пов'язана з традиційною практикою, коли дітей передають на виховання родичам, які обіцяють дати дітям освіту, а на практиці експлуатують їх, змушуючи працювати як домашню прислугу, на сільськогосподарських роботах, рибальстві або секс-індустрії;

4) примусова праця, пов'язана з міграцією та експлуаторською системою трудових контрактів;

5) примусова праця внаслідок організованої злочинної торгівлі людьми.

В Європейському Союзі основна джерельна база, у якій можна знайти елементи правового регулювання заборони примусової праці, зосереджена в рішеннях Європейського Суду з прав людини. Наприклад, у справі *Siliadin* проти Франції [11] заявниця, громадянка Того, яка прибула 1994 р. до Франції на навчання, змушена була натомість прислужувати в одному з приватних будинків Парижа. У неї відібрали паспорт і протягом кількох років вона працювала 15 год щодня без вихідних, не отримуючи жодної оплати. Заявниця скаржилася, що стала жертвою домашнього рабства. Європейський Суд із прав людини вирішив, що заявниця не була в рабстві, оскільки її наймачі хоч і мали над нею контроль, але все ж таки не мали «традиційного права власності на неї як на якусь річ». Проте Суд зазначив, що кримінальне законодавство, яке було чинним на той момент, не забезпечувало заявниці належний захист, і, хоча воно згодом було змінено, на подібні ситуації все ще не поширювалося. Суд прийшов до висновку, що заявниця перебувала в підневільному стані з порушенням ст. 4 (заборона рабства, підневільного стану та примусової чи обов'язкової праці) Європейської конвенції з прав людини.

Цікавою справою, що ілюструє важливість розуміння сутності примусової та обов'язкової праці, є справа *Van der Musselle* проти Бельгії [12], де заявником був адвокат-стажер, призначений безкоштовно захищати незаможних обвинувачених. Він думав, що це була примусова праця. ЄСПЛ вирішив, що порушень ст. 4 Конвенції не було. Безкоштовна юридична допомога, яку заявник мав надавати, була пов'язана з його професією, надавала йому певні

переваги, такі як виняткове право виступати в суді, та сприяла підвищенню його кваліфікації. Цей обов'язок був пов'язаний з іншим правом, передбаченим Конвенцією (ст. 6 – право на допомогу адвоката), і, говорячи термінами ст. 4 Конвенції, міг розглядатися як частина «звичайних цивільних обов'язків». Нарешті обов'язкове безкоштовне надання адвокатських послуг залишало заявнику достатньо часу для оплачуваної роботи. Як бачимо, заборона примусової праці не терпить як порушень, так і зловживань з боку суб'єктів реалізації права на працю.

*Висновки.* Принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці є фундаментом євроінтеграційних процесів у контексті реалізації права на працю. Принцип свободи договорів про працю передбачає можливість добровільного обрання місця застосування здібності особи до праці або добровільної відмови від будь-якого працевлаштування. Досвід правового регулювання принципу свободи договорів про працю в Європейському Союзі показує також важливість екстериторіальності укладення договорів про працю. Це означає, що громадяни мають право шукати роботу в будь-якій країні Європейського Союзу, жити та працювати там без необхідності отримувати дозвіл на роботу, залишатися навіть після того, як закінчать працювати. Крім того, принцип свободи договорів про працю передбачає заборони всіх форм прямої та непрямої дискримінації в сфері праці. У цьому контексті важливою є практика Європейського Суду з прав людини, у якій здійснюється відмежування дискримінації в сфері праці та зловживання заборонаю дискримінації з боку працівників. Заборона примусової праці є провідним складником принципу свободи договорів про працю, що передбачає недопущення будь-якого застосування праці під загрозою покарання. Європейський досвід правового регулювання заборони примусової праці наголошує на необхідності посиленої боротьби з різними формами примусової праці, зокрема пов'язаною із традиційними формами рабської праці, борговою кабалою, використанням нелегальної праці трудових мігрантів. У контексті євроінтеграційних процесів в Україні актуальним є дослідження засобів ліквідації практики використання праці без укладення трудового договору, що за європейськими стандартами має ознаки примусової праці.

### Література

1. Войтенко О.О. Заборона примусової праці – принцип правового регулювання трудових відносин: дис... канд. юрид. наук; 12.00.05 / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. Харків: 2020. 211 с.; 2. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021. Вип. 1. С. 59–64; 3. Хромей В. Свобода праці як важлива гарантія конституційного права на працю. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2016. Вип. 1/2(17). С. 30–34; 4. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000



року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text); **5.** Директива 2000/43/ЕС від 29 червня 2000 року, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text); **6.** Bulletin legal issues in gender equality. European Commission, 2006. URL: [https://eige.europa.eu/docs/3004\\_bulletin\\_1-2006\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/docs/3004_bulletin_1-2006_en.pdf); **7.** Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 3 вересня 1953 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text); **8.** Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція Міжнародної організації праці № 29 від 28 червня 1930 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text); **9.** Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності. Прийнятий резолюцією 55/25 Генеральної Асамблеї від 15 листопада 2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_791#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_791#Text); **10.** Беате А. Принудительный труд и торговля людьми: руководство для инспекторов труда. Международная организация труда, 2009. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_308913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_308913.pdf); **11.** Siliadin v. France, Application no. 73316/01. European Court of Human Rights. Sentenced date: 26/10/2005. Purpose of exploitation: Forced labour or services. URL: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/siliadin-v-france-application-no-7331601\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/siliadin-v-france-application-no-7331601_en); **12.** Van der Mussele v. Belgium, Application no. 8919/80. European Court of Human Rights. Sentenced date: 23/11/1983. Purpose of exploitation: Forced labour. URL: <https://compendium.itsilo.org/en/compendium-decisions/european-court-of-human-rights-van-der-mussele-v-belgium-application-no-8919-80-23-november-1983-series-a-no-70>.