

О. А. ПЕТРЕНКО

Ольга Анатоліївна Петренко, здобувач Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ВИДИ ЗАБОРОН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Актуальність даної теми дослідження зумовлена тими процесами, які відбуваються в нашій державі. Проголошення курсу на євроінтеграцію, демократизація публічних відносин, масове незадоволення громадянами рівнем життя, громадські та військові конфлікти – все це є свідченням того, що права, свободи, інтереси та життя людей є найвищими цінностями, з якими держава повинна рахуватись. Дослідження видів заборон у трудовому праві дасть змогу сформулювати бачення того, наскільки кожен громадян нашої держави захищений у його трудових інтересах та виявити ті сфери, які врегульовуються неналежним чином.

Серед дослідників даного питання необхідно назвати таких, як: А. І. Алімпієв, Н. Б. Болотіна, К. М. Гусов, А. М. Денисова, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, Л. С. Мельник, Д. А. Паньков, О. І. Процевський, О. А. Ситницька, О. В. Старчук, І. М. Твердовський, О. М. Ярошенко та ін.

Основна **мета** статті полягає в проведенні теоретико-правового аналізу видів заборон у трудовому праві.

У вітчизняному трудовому законодавстві наявна система заборон, покликана захистити права та інтереси найманих працівників. Основоположними для галузі є заборони, закріплені в Конституції України та Кодекси законів про працю України. Тож характеристику видів розпочнемо із заборон, закріплених Основним Законом.

Стаття 43 Конституції України закріплює: 1) заборону використання примусової праці; 2) заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах¹.

Примусом у загальному розумінні є примушування, натиск, зумовлена кимось необхідність діяти певним чином незалежно від бажання². Тобто, примусовою працею є такий вид трудових відносин, за якого особа виконує трудові функції всупереч своїй волі, під натиском та незалежно від її бажання.

Регулювання заборони примусової праці в Україні здійснюється міжнародно-правовими актами: ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р.³, ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.⁴, Конвенцією МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.⁵, Конвенцією МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 року⁶.

Поняття примусової праці закріплене в ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29, згідно з якою примусовою працею є робота чи служба, що вимагається від особи під загрозою покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг⁷. Тому ознаками примусової праці є: 1) існування загрози покарання для особи; 2) відсутність добровільної згоди на виконання даної роботи.

Таким чином, примусовою працею є грубе порушення прав людини та обмеження свобод у тому вигляді, в якому вони визначені у відповідних конвенціях МОП та інших міжнародних актах.

Стаття 1 Конвенції про скасування примусової праці Міжнародної організації праці № 105 закріплює форми примусової праці: 1) як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; 2) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) як засіб підтримання трудової дисципліни; 4) як засіб покарання за участь у страйках; 5) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної й національної приналежності чи віросповідання⁸.

Деякі з даних форм були характерними для радянської держави, зокрема такі різновиди, як трудова мобілізація, як засіб підтримання трудової дисципліни, як виховний засіб. Більш того, такі заходи були закріплені на законодавчому рівні і широко застосовувались до громадян. Саме тому заборону примусової праці саме в такому вигляді було встановлено в Україні лише після здобуття незалежності.

Конституцією України закріплено лише два види із вищезазначеного переліку робіт, які не варто вважати примусовими: 1) військова або альтернативна (невійськова) служба; 2) робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан⁹. Проте враховуючи, що дана Конвенція ратифікована в Україні, зазначена норма є обов'язковою до виконання в повному обсязі.

Однак щодо даного виду заборони також існують винятки. Як зазначає О. А. Ситницька, принцип заборони примусової праці презюмує, що у всіх випадках зміни трудового договору, незалежно від того, хто виступає ініціатором – роботодавець або працівник, необхідно досягти згоди між сторонами щодо таких змін¹⁰. О. І. Процевський зі свого боку стверджує, посилаючись на ст. 31 Кодексу законів про працю України, що за загальним правилом роботодавцеві заборонено вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором¹¹.

Таким чином, підсумовуючи дослідження заборони примусової праці як важливого конституційного принципу та принципу трудового права, підкреслимо, що за своєю сутністю така заборона є видом трудових

відносин, за якого особа працює всупереч своїм бажанням та волі, що спричинено дією на неї зовнішніх факторів. Двома основними ознаками примусової праці є існування загрози для особи та відсутність згоди на виконання даної роботи. Перелік випадків, коли праця може бути визнана примусовою, закріпленій у міжнародно-правових нормативних актах, що свідчить про прискіпливу увагу світової спільноти до фактів порушення даних принципів. Тож можна зробити висновок, що дана заборона діє в Україні.

Наступною заборонаю, закріпленою в ст. 43 Конституції України, є заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах¹².

Принцип заборони використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах врегульовується передусім Кодексом законів про працю України та актами центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Так, ст. 174 Кодексу законів про працю України закріплено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Також нормою даної статті заборонено залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми¹³. Чіткий перелік робіт, на яких праця жінок заборонена, існує, його встановлено наказом міністерств охорони здоров'я України № 256 від 29 грудня 1993 р. «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок»¹⁴. Список таких професій є довгим, тому вони в основному пов'язані з видобувною та металургійною сферами.

Дана заборона, встановлена на конституційному рівні, в цілому знайшла своє вираження і в галузевому кодифікованому нормативно-правовому акті.

Заборона використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах врегульовується схожим чином, як і праця жінок. По-перше, ст. 190 Кодексу законів про працю України встановлено заборону застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Разом із тим забороняється залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми¹⁵. Таким чином, дана норма права фактично дублює аналогічну, присвячену забороні праці жінок на подібних роботах.

Більш того, 31 квітня 1994 р. Міністерством охорони здоров'я України було видано наказ «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх»¹⁶. Даний перелік дещо відрізняється від попередньо розглянутого нами власне переліком професій і тим, що до деяких з робіт особи можуть бути допущені після досягнення ними сімнадцятирічного віку.

Отже, заборона праці жінок та неповнолітніх осіб врегульовується передусім Кодексом законів про працю України та підзаконними нормативно-правовими актами Міністерства охорони здоров'я України. Специфіка даної заборони полягає в наявності законодавчо закріпленого переліку професій та робіт, до яких не допускаються зазначені суб'єкти, при чому якщо неповнолітні особи можуть бути залучені до деяких з професій ще до настання вісімнадцятиріччя, то стосовно жінок тотожні норми є імперативними і не підлягають двозначному тлумаченню, тобто до таких робіт жінки категорично не допускаються.

Дослідивши заборони в трудовому праві, закріплені на конституційному рівні, перейдемо до аналізу заборон, що врегульовуються галузевими нормативно-правовими актами, передусім закріплених Кодексом законів про працю України.

З моменту проголошення незалежності України до Кодексу законів про працю України було внесено понад сотню змін. Значна кількість з них була присвячена встановленню заборон у трудових правовідносинах, тому проаналізуємо їх.

Так, у формі заборони сформульована ст. 22 Кодексу законів про працю України, згідно з якою забороняється необґрунтована відмова в прийомі на роботу¹⁷. Необґрунтованість в загальному значенні – це певне явище, позбавлене доказів, фактів чи аргументів¹⁸. Тобто, сутність даної заборони полягає в тому, що роботодавці зобов'язані прийняти на роботу особу, яка володіє необхідним рівнем знань та кваліфікації для отримання відповідної посади, якщо не буде доведено наявності критеріїв, за якими потенційний працівник є непідходящою кандидатурою.

Наступна група заборон стосується процесу укладення трудового договору. Так, ст. 24 Кодексу законів про працю України встановлюється заборона на укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота протипоказана за станом здоров'я. Стаття 25 закріплює заборону вимоги від осіб, які поступають на роботу, відомостей щодо їх партійної і національної приналежності, походження, реєстрації місця проживання чи перебування та документів, подання яких не передбачено законодавством¹⁹.

Продовжуючи характеристику заборон при укладенні трудових договорів, назвемо заборону включення до змісту трудових договорів умов, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами²⁰.

А отже, підсумовуючи дослідження даної групи заборон, необхідно зазначити їх спрямованість на захист інтересів потенційного працівника та їх сприяння об'єктивності роботодавця в процесі працевлаштування.

Наступний види заборони в трудовому праві передбачений ст. 33 Кодексу законів про працю України. Так, даною нормою забороняється тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену тру-

довим договором, без згоди на те працівника²¹. Як слушно зазначає О. І. Процевський, заборона переведення працівника на іншу роботу без його згоди є інструментом забезпечення реалізації працівником свого права на працю²². В основу даної особливості покладено заборону примусової праці, оскільки зміна місця роботи без відома працівника є примусовою працею, також забороненою.

Підсумовуючи дослідження даного виду заборон, зазначаємо його відносну диспозитивність, адже існують законодавчо встановлені умови, за яких заборони втрачають свою силу, при чому дані умови можна застосувати до всіх виділених груп суб'єктів, яких вони стосуються.

Проаналізувавши заборони, закріплені в Конституції України та у галузевому кодифікованому нормативно-правовому акті – Кодексі законів про працю України, перейдемо до аналізу заборон, які є керівними в державних механізмах розвинутих європейських держав та були перейняті нашою країною в процесі ратифікації міжнародно-правового законодавства. Розпочнемо із заборони дискримінації.

Заборона даного явища була проголошена Декларацією МОП основних принципів і прав у сфері праці 1998 року. Даний документ проголосив недопущення дискримінації у сфері праці та занять одним із базових принципів правового регулювання трудових відносин²³.

Враховуючи джерела вітчизняного права, визначення дискримінації можна знайти в ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять 1958 року.

У даному міжнародному документі дефініція в загальному розумінні відсутня, проте закріплені межі дискримінації. Так, термін «дискримінація» охоплює: 1) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; 2) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників та з іншими відповідними органами²⁴.

Таким чином, підсумовуючи дослідження заборони дискримінації у вітчизняному трудовому праві, зазначаємо, що дана правова категорія є досить новою для нас, а отже, її правове регулювання потребує значних змін. Насамперед необхідно визначити дане поняття, встановити його чіткі критерії та розробити механізм запобігання, подолання й покарання винних у дискримінаційних діях. Тому, проголошуючи курс на інтеграцію у європейське співтовариство, необхідно подбати про впровадження керівних ідей даного товариства у наше повсякдення життя.

Підсумовуючи дослідження видів заборон у трудовому праві, зазначимо, що їх значна кількість створює незручності у вивченні та дослідженні, тому необхідно класифікувати дану правову категорію, виділивши три основних групи:

1. Заборони, закріплені Конституцією (заборона використання примусової праці; заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах).

2. Заборони, закріплені Кодексом законів про працю України (заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; заборони в процесі укладення трудового договору; заборона тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; заборона роботи в нічний час для окремих категорій працівників; заборона залучення до надурочних робіт; заборона роботи у вихідні дні; заборона на ненадання щорічних відпусток протягом двох років підряд).

3. Заборони, закріплені міжнародними правовими актами (недопущення дискримінації у сфері праці; заборони, пов'язані з працею неповнолітніх осіб).

¹ Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і допов. голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпін'я : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

³ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ від 16 грудня 1966 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043

⁴ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний документ від 4 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України від 16.04.1998. – 1998 р. – № 13 / № 32. – від 23.08.2006. – Стор. 270.

⁵ Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю : міжнародний документ від 28 червня 1930 р. № 29 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136

⁶ Конвенція МОП про скасування примусової праці : міжнародний документ від 25 червня 1957 р. № 105 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013

⁷ Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю : міжнародний документ від 28 червня 1930 р. № 29 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136

⁸ Конвенція МОП про скасування примусової праці : міжнародний документ від червня 1957 р. № 105 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013

⁹ Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

¹⁰ Ситницька О. А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України / О. А. Ситницька // Університетські наукові записки. – 2011. – № 3. – С. 156–162.

¹¹ Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.

¹² Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

¹³ Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

¹⁴ Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

¹⁵ Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

¹⁶ Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

¹⁷ Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

¹⁸ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і допов. голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

¹⁹ Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

²⁰ Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

²¹ Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

²² *Процесвський О. І.* Вказана праця. – С. 101–105.

²³ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : міжнародний документ від 18 червня 1996 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_260

²⁴ Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять : міжнародний документ від 25 червня 1958 р. № 111 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161

Резюме

Петренко О. А. Види заборон у трудовому праві.

У даній статті проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють заборони у трудовому праві України. Досліджено види заборон у трудовому праві, що закріплені міжнародними правовими актами. Надано авторську класифікацію заборон у трудовому праві.

Ключові слова: трудове право, заборони у трудовому праві, міжнародні правові акти, Конституція України, Кодекс Законів про працю України.

Резюме

Петренко О. А. Виды запретов в трудовом праве.

В данной статье проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие запреты в трудовом праве Украины. Исследованы виды запретов в трудовом праве, которые закреплены международными правовыми актами. Предоставлено авторскую классификацию запретов в трудовом праве.

Ключевые слова: трудовое право, запреты в трудовом праве, международные правовые акты, Конституция Украины, Кодекс законов о труде Украины.

Summary

Petrenko O. Types of prohibitions in labour law.

In this article the legal regulations governing the labour law prohibitions in Ukraine were analyzed. The types of prohibitions in labour law, enshrined in international legal acts were investigated. The author's classification of prohibitions in labour law was given.

Key words: labour law, the prohibitions in labour law, international legal acts, the Constitution of Ukraine, the Labour Code of Ukraine.