Список використаних джерел:

1. Прогалини в законодавстві та способи їх подолання. Аналогія закону. Аналогія права. Субсидіарне застосування норм права : веб-сайт. URL: https://pidru4niki.com/1066111243157/pravo/progalini_zakonodavstvi_sposobi_podolannya_analogiya_zakonu_analogiya_prava_subsidiarne_zastosuvannya_no
2. Цивільний кодекс України : кодекс від 16 січня 2003 року №40-44. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/page#Text
3. Науково-практичний коментар до ст. 1177 Цивільного кодексу України : веб-сайт. URL: http://www.jurists.org.ua/civil-law/3787-naukovo-praktichniy-komentar-do-st-1177-civlnogo-kodeksu-ukrayini.html?amp=1
4. Проект Закону про відшкодування за рахунок держави матеріальної шкоди фізичним особам, які потерпіли від злочину. *Верховна Рада України офіційний веб портал* : веб-сайт. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7303&skl=7

ТОКМАНЬ Єлизавета,
здобувач вищої освіти третього курсу
факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
НАГОРНА Олена,
старший викладач кафедри цивільного
права та процесу Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

ПРИНЦИП СВОБОДИ ПРАЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Серед цілей, досягненню яких сприяє дослідження питання про свободу праці, можна відзначити і точніше визначення сфери дії норм трудового права. Відомо, що свобода залучення до праці є ознакою відносин, що регулюються трудовим та цивільним правом, на відміну, наприклад, від адміністративно-правових та кримінально-правових відносин, у яких законодавством допускається застосування праці, не заснованого на вільному волевиявленні.

Уявлення про свободу праці в науковому середовищі поступово змінювалося, відбиваючи соціальні зміни у суспільстві. Як узагальнення можна навести думку Р.З. Лівшиця, який вважав, що свобода праці, ставши у правовому опосередкуванні свободою трудового договору, виявляється у низці правомочий працівника та підприємства. Для працівника це свобода вибору підприємства, трудовий функції, робочого місця; свобода встановлення (у межах, визначених законодавством) умов праці; для

підприємства – свобода вибору працівника, встановлення режиму праці, робочого місця працівника та певних межах – умов праці [2].

Принцип свободи праці відображено насамперед у ст.23 Загальної декларації прав людини [1], проголошує право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та захист від безробіття.

Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [1] свідчить, що держави, що беруть участь у Пакті, визнають право на працю, яка включає право кожного людину на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку він вільно погоджується, і вживуть належних заходів для забезпечення цього права. Пакт наголошує на обов'язках держав сприяти забезпеченню права на працю, і саме держави мають створювати можливості для її реалізації.

Взаємодія та взаємопроникнення принципу свободи праці та права на працю свідчать про диспозитивний характер правового регулювання трудових відносин, а правова регламентація принципу заборони дискримінації та примусової праці є проявом імперативного характеру регулювання даних відносин. Окремими формами реалізації сучасного конституційного права на працю є укладення трудового договору та зайняття підприємницькою діяльністю.

Сутнісні характеристики свободи праці, що відбивають сучасні потреби суспільства, знайшли закріплення у нормативних актах нового покоління. Невипадково гасло «праця вільна» розвивається принциповим становищем «кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці», і лише потім слідує вказівка на право обирати рід діяльності та професію. Та й свобода праці не обмежується правом на праця, яку кожен вільно вибирає або на який вільно погоджується. Свобода праці містить і ширше, цьому сенсі – первинне – право розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це становище має важливе значення, оскільки у правовому розумінні воно означає свободу від праці.

У конституціях нового покоління пострадянських країн закономірно відсутня обов'язок працювати, як і не встановлено відповідальність за ухилення від суспільно-корисної праці у кримінальному законодавстві. І тому цілком справедливе твердження В.В. Глазиріна та О.С. Хохрякової, які вважають, що право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає право взагалі не займатися трудовою діяльністю [3].

Роботодавець, маючи статус суб’єкта підприємницької діяльності, у відносинах із найманими працівниками має дотримуватися не тільки трудового законодавства, а й керуватися іншими нормативно-правовими актами, які визначають порядок зайняття підприємницькою діяльністю.

Отже, 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.

Отже, підводячи підсумок викладеному, наголосимо, що принцип свободи праці поширений на всіх людей, у зв'язку з чим усі люди володіють, користуються та розпоряджаються цією свободою, однак у разі запровадження воєнного стану особи, котрі перебувають на території, на якій уведено цей правовий режим, позбавляються частки свободи праці на користь публічних потреб та інтересів: воєнний стан передбачає запровадження трудової повинності, що за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу, однак не вважається такою, оскільки Конституція прямо вказує на те, що цю повинність не можна вважати примусом.

Разом із тим уважаємо за доцільне в Конституції визнати встановлення трудової повинності в умовах воєнного стану як примусової праці, а дію принципу свободи праці в таких умовах – обмеженою, при цьому зазначити, що такий примус і вказане обмеження є виправданими самим фактом воєнного стану: особи обмежуються у праві на працю та в праві не працювати взагалі лише тому, що від їхньої праці залежить обороноздатність держави. Такий підхід дав би змогу певною мірою запобігти веденню агресивної політики держави щодо вказаного принципу в означених умовах. Також зауважимо на тому, що необхідне чітке законодавче визначення конкретних вимог, які є достатніми умовами для запровадження трудової повинності, замість наявної нині суб'єктивної оцінки уповноважених суб'єктів щодо прийняття відповідного рішення.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини : прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. // Документи ООН A/RES/217A: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. 2-ге вид. К., 1992.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт ООН від 16 грудня 1966 р. *Вісник Конституційного Суду України*. 2006. № 4.
3. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права : Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148. http://www.rada.gov.ua.
4. Конституція України : прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1996. № 30. Ст. 141.