

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (477)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-5/20>

### ПОНЯТТЯ ПРИМУСУ В СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

### THE CONCEPT OF FORCE IN MODERN LABOR LEGAL RELATIONS

**Пласкач С.Р., аспірантка кафедри соціального права**  
*Львівський національний університет імені Івана Франка*

Стаття присвячена питанням запобігання примусу в сучасних трудових правовідносинах. Зважаючи на напрацювання як загально-нотеоретичного характеру, так і галузевого, проведено комплексне дослідження поняття «примус». Виділено основні ознаки примусу й особливості його прояву у трудових правовідносинах. Зокрема наголошується, що в сучасних трудових правовідносинах примус може проявлятися в різних формах і не лише тоді, коли йдеться про примус до праці. Водночас автор розкриває зміст поняття «примусова праця», визначає її як: діяльність людини або ж сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей, яка/які здійснюється під натиском із чийогось боку; шляхом примушування або ж зумовлена кимось або чимось необхідність діяти певним способом, незалежно від бажання. Виділено різноманітні форми примусової праці, які можуть мати місце в сучасних трудових правовідносинах.

У статті наголошується, що в усіх випадках примусом є застосування до працівника заходів, які обмежують його правове становище. Вказується, що здебільшого працівник не може довести наявність того чи іншого факту застосування до нього примусу, особливо коли йдеться про непрямий примус. Обґрунтовується, що загроза покарання – це не завжди фізичний вплив на особу. Часто у трудових правовідносинах йдеться про психологічний або/та матеріальний тиск, який, наприклад, може проявлятися у формі загрози притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності або в позбавленні матеріальних заохочень.

Відзначено, що наявні правові засоби захисту працівника від примусу на роботі не є настільки ефективними, щоб належно захистити його від цього. Пропонується законодавчо закріпити невичерпний перелік форм примусу, які можуть мати місце у трудових правовідносинах, та передбачити суворі санкції для суб'єктів, які його застосовують.

**Ключові слова:** примус, трудові правовідносини, примусова праця, працівник, роботодавець, трудове законодавство.

The article is devoted to the prevention of coercion in modern labor relations. Taking into account the development of both general theoretical and sectoral nature, the research in the field of the concept of "coercion" has been carried out of. The main features of coercion and features of its manifestation in labor relations are highlighted. In particular, it is emphasized that in modern labor relations coercion can manifest itself in various forms and not only when it comes to coercion to work. Along with this, the author reveals the meaning of "forced labor", defining it as: human activity or a set of purposeful actions that require physical or mental energy and are intended to create material and spiritual values, which is carried out under pressure from someone; by coercion or the need for someone or something to act in a certain way, regardless of desire. There are various forms of forced labor that can take place in modern labor relations.

The article emphasizes that in all cases coercion is the application to the employee of measures that limit his legal status. It is stated that in most cases the employee cannot prove the existence of a fact of coercion, especially in the case of indirect coercion. It is argued that the threat of punishment is not always a physical impact on a person. In most cases, the employment relationship involves psychological and / or material pressure, which, for example, may manifest itself in the form of a threat of disciplinary action or deprivation of material incentives.

It is noted that the existing legal means of protecting an employee from coercion at work are not effective enough to protect him from this in full. It is proposed to legislate an inexhaustible list of forms of coercion that may take place in labor relations and provide for severe sanctions for those who use it.

**Key words:** coercion, labor relations, forced labor, employee, employer, labor legislation.

Добровільне волевиявлення людини щодо обрання собі сфери зайнятості, у якій би вона могла себе реалізувати, відповідно до своїх здібностей та уподобань, є саме тим фундаментом, на якому повинні будуватися трудові правовідносини. І тому одним із завдань трудового права є не допустити у правовідносинах між працівником та роботодавцем будь-яких проявів примусу. У правничій літературі дослідженню різних аспектів примусу присвячено праці як теоретиків: Ю. Битяка, С. Братуся, Г. Кельзена, М. Марченко, П. Рабіновича, так і дослідників галузевих наук: І. Ваганової, Т. Коломоєць, С. Корнейчука, Ю. Кінаша, І. Янченко, Д. Ковалія). Водночас у галузі трудового права цьому поняттю все ж не було присвячено належну увагу. Проте в цьому є потреба, оскільки саме в сучасних трудових правовідносинах форми примусу стають все більше урізноманітненими, а чинне трудове законодавство не може належним чином протидіяти цьому негативному явищу. Розкриття змісту поняття «примус» у трудовому праві, виділення його сучасних форм існування у трудових правовідносинах дасть можливість надалі дослідити особливості цих правових явищ та закріпити правові гарантії, які допоможуть їх нейтралізації.

У словникових джерелах термін «примус» тлумачиться як «натиск із чийогось боку; примушування; зусилля над собою; зумовлена кимось або чимось необхідність діяти певним способом, незалежно від бажання» [1, с. 682]. Отже, примус може як учинитися відповідним суб'єктом, так і бути наслідком впливу певних обставин, які змушують людину робити над собою зусилля і діяти всупереч своїй волі. Науковці-правники розглядають «примус» як свідоме заперечення волі підвладного й зовнішній безпосередній вплив на його поведінку [2, с. 7]. Основна увага дослідників присвячена таким категоріям, як: державний (державно-правовий) примус та правовий примус. Державний примус О.М. Шевчук визначає як засіб правового забезпечення належного функціонування правової системи на різних етапах реалізації права [3, с. 7]. А.Й. Ванський уточнює сутність цього поняття та вказує, що державно-правовий примус виступає методом впливу держави на суб'єктів правових відносин, який застосовується державними органами відповідно до їхньої компетенції, незалежно від волі та бажання суб'єктів із метою забезпечення захисту прав, правопорядку та безпеки стосовно особи, яка вчинила правопорушення, а також

стосовно законослухняної особи, якщо в інший спосіб, окрім примусового, неможливо забезпечити суспільний порядок та безпеку [4, с. 12].

У своєму дисертаційному дослідженні Т.О. Коломоєць узагальнює наукові напрацювання щодо поняття державно-правового примусу та відзначає, що вчені-юристи розглядають його або як особливу реакцію держави в особі органів (осіб), наділених владою, на правопорушення, або як легальний психічний чи фізичний вплив держави на певних осіб із метою спонукання, примушування їх до дотримання правових приписів. Автор наголошує на помилковості отождолення державно-правового примусу з державною владою, силою, насиллям, відповідальністю й іншими взаємопов'язаними поняттями [5, с. 13–14].

Поняття «правовий примус» науковці трактують як заснований на нормі права вплив, зумовлений конфліктом волі 2-х суб'єктів – особи, яку примушують, й особи, яка змушує, що здійснюється шляхом застосування до першої особи відповідних примусових заходів із метою відновлення порушеного правопорядку або запобігання завданню шкоди охоронюваним законом суспільним відносинам [2, с. 7].

З огляду на наведене можна зробити висновок, що за своїм змістом поняття «правовий примус» та «державний (державно-правовий) примус» співвідносяться як ціле та частина, оскільки правовий примус передбачає не лише примус із боку держави, але й із боку інших суб'єктів, які наділені правом примушувати особу діяти відповідно до встановлених правил, локально-правових актів, договірних зобов'язань тощо.

Загалом, основну мету застосування правового примусу (зокрема, державного) можна визначити як сприяння реалізації правових норм (як законодавчих, так і ухвалених на локальному рівні). Правовий примус є засобом стимулювання особи до правомірної поведінки, незалежно від правових відносин, у яких вона перебуває.

У правничій літературі виділяють різні форми та види примусу. Так, залежно від суб'єкта вжиття примусових заходів примус поділяють на публічний та приватний. За таким критерієм, як дотримання вимог під час застосування примусу, виділяють: правомірний (законний) та неправомірний (незаконний) примус [6; 3, с. 10–12]. Правомірним є примус, який здійснюється у випадках, межах та порядку, встановленому нормою права, а неправомірний примус – неналежним суб'єктом або з порушенням умов чи порядку застосування відповідних правил (наприклад, примушення особи до вчинення правочину шляхом застосування до неї насильства (ст. 231 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України) [6].

О.М. Шевчук звертає увагу на те, що примус, з одного боку, може бути легітимним, але неправовим, з іншого, державний примус у публічній сфері може бути і неправовим, і нелегітимним (наприклад, зловживання службовців, некомпетентність, халатність тощо). У галузі приватного права поняття правового примусу є набагато ширшим і охоплює як державний (легітимний), так і недержавний (але правовий) примус. У галузі публічного права поняття правового і легітимного примусу збігаються, а це означає, що державний примус, своєю чергою, обов'язково є легітимним, крім того, має бути правовим. Хоча, як зауважує автор, остання вимога виконується не завжди, але держава, яка претендує на визначення її як «правової», має прагнути дотримання цього принципу [3, с. 17–18].

У кожній галузі, у якій застосовується правовий примус, він має свої специфічні ознаки та засоби реалізації. До того ж залежно від об'єкта та характеру впливу примус може проявлятися в різних формах. Найчастіше розрізняють такі форми примусу, як: психічний, матеріальний, фізичний і організаційний [3, с. 10–12]. Серед основних називають психічний та фізичний примус. Перший із них несе в собі погрозу застосування сили і виконання пока-

рання і має, власно кажучи, попереджувальний характер. Інший діє вже як безпосереднє застосування фізичної сили, що накладає на людину ті чи інші обмеження у волевиявленні, пересуванні, волі вибору місцезнаходження тощо [7, с. 193].

Як уже зазначалося, галузева природа правовідносин наділяє «примус» деякими особливостями. Так, у трудовому праві правовий примус визначають як передбачений нормами трудового права примусовий вплив на суб'єктів трудових і пов'язаних із ними відносин, що виражається в застосуванні до них заходів, пов'язаних з обмеженням їхнього правового становища [2, с. 8]. Правовий примус, який змушує суб'єкта дотримуватися, передбачених трудовим законодавством правил (зокрема, локально-правових норм), буде вважатися правомірним. Наприклад, вимога роботодавця щодо виконання працівником роботи, зумовленої трудовим договором.

Неправомірний примус у трудових правовідносинах здійснюється неналежним суб'єктом або з порушенням умов чи порядку, встановленого трудовим законодавством, наприклад: особа, яка не наділена повноваженнями роботодавця, застосовує до працівника заходи дисциплінарного впливу або ж роботодавець вимагає залучити до роботи в нічний час працівників, щодо яких трудовим законодавством встановлена пряма на це заборона. Цей вид примусу може проявлятися в різних формах, які до того ж можуть поєднуватися, наприклад; психологічний та матеріальний примус; психологічний і організаційний. Прикладом психологічного примусу може слугувати так званий «свідомий мобінг» (цілеспрямовані дії, що мають конкретну, чітко сформульовану мету створити людині такі умови, щоб вона звільнилась із займаної посади [8]). Поширеним у трудових правовідносинах є матеріальний примус. Це випадки, коли роботодавець примушує найманого працівника виконувати відповідну роботу поза робочим часом останнього під загрозою позбавлення премії або зменшення заробітної плати загалом. Неправовий організаційний примус може проявлятися в незаконному переведенні працівника на іншу роботу або переміщенні на інше робоче місце без дотримання відповідних законодавчих вимог.

Фізична ж форма примусу у трудових правовідносинах може мати як непрямий, так і прямий характер. Прикладом непрямого фізичного примусу може бути примушування роботодавцем працівника виконувати роботу, яка становитиме загрозу життю та здоров'ю останнього. Прямий фізичний примус частіше трапляється у приватних нелегальних (прихованих) трудових відносинах.

У трудовому праві термін «примус» насамперед асоціюється з поняттям «примусова праця». Виходячи з термінологічного змісту понять «примус» (про це йшлося вище – С. II) та «праця» (діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей; труд.) [1, с. 682], «примусову працю» можна визначити як діяльність людини або ж сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей, якою/які здійснюється під натиском із чийогось боку, шляхом примушування або ж зумовлена кимось або чимось необхідністю діяти певним способом, незалежно від бажання.

Як бачимо, примусову працю насамперед характеризують дві основні ознаки: 1) такій праці притаманна відсутність вільного волевиявлення з боку працівника щодо виконання роботи, яка від нього вимагається; 2) існує загроза покарання за відмову виконувати цю роботу.

Аналогічні ознаки стали підставою для ідентифікації примусової праці в доповіді «Глобальний Альянс проти примусової праці» Генерального директора Міжнародного бюро праці на Міжнародній конференції праці у 2005 р., що дозволило виділити в цьому документі понад

двадцять форм цього негативного явища, які трапляються як у легальних, так і в нелегальних відносинах залучення до праці [9, с. 6]. Виділені ознаки можемо знайти і у працях багатьох науковців, серед яких: О.А. Ситницька [10, с. 157], О.О. Конопельцева [11, с. 99], О.О. Войтенко [12, с. 114].

Форма існування примусової праці зумовлюється видом загрози та покарання, яке застосовується до особи. Так, безпосередньо у трудових правовідносинах як примус до праці розглядаються: наказ про виконання робіт, які супроводжуються погрозами про покарання працівника, якщо він відмовиться виконувати наказ [11, с. 100]; обман або брехливі обіцянки щодо виду й умов праці; затримка та не виплата заробітної плати; утримання посвідчень особи [12, с. 114]. Водночас є застереження щодо того, що примусову працю не можна просто прирівнювати до низької заробітної плати або поганих умов праці. Важливо проводити чітку межу між порушенням права та несприятливими умовами для успішної діяльності. Адже в разі низької оплати праці в людини завжди є право вибору: звільнитися або продовжувати роботу в певному місці. Коли ж йдеться про незалежні причини, наприклад через відсутність альтернативи, то працівник продовжує дарувати результати своєї праці роботодавцю [13]. Крім того, поняття «примусова праця» не охоплює ситуації суто економічної необхідності, коли працівник уважає, що він не може покинути робоче місце через реальну або уявну відсутність альтернативної зайнятості [10, с. 157].

В.В. Жернаков пропонує виділяти примусову працю залежно від ступеня залучення до неї людини. Таким чином автор вирізняє випадки, коли: 1) уся праця є примусовою; 2) використовуються окремі елементи примусової праці, зокрема й примушування: виконувати додаткові функції; працювати додатковий час або без оплати (наприклад, у рахунок боргу), або ж в умовах, несумісних із поняттям гідної роботи; жити і працювати під контролем

(контроль над переміщеннями, обмеження свободи, заборона на лікування тощо); а також сексуальна експлуатація працівників [14, с. 34–36].

Зауважимо, що наведена класифікація охоплює не лише сферу трудових відносин, які регулюються нормами трудового законодавства, але і випадки, які можуть мати місце загалом у сфері застосування праці.

Є.В. Краснов розрізняє примусову працю, яка може бути нормальною трудовою практикою, але з різним ступенем регулярності. Взявши за основу цей критерій, автор вказує, що примусова праця може бути щоденною (кожен робочий день або впродовж усього робочого часу); регулярно або систематичною; нерегулярною (час від часу (випадково, зрідка)) [15, с. 93].

Наведене дозволяє констатувати, що в сучасних трудових правовідносинах примус може проявлятися в різних формах і не лише коли йдеться про примус до праці. У всіх цих випадках примусом є застосування до працівника заходів, які обмежують його правове становище. Водночас загроза покарання це не завжди фізичний вплив на особу. Часто йдеться про психологічний або/та матеріальний тиск (зокрема: погроза притягнення до дисциплінарної відповідальності, позбавлення заробітної плати й інших грошових виплат, недопущення працівника до роботи).

Наявні правові засоби захисту працівника від примусу на роботі нині не є настільки ефективними, щоб захистити його від цього повною мірою. Працівник часто не здатен довести наявність того чи іншого факту застосування до нього примусу, особливо коли йдеться про непрямий примус. У зв'язку із цим на законодавчому рівні було б варто закріпити невичерпний перелік форм примусу, які можуть мати місце у трудових правовідносинах, встановити водночас відповідні санкції (наприклад, штрафи у значних розмірах) до осіб, які є суб'єктами вчинення такого примусу.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Словник української мови : в 11-и т. 1976. Т. 7. URL: <http://sum.in.ua/s/prymus> (дата звернення: 10.05.2021).
2. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 22 с.
3. Шевчук О.М. Засоби державного примусу у правовій системі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2003. 22 с.
4. Іванський А.І. Фінансово-правова відповідальність у сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2009. 43 с.
5. Коломовець Т.О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід і практика реалізації: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2005. 43 с.
6. Горяйнов А.М. Класифікація правового примусу. URL: <https://baas.gov.ua/ua/proekty/articles/g/124-klassifikatsiya-pravovoho-prymusu.html> (дата звернення: 13.05.2021).
7. *Філософія права* / за ред. О.Г. Данильяна. Харків : Право, 2009. 208 с.
8. Мобінг: поняття, різновиди, причини, наслідки. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (дата звернення: 10.04.2021).
9. Доклад Генерального директора «Глобальный альянс против принудительного труда». *Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда* : Международная конференция труда, 93-я сессия, 2005. Доклад I (B). Международное бюро труда. Женева. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_088486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_088486.pdf) (дата звернення: 15.05.2021).
10. Ситницька О.А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Університетські наукові записки*. 2011. № 3 (39). С. 156–162.
11. Конопельцева О.О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 98–104.
12. Войтенко О.О. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 3. С. 114–116. URL: [http://www.lsej.org.ua/3\\_2019/31.pdf](http://www.lsej.org.ua/3_2019/31.pdf) (дата звернення: 18.05.2021)
13. Примусова праця – це <...> поняття примусової праці. URL: <https://uk.hoboetc.com/zakon/33242-prinuditelnyy-trud-eto-ponyatie-prinuditelnogo-truda.html> (дата звернення: 16.06.2021).
14. Жернаков В.В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. № 3. С. 34–36.
15. Краснов Є.В. Поняття та форми примусової праці. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса : Юрид. літ., 2008. Вип. 37. С. 89–94.