

СВОБОДА У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ Й ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**FREEDOM AT WORK: PROBLEMS OF UNDERSTANDING AND LEGAL SUPPORT**

**Серета О.Г., д. ю. н., професор,
завідувачка кафедри трудового права**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

**Жернаков В.В., к. ю. н., професор,
професор кафедри трудового права**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено дослідженню проблеми свободи у сфері праці як широкому копі суспільних відносин. На відміну від поширеного підходу до розуміння свободи праці як вільної реалізації особою права на працю, встановленого статтею 43 Конституції України, обґрунтовано необхідність розуміти свободу у сфері праці крізь призму предмета трудового права. Доведено, що свобода праці базується на філософській засаді, за якою кожна людина народжується вільною і має право вільно існувати й вільно розвиватися. Правовою основою свободи у сфері праці є не стільки національне законодавство, як міжнародні стандарти, що закріплюють у відповідних нормативних актах право вільно обирати працю, вільно створювати об'єднання й організації, вільно вступати до них для захисту свої прав та законних інтересів тощо. Досліджено проблему правового обмеження свободи у сфері праці й на цій підставі виділено її форми. Обґрунтовано позицію, за якою свобода праці полягає не стільки у неможливості застосування примусової праці, скільки у забезпеченні вільного вибору рішення з можливих варіантів особою або іншим суб'єктом соціально-трудових відносин. Аргументовано, що принцип свободи праці діє не тільки у сфері індивідуальних правовідносин і не тільки в інституті трудового договору. Він є визначальним в організації господарської діяльності, заснованій на найманій праці, й активно діє в механізмі соціального діалогу, у вирішенні трудових спорів тощо. Без свободи неможлива реалізація права на асоціації, на створення або участь у профспілках, створення їх об'єднань і організацій, які беруть активну участь в реалізації й захисті прав і законних інтересів працівників. Оскільки свобода праці має тісний зв'язок з правом на інформацію, роботодавець й профспілковий орган мають надавати особі, яка поступає на роботу, повну інформацію про умови роботи та стан забезпечення прав і законних інтересів працюючих до укладення трудового договору. Сформовано пропозиції з удосконалення правового забезпечення свободи у сфері праці та аргументовано необхідність закріплення права на інформацію та права на відмову працівника від укладеного трудового договору у новому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: сфера праці, свобода, забезпечення, правові обмеження, право на інформацію.

The article is devoted to the study of the problem of freedom in the field of labor as a wide range of social relations. The need to understand freedom in the field of labor through the prism of the subject of labor law in contrast to the common approach to understanding freedom of labor as a person's free exercise of the right to work, established by the Article 43 of the Constitution of Ukraine. It has been proved that freedom of labor is based on the philosophical principle that everyone is born free and has the right to exist and develop freely. The problem of legal restriction of freedom in the sphere of labor is studied and on this basis its forms are singled out. It is substantiated the position according to which the freedom of labor consists not so much in the impossibility of using forced labor, but in ensuring the free choice of solutions from possible options by a person or another subject of social and labor relations. It is argued that the principle of freedom of labor applies not only in the field of individual legal relations and not only in the institution of employment contract. It is crucial in the organization of economic activity based on hired labor, and is active in the mechanism of social dialogue, in resolving labor disputes, etc. It is impossible without freedom to exercise the right to associate, to form or participate in trade unions, to form their associations and organizations that take an active part in the exercise and protection of the rights and legitimate interests of workers. The employer and the trade union body must provide the person entering the job with full information on working conditions and the state of ensuring the rights and legitimate interests of workers before concluding an employment contract as the freedom to work is closely linked to the right to information. Proposals for improving the legal provision of freedom in the field of labor were formulated and the need to enshrine the right to information and the right to refuse an employee from an employment contract in the new Labor Code of Ukraine was argued.

Key words: sphere of labor, freedom, provision, legal restrictions, right to information.

Вступ. Свобода праці традиційно досліджується в контексті реалізації особою права на працю, закріпленого в ст. 43 Конституції України. Такий підхід до проблеми має право на існування, але при цьому саме соціально-правове явище праця фактично залишається поза увагою. Між тим, праця – занадто широка за сферою й глибока за змістом категорія, щоб зводити її сферу до індивідуальних правовідносин. Тому свободу праці у наукових дослідженнях можна й навіть необхідно розглядати з позиції предмета трудового права. Загальновідомо, що законодавством про працю регулюються не тільки трудові відносини, що мають індивідуальний характер, а й суспільні відносини, суб'єктами яких є трудові колективи, профспілки і роботодавці та їх організації й об'єднання, органи влади різних рівнів тощо.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування необхідності широкого погляду на свободу у сфері праці та формування пропозицій з удосконалення правового регулювання її забезпечення.

Результати дослідження. Прийняття у 1996 році Конституції України, заснованій на нових для нашого суспільства засадах, зумовило розвиток багатьох сфер суспільного життя, у тому числі й відносин із праці. Зокрема,

саме з початком дії Конституції для нас стали реальними, а не абстрактними, категорії «свобода праці» й «примусова праця». Вони зумовили необхідність досліджень на вітчизняних теренах цих нових для правового середовища явищ, які б дозволили розширити межі сприйняття правового регулювання суспільних відносин (див, наприклад: [1], [2]).

Поступово вчення про свободу праці розвивалося через наукові праці, в яких свобода праці була основним предметом досліджень, або де свобода праці аналізувалася у тісному зв'язку з основною проблемою, заявленою у темі публікації. Найпоширенішим серед науковців розумінням свободи праці стало сприйняття її як вільної реалізації особою права на працю, встановленого статтею 43 Конституції України.

Зокрема, С. В. Селезень укладення трудового договору резонно визнав основним способом реалізації права на працю, у якому виявляється принцип свободи праці. Більш того, з аналізу поняття і змісту трудового договору він робить висновок про його «реальну свободу», що характеризує конституційний принцип свободи праці [3, с. 151–152].

У свою чергу, В. В. Хромей взагалі висловив твердження, що в світовій практиці реалізації принципу свободи праці немає більш ефективної правової форми в трудових відносинах, ніж трудовий договір [4, с. 125]. Він вважає, що зміст конституційного принципу свободи праці охоплює: свободу вибору роду занять і професії, свободу при укладенні трудового договору, свободу від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, та свободу припинення безстрокового трудового договору [5, с. 34].

Привертає увагу й теоретична конструкція Л. В. Хомко, за якою свобода як правова цінність та основоположний принцип права окреслена й принципом свободи праці. Зокрема, в межах трудових правовідносин вона знаходить свій прояв, головним чином, у принципі свободи трудового договору, і, як наслідок, у положеннях інституту трудового договору [6, с. 123]. Але потім вона робить висновок, що свобода праці є міжгалузевим інститутом права та фундаментальним принципом сучасного трудового права України [6, с. 129]. Нескладно помітити непослідовність у формуванні позиції щодо місця свободи праці у структурі правового регулювання відносин із праці. Навряд чи принцип може бути інститутом права, бо інститут як структурний елемент галузі щонайменше має свій монолітний предмет (об'єкт регулювання) і відносно виокремлену значну сукупність норм. Принцип апіорі не може бути зведений до норм права, позаяк його призначенням є не стільки безпосереднє регулювання конкретних суспільних відносин, скільки визначення засад такого регулювання. У звітному розумінні він стоїть вище нормативних приписів, бо впливає на їх змістовне наповнення.

Безумовним кроком вперед у розумінні свободи праці можна вважати публікації, в яких аналізується не тільки дія трудового договору. Зокрема, О. Я. Лаврів справедливо стверджує, що принцип свободи праці пронизує відносини, які передують трудовим і також входять до предмета трудового права: відносини зайнятості, пошуку відповідної роботи, перепідготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; відносини, які супроводжують трудові, наприклад свободи праці в безпечних для здоров'я умовах; відносини, які впливають з трудових, наприклад захисту права на працю через відповідні органи [7, с. 56].

Схожий підхід до проблеми демонструє І. І. Яцкевич, який звертає увагу на важливість обов'язкового дотримання конституційних норм-принципів щодо свободи праці, добровільності праці. На його переконання, конституційна гарантія права на працю (ст. 43) поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права. На превеликий жаль, він не розвиває цю думку і не зазначає, про які норми-принципи йдеться. Натомість автор ілюструє реалізацію свободи у праці через такий приклад, як переведення на іншу роботу. Він безпідставно вважає його безпосередньо пов'язаним з гарантуванням свободи праці та заборонаю використання примусової праці [8].

Втім, слід зупинитись й на твердженні Л. В. Хомко, що свобода праці може вживатись як в широкому, так і вузькому розумінні. У широкому значенні свобода праці є фундаментальним принципом сучасного права, з якого випливає право на працю та право не працювати, що утверджується, гарантується та захищається державою [6, с. 124].

Як бачимо, такий підхід до об'єкта дослідження зумовив й цілком логічний для нього висновок: принцип свободи праці полягає у реалізації принципу свободи укладення трудового договору. Але визнати його широким навряд чи можна. Сучасне розуміння свободи праці має будуватися на тому, що праця є змістовним явищем, яке зумовлює виникнення й існування багатьох видів суспільних відносин на різних рівнях за участі різноманітних суб'єктів. Свобода праці є принципом трудового

права, правове забезпечення й захист якого здійснюється нормами Конституції України, ратифікованими міжнародними актами, нормами трудового, адміністративного, цивільного, господарського, кримінального та інших галузей законодавства. Принцип свободи праці діє не тільки у сфері індивідуальних правовідносин і не тільки в інституті трудового договору. Він є визначальним в організації господарської діяльності, заснованій на найманій праці, й активно діє в механізмі соціального діалогу, у вирішенні трудових спорів тощо. Без свободи неможлива реалізація права на асоціації, на створення або участь у профспілках, створення їх об'єднань і організацій, які беруть активну участь в реалізації й захисті прав і законних інтересів працівників. Право роботодавців на створення професійних об'єднань теж неможливе без свободи.

Широке розуміння свободи у сфері праці зумовлює й відповідний погляд на її правовий супровід. Тому навряд чи можна погодитись з твердженнями, що нормативні витоки закріплення свободи праці серед прав людини починаються із статтею 43 Конституції України [9, с. 63]. Зводити зміст правових засад існування, забезпечення й захисту свободи у сфері праці до національного законодавства не слід, бо вони здійснюються і через широке коло міжнародних нормативних актів. Якщо говорити відверто, то навряд чи буде продуктивним пошук витоків свободи праці у національному правовому регулюванні, оскільки Конституція України діє з 1996 року, а міжнародні правові засади свободи праці сформовано ще у першій половині 20-го століття. Саме тоді сформувалися міжнародні стандарти, що закріплюють у відповідних нормативних актах право вільно обирати працю, вільно створювати об'єднання й організації, вільно вступати до них для захисту свої прав та законних інтересів тощо. Зокрема, це Загальна декларація прав людини 1948 року, Конвенція № 29 Міжнародної організації праці про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, Конвенція № 87 МОП про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. Україна через ратифікацію міжнародних актів, а згодом і з прийняттям Конституції сприйняла ці та багато інших надбань правового розвитку суспільства.

Та головне, що стандарти свободи у сфері праці формувалися не на порожньому місці. Їх основою були гуманістичні, людиноцентристські ідеї провідних європейських філософів, які розвиваються й донині.

Відомий фахівець з теорії права С. П. Погребняк свободу відносить до основоположних принципів права. На його переконання, право ґрунтується на визнанні свободи беззаперечною соціальною цінністю, послідовно втілює її у своїх принципах та інститутах, закріплює та захищає легітимовану міру свободи. Усе це дає підстави розглядати право як головну інституцію, що забезпечує індивідуальну свободу, а свободу – як одну з основних ідей, що надихають право [10, с. 72].

Посилаючись на дослідження теоретиків права та відомих мислителів минулого, С. О. Сунегін серед основ або підвалин свободи на перше місце ставить необхідність. Взаємозв'язок права та свободи має розглядатися крізь призму співвідношення закону, який є єдиним формально визначеним масштабом людської діяльності, та моралі, оскільки у протилежному випадку свобода перетворюється у всездозволеність, свавілля та анархію [11, с. 276].

У зв'язку з цим важливо звернутися до позиції О. П. Донченко, за якою свобода, здійснюючи регулятивний та корегуючий вплив на суспільні відносини, створює великий простір для всебічного прояву автономії волі людини та її творчої самореалізації у всіх сферах соціального життя. Виникає потреба органічного введення категорії свободи до царини обов'язкових велінь, яке, на наш погляд, повинно відбуватись у вигляді всезагального принципу права [12, с. 307].

О. В. Кузьменко, розглядаючи свободу с позицій конституційного права, небезпідставно вважає свободу ключовим принципом і цінністю громадянського суспільства, оскільки створює передумови для його розвитку. Громадянське суспільство потребує конституційної цінності свободи, саме на ній і має ґрунтуватися функціонування громадянського суспільства [13, с. 15].

Фахівці з трудового права теж роблять посильний внесок в розроблення дії принципу свободи праці. Зокрема, Т. А. Занфірова складовими елементами принципу свободи праці визнає комплекс можливостей володіти, користуватися і розпоряджатися правом на працю та правом не працювати, не порушуючи вимоги чинного законодавства; сукупність обов'язків інших осіб (і держави) щодо особи, яка має право на працю та право не працювати; комплекс спеціальних зобов'язань держави щодо утвердження, забезпечення та захисту свободи праці; настання юридичної відповідальності за порушення принципу свободи праці [14, с. 136–137]. Така позиція зумовлює необхідність уточнення, оскільки настання відповідальності є результатом недотримання законів, і тому його скоріше можна розглядати не як складову принципу свободи праці, а як гарантію його забезпечення.

Справжнє призначення принципу полягає не в тому, що ним встановлюється сукупність прав та обов'язків, а в тому, що ним визначаються засади правового регулювання. Наглядним прикладом дії принципу свободи праці та обмеження позбавлення особи права виконувати вільно обрану роботу є статті 4 і 5 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 р. та наслідки її ратифікації. У ст. 4 цього міжнародного акту чітко вказано, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби, а ст. 5 містить перелік причин, які не можуть вважатися законними для звільнення (членство у профспілці, відпустка по материнству й т.і.) [15]. Зміст цього принципу розвивається у п. 5 Рекомендації МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 1982 року: крім підстав, зазначених у статті 5 Конвенції МОП № 158, законною підставою для припинення трудових відносин не може бути, зокрема, вік виходу на пенсію [16]. Ратифікувавши постановою Верховної Ради України від 4.02.1994 р. Конвенцію МОП № 158, Україна спеціальним Законом «Про визнання таким, що втратив чинність, пункту 1-1 статті 40 Кодексу законів про працю України» від 12.07.1994 р. скасувала таку підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як досягнення працівником пенсійного віку [17]. Тобто, хоча положення рекомендації як міжнародного акту не мають нормативності, вони у даному випадку є носіями принципу свободи праці й заборони її обмеження. Тому дії законодавчого органу України з цього приводу можна назвати конкретним прикладом розуміння функціонування принципу права й показником високого рівня правової культури.

Те, що свобода є природою властивістю людини, а право на свободу не може піддаватися утиску й неправомірним обмеженням, неодноразово зазначалося в актах Конституційного Суду України. Зокрема, в Рішенні від 7.07.2004 р. зазначено, що свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації [18]. В абзаці п'ятому підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019 Конституційний Суд чітко вказав, що держава зобов'язана

створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону, а відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника [19].

Задля формування повного сприйняття свободи у сфері праці важливо підкреслити: у громадянському суспільстві свобода проявляється в тому, що людина заявляє про себе як автономна, суверенна особа. Вона рівна серед рівних, оскільки люди об'єднуються між собою за власним волевиявленням і вони самі виробляють ціннісні орієнтири, норми та правила, яких мають намір дотримуватися [20, с. 86].

Слід звернути увагу на те, що закріплене в ст. 36 Конституції України право на свободу об'єднання і на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів забезпечується не тільки заборонаю примусу до вступу в будь-яке об'єднання громадян, а й гарантією, що вона не може бути обмеженою у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Примітно, що Конституційний Суд України фактично розвиває можливість реалізації цього права. Так, в абзаці третьому пункту 2.3 мотивувальної частини Рішення від 18.10.2000 р. № 11-рп/2000 зазначено, що це право не може бути обмежене ні законодавством, ні на практиці такими вимогами щодо реалізації названого права, які виключають можливість утворення професійної спілки як такої, якщо цих умов (вимог) об'єктивно не можна виконати [21].

Право на вільне об'єднання належить не тільки працівникам, а й роботодавцям. Р. Бутинська справедливо вважає однією з гарантій реалізації права роботодавців створювати свої професійні організації право не створювати такі об'єднання і право не вступати в них без можливих негативних наслідків для нього. При цьому свобода реалізації цього права виражається в тому, що в законодавстві й на практиці його застосування не містяться відмінності стосовно осіб, які є членами таких об'єднань і які в них не вступили. Також складовою частиною права на свободу об'єднань має бути свобода вибору організацій для ступу в них [22, с. 69].

Право роботодавців на об'єднання закріплено в ч. 1 ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р.: роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Показовим є й наведення в ст. 6 цього Закону принципу свободи об'єднання серед принципів, на яких організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють [23]. Крім того, свобода для роботодавців у сфері праці проявляється і в добровільності як засаді соціального діалогу, зазначеній серед основних принципів у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12. 2010 р. Окремо слід звернути увагу на те, що в нормативно закріпленому понятті соціального діалогу (ст. 1 цього Закону) міститься його сутність – визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які неможливі без свободи волі сторін [24].

Врешті речт, не слід забувати про свободу у сфері господарської діяльності, що полягає у праві роботодавця вільно визначати кількісну у якісну складові персоналу, у праві добору працівників за професійними й персональними якостями, у можливості вільно організувати свій бізнес, у тому числі праві на цій підставі звільняти на законних підставах працівників і т. д.

Тут важливо зазначити, що свобода роботодавця на звільнення, як і багато інших її проявів у сфері праці, не можуть бути вільними від законних обмежень. Проблему

обмеження свободи в межах цієї публікації не уявляється можливим викласти навіть через наведення основних позицій науковців, тому обмежимося загальними висновками. Один з провідних вітчизняних фахівців з конституційного права В. В. Речицький підкреслив, що сучасне «право свободи» забороняє обмежувати свободу з міркувань соціальної користі чи добра, визнаючи лише ті обмеження, які критично необхідні для її підтримання і збереження [25, с. 142]. Засади позитивного нормативного забезпечення свободи створено Загальною декларацією прав людини 1948 р.: «При здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві» (ч. 2 ст. 29).

Ці засади дозволяють виділити правомірні й неправомірні обмеження свободи. Очевидно, правомірними слід визнавати обмеження, що мають природню або зумовлену крайньою необхідністю для суспільства підставу, а їх межі й зміст (у часі, просторі, за колом осіб тощо) чітко встановлені в законі. Відповідно, обмеження можуть бути постійними й тимчасовими. Наприклад, за статтею 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці [26].

Неправомірні обмеження можуть бути прямими й опосередкованими. Якщо прямі неправомірні обмеження визначити доволі просто (ними є, наприклад, підстави, викладені в ст. 22 КЗпП), то з опосередкованими складніше.

Наприклад, за півстоліття існування фактично ні в кого не викликала заперечення норма ч. 1 ст. 29 КЗпП, за якою роботодавець зобов'язаний поінформувати працівникові під розписку про наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах. Проблема полягає в тому, що роботодавець має зробити це до початку роботи працівника за **укладеним** трудовим договором. Звідси виникає риторичне питання: а чому роботодавець не повідомив про шкідливі й небезпечні умови **до укладення** трудового договору? Вочевидь, він зацікавлений у приховуванні цієї інформації, поки особа (потенційний працівник) не буде ознайомлена з наказом про прийняття на роботу, аби змусити її виконувати цю роботу щонайменше два тижні. Виходить, що особу просто ошукали, інакше вона б не погодилась на таку роботу.

Якщо викласти ситуацію правовою мовою, то виконання роботодавцем недосконалих приписів ст. 29 КЗпП є опосередкованим обмеженням свободи праці. Фактично особу позбавили права вільного вибору роботи на основі нестачі інформації. Тут залишається й суто практичне питання: як правовими засобами вирішити наведену вище ситуацію? Чинним КЗпП, на відміну від ст. 230 Цивільного кодексу України, не встановлено можливості визнання судом недійсним договору, укладеного під впливом обману. Але положення в цілому й реноме законодавчого органу зокрема рятує стаття 5 Закону «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. Вона містить два чітких правових приписи: умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці; роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів **під час укладання**

трудова договір [27]. Тобто, обов'язки роботодавця щодо надання працівникові інформації з приводу роботи не обмежуються ст. 29 КЗпП, а колізія між цими нормами має вирішуватися на користь спеціального Закону «Про охорону праці». Разом з тим, наявність такої норми в спеціальному законі не означає, що цього правила не має бути в основному нормативному акті про працю, де закріплено права працівників і порядок прийняття на роботу.

Свобода означає можливість вільного вибору, але свободу вибору не слід зводити до свободи від примусу як зовнішнього впливу, що нейтралізує волю особи. Свідомий вибір можна зробити за умови, що особа буде заздалегідь проінформована про шкідливі й небезпечні фактори і зможе без тиску та обману обрати один з варіантів – поступати на таку роботу або відмовитись від неї. За статтею 5 Закону України «Про інформацію» від 2.10.1992 р. кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, а у ст. 14 цього нормативного акту серед інших об'єктів інформації вказано й роботу [28].

Крім того, свобода вибору роботи буде забезпечена, коли особі надано необхідну для реалізації її прав і законних інтересів інформацію про соціально-побутові умови на виробництві. Тому право особи (працівника) на інформацію має бути закріплено в загальних положеннях нового Трудового кодексу. Порядок прийняття на роботу має містити право особи не тільки на ознайомлення з колективним договором, а й на отримання інформації від профспілкового органу (профспілкового організатора) про стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціально-побутових умов за місцем роботи.

Насамкінець звернемо увагу й на необхідність встановлення додаткової гарантії забезпечення свободи праці й захисту прав і законних інтересів працівників, що дозволила би вирішити ситуацію з укладеними трудовими договорами під впливом обману. На нашу думку, у новому Трудовому кодексі має бути встановлено право особи (працівника) відмовитись від укладеного з ним трудового договору під впливом обману. Практика відмови від укладеного трудового договору існує в Естонії. За статтею 91 Закону про трудовий договір Естонської Республіки працівник може відмовитись від укладеного трудового договору у надзвичайному порядку з поважної причини, під якою розуміється істотне порушення роботодавцем обов'язків. Серед істотних порушень наведено й реальну небезпеку для життя, моралі або авторитету працівника [29].

Висновки. Свобода у сфері праці заснована на філософській zasadі, що всі люди народжуються вільними й вільними мають залишатися все життя. Ця засада втілена в міжнародних стандартах й реалізована в Конституції України. Свобода праці є принципом сучасного трудового права, що поширюється не тільки на індивідуальні відносини, а й на широке коло інших відносин, що складають предмет трудового права. Його дія гарантується й забезпечується нормами Конституції України, міжнародних і національних нормативних актів у різних галузях права. Призначення принципу свободи праці полягає не в тому, що ним встановлюється сукупність прав та обов'язків, а в тому, що ним визначаються засади правового регулювання. Свобода праці має обмеження, що поділяються на правомірні й неправомірні, постійні й тимчасові, прямі й опосередковані. Реалізація й забезпечення свобода праці тісно пов'язана з правом на інформацію. Право на інформацію та право на відмову працівника від укладеного трудового договору мають бути закріплені у новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жернаков В. В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. № 10. С. 35–39.
2. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. № 3. С. 34–36, 55.
3. Селезень С. В. Трудовий договір як правова форма закріплення волі сторін трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2010. № 2. С. 150–153.
4. Хромей В. В. Конституційне право на працю : монографія / В. В. Хромей. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 240 с.
5. Хромей В. Свобода праці як важлива гарантія конституційного права на працю. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2016. № 1/2 (17). С. 30–34.
6. Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми : колективна монографія / Н. П. Мокрицька, Р. Я. Бутинська та ін.; за заг. ред. д. ю. н. М. С. Долинської. Львів : «Галицька видавнича спілка». 2021. 312 с.
7. Лаврів О. Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. *Актуальні проблеми держави та права*. 2009. Вип. 46. С. 55–61.
8. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1 (11). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>
9. Купіна Л. Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021 р. № 1. С. 59–64.
10. Загальна теорія права : підручник / За заг. ред. М. І. Козюбри. К. : Ваіте, 2015. 392 с.
11. Сунегін С. О. Основоположні принципи права: загальна характеристика та деякі аспекти реалізації. *Альманах права*. 2012. № 3. С. 275–279.
12. Донченко О. П. Свобода як всезагальний принцип права. *Проблеми філософії права*. 2005. Том III. № 1-2. С. 307–310.
13. Кузьменко О. В. Свобода як принцип конституції і цінність громадянського суспільства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 1 (36). С. 12–16.
14. Занфірова Т. А. Основні складові принципу свободи праці. *Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр.* Київ, 2016. № 1. Т. 1. С. 135–138.
15. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. Постанова Верховної Ради України № 3933-XII від 04.02.1994 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3933-12#Text>
16. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 1982 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text
17. Про визнання таким, що втратив чинність, пункту 1-1 статті 40 Кодексу законів про працю України. Закон України від 12 липня 1994 року № 92/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. N 33. Ст. 297.
18. Рішення Конституційного Суду України у справі про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>
19. Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-п(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>
20. Ковальчук В., Панчук І. Громадянське суспільство та його правові цінності в умовах демократичної трансформації: досвід України. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2017. № 865. С. 83–89.
21. Рішення Конституційного Суду України у справі про свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 року № 11-рп/2000. URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/432-pravo-na-svobodu-obyednannya>
22. Бутинська Р. Право на свободу об'єднань роботодавців. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 5. С. 68–71.
23. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
24. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
25. Речицкий В. В. Символическая реальность и право. Львов : ВНТЛ-Классика, 2007. 732 с.
26. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
27. Про охорону праці. Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
28. Про інформацію. Закон України від 2 жовтня 1992 року № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#n49>
29. Закон о трудовом договоре Эстонской Республики. URL: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/ZAKON%20O%20TRUDOVOM%20DOGOVORE%2001.04.2022.pdf>