

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22.2

ЮРИДИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ПРАЦЮ: ПОНЯТТЯ І ЗМІСТ

У статті розглядається поняття і зміст права на працю. Аналізуються наукові погляди вчених, норми вітчизняних і міжнародних нормативно-правових актів, які закріплюють право на працю. Особлива увага приділена аналізу співвідношенню принципу свободи праці та права на працю.

Ключові слова: право на працю, свобода праці, заборона примусової праці, переведення на іншу роботу.

В статье рассматриваются понятие и содержание права на труд. Анализируются научные взгляды ученых, нормы отечественных и международных нормативно-правовых актов, закрепляющие право на труд. Особое внимание уделено анализу соотношения принципа свободы труда и права на труд.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, запрет принудительного труда, перевод на другую работу.

The article considers the concept and content of the right to work. It analyzes the scientific views of scholars and the norms of national and international legal instruments enshrining the right to work. Special attention is dedicated to the relation of the principle of freedom of labor and the right to work.

Key words: right to work, freedom of work, prohibition of forced labor, transfer to another job.

Вступ. З-поміж усього комплексу соціально-економічних прав особливе місце посідає право на працю. Воно відображає природну потребу людини до праці. Це зумовлено тим, що право на працю є підґрунтям для набуття всіх інших трудових прав та обов'язків, воно становило й становить вольову діяльність, що спрямована на створення матеріальних цінностей. Саме завдяки праці людина забезпечує себе та членів своєї сім'ї, набуває певні здібності й досвід шляхом реалізації у трудовій діяльності.

Правова проблема права на працю порушувалася в наукових працях М.Г. Александра, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гінцбурга, В.М. Скобелкіна, О.В. Смірнова, К.П. Уржинського, В.В. Жернакова, Г.С. Гончарової, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенка, О.М. Ярошенка, В.І. Прокопенка, П.А. Буценка, Л.Д. Нечипорук, О.А. Ситницької. Незважаючи на велику кількість наукових праць із зазначеного питання, досі залишається дискусійним поняття визначення сутності й змісту права на працю; не розв'язана проблема співвідношення принципу свободи праці та права на працю, яке виступає як одна з відправних основ теорії трудового права. Вищенаведене й зумовлює актуальність і обрання зазначеної теми.



Постановка завдання. Метою статті є дослідження поняття права на працю та його змісту, співвідношення принципу свободи праці й права на працю.

Результати дослідження. Стаття 43 Конституції України закріпила, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Право на працю – це категорія, що відбиває особистісний підхід до вивчення правового становища громадян у сфері праці. Воно дає змогу краще зрозуміти необхідність удосконалення законодавства саме з погляду належного, тобто життєвої важливості, значимості права на працю для людини. Як право громадянина воно характеризує рівень, ступінь та обсяг, у яких держава забезпечує й гарантує громадянам їх реалізацію. Право людини на працю є категорією юридичного порядку, що відбиває людську потребу в праці, існує як у формі ідей, вимог людини до суспільства й держави, так і у формі законодавчо закріплених можливостей із задоволення цієї потреби [1, с. 24].

На думку Л.Д. Нечипорук, вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. При цьому людина може обрати той чи інший вид діяльності й рід занять [2, с. 192].

Конституція УРСР 1978 р. право на працю визначила як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості, але не нижче за встановлений державний мінімальний розмір, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи, відповідно, зі здатністю, професійною підготовкою, освітою, з урахуванням суспільних потреб.

Під час порівняння зазначеного положення зі ст. 43 Конституції України О.І. Процевський робить висновок, що у зміст права на працю Основний Закон України включив складники, які знаходяться за його межами, хоча зовні характеризують це явище. Праця – це будь-яке напруження тілесних або розумових здібностей людини (В.І. Даль); це все те, що стомлює людину; те, що вона має й на що здатна. Праця – це доцільна діяльність людини, яку вона використовує для задоволення своїх потреб (К. Маркс). Тому й право на неї може включати лише такі складові частини, які характеризують саму працю. Усе інше знаходиться за межами поняття права на працю, хоча, як правило, активно впливає на волю володільця праці [3, с. 101].

На його думку, щоб зрозуміти зміст права на працю, що закріплено в Конституції України, треба розкласти його на частини. Перша частина стосується самого права на працю. Цікаво, що право на працю – природне право людини, але воно закріплено в Основному Законі держави. Тому в другій частині змісту права на працю йдеться не про право як таке, а про наслідки для працівника, який застосовуватиме свою унікальну природну здатність до праці – «можливість заробляти собі на життя працею». І саме тут наголошується, що ця можливість заробляти собі на життя позбавлена примусу – «вільно обирати собі роботу або вільно погоджуватися на ту, яку громадянину запропонують» [4, с. 252–253].

О.А. Ситницька, встановлюючи зміст права на працю, виходить із того, що ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України дещо по-іншому формулює визначення цього права, порівняно з ч. 1 ст. 43 Конституції України. Якщо Конституція України передбачає право на працю для кожного, то в КЗпП України мова йде лише про громадян України. На її думку, право на працю повинні мати всі особи, які на законних підставах перебувають на території України. Відповідно до ст. 2 КЗпП України, зміст права на працю включає також право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, чого не містить відповідна норма Конституції. Це право повністю охоплюється конституційним формулюванням, відповідно до якого право на працю є можливістю заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [5, с. 258].

Право на працю визначається за кожною людиною, дає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина для себе обирає чи на яку погоджується (ст. 43 Конституції України). Під час дослідження зазначеного положення увагу привертає позиція законодавця, який не розмежовує такі поняття, як «праця» й «робота».



У тлумачному словнику В.І. Даля «праця – робота, заняття, вправа, справа, все, що потребує зусиль, старань і турботи, будь-яке напруження тілесних і розумових сил, усе, що стомлює, наслідки роботи, старань, зусиль, зроблена річ, працювати, старатись у чому-небудь, займатись чимось, не сприймати неробства, бути зайнятим, заклопотаним» [6, с. 436–437].

На думку О.А. Ситницької, праця – це цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних і суспільних потреб. Її роль у розвитку людини й суспільства, на думку автора, полягає не лише у створенні матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, а й у розвитку самих працівників. Завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває певних навичок і здібностей, реалізує їх у трудовій діяльності [7, с. 56].

Праця – це невідокремлена функція людського існування й буття. Робота – зовнішня форма, в якій реалізується праця і яку створює держава. Узагалі робота – це зовнішня форма вираження минулої чи сучасної людської праці. Робота створюється умовами життя суспільства, рівнем розвитку техніки й технології тощо [3, с. 102].

Саме тому, погоджуємось із думкою О.І. Процевського, що людина вільно обирає чи погоджується не на працю, а на роботу, яку для неї створює і пропонує держава, оскільки можливість заробляти собі на життя, як правило, залежить не від волі людини, яка природно володіє працею і здатна до роботи, а від держави, котра створює умови для реалізації цієї можливості.

У міжнародно-правовій сфері про право на працю згадується в Пакті про економічні, соціальні та культурні права [8], відповідно до якого це право включає «право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає або на яку вільно погоджується». Зі змісту наведеного положення випливає, що право на працю містить у собі два елементи, а саме: 1) право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає; 2) право кожної людини заробляти собі на життя власною працею, на яку вона вільно погоджується.

Натомість Загальна декларація прав людини (ст. 23) [9] визначає, що кожна людина має право на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. А щодо «безпечних і здорових умов праці», про які йдеться в ст. 43 Конституції України, то Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права їх визначає як «справедливі і сприятливі умови праці», до яких включає винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливую зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці та задовільне існування для них самих і їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі, що відповідає вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації тощо (ст. 7).

Право на працю є невід'ємним правом людини, а держава є відповідальною щодо реалізації цього права. Саме тому право на працю перебуває в центрі уваги науки трудового права як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані всі інші права та обов'язки працівника.

П.А. Бущенко наголошує, що проблема співвідношення принципу свободи праці й права на працю є однією з відправних основ теорії трудового права, є ключовою. На його думку, саме від її вирішення залежить напрям розвитку більшості норм трудового права. У трудовому праві свобода праці як принцип перетворюється в основному на свободу трудового договору, яка припускає добровільний характер цієї угоди [10, с. 388]. Його зміст полягає в тому, що розвиток трудових відносин працівника з роботодавцем буде визначатися трудовим договором.

Він є однією з основних форм реалізації конституційного права громадян на працю. Укладаючи його, громадянин визначає своє правове становище на конкретному підприєм-



стві, в організації, установі або у фізичної особи (у конкретного роботодавця), вступає з ним у трудові відносини як працівник [11, с. 64].

Свобода укладення трудового договору передбачає, що сторони добровільно вступають у трудові відносини та за домовленістю визнають його умови. Принцип свободи трудового договору однаковою мірою розповсюджується як на працівника, так і на роботодавця. Отже, свобода трудового договору означає, що сторони трудових правовідносин: 1) вільно обирають трудову діяльність або вільно погоджуються, виключаючи примусову працю; 2) вступаючи в трудові відносини, добровільно укладають трудовий договір і можуть його розірвати; 3) укладаючи трудовий договір, прагнуть до тривалих трудових відносин.

Свобода праці для працівника передбачає можливість вибору роботодавця (фізичної або юридичної особи), місця роботи, робочого місця, трудової функції, оплати праці за свою роботу; а для роботодавця – право самостійно обирати працівника, визначати розмір заробітної плати, вести колективні переговори та укладати колективні договори, приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції, створювати об'єднання роботодавців.

Отже, до початку укладення трудового договору сторони можуть керуватися лише принципом свободи трудового договору, їхньому праву не відповідає обов'язок іншої сторони. Держава не гарантує обов'язкове працевлаштування, а лише сприяє працевлаштуванню всіх бажаних реалізувати своє право, тобто передбачає певний правовий механізм.

Так, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [12], держава встановлює державні гарантії у сфері зайнятості населення, а саме: вільне обрання місця застосування місця праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення й реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей і з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння в працевлаштуванні, обранні підходящої роботи й одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови в найманні на роботу й незаконного звільнення; додаткове сприяння в працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Свобода праці, включаючи право на працю, несумісна з примусовою працею, оскільки в протилежному випадку не може бути й мови про свободу праці та право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Заборону примусової праці в Україні встановлено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції України, використання примусової праці забороняється.

Однак Конституція України, як й інші нормативні акти України, не містить визначення поняття примусової праці. Правовий зміст примусової праці викладено в ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці 1930 р. № 29 [13]: примусова або обов'язкова праця означає всяку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Із наведеного визначення можна виокремити дві ознаки, що мають юридичне значення для визначення роботи чи служби примусовою працею. Перша з них характеризується відсутністю добровільного бажання особи надати свої послуги для виконання певної роботи (наприклад, наказ про виконання роботи, що здійснюється під загрозою покарання в разі невиконання); друга – можливість застосування покарання чи насильства у випадку відмови від виконання такої роботи.

Під час визначення сутності примусової праці потрібно розмежовувати такі поняття, як «примусова» та «обов'язкова» праця, які використовуються в назві й змісті Конвенції Міжнародної організації праці № 29. Саме тому мова йде про заборону саме примусової праці, тобто тієї, що виконується під примусом чи тиском. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан (ст. 43 Конституції України).



Трудовий договір є відбиттям договірному принципу залучення до праці як працівника. Саме договірний принцип залучення до праці дає змогу задовольнити не тільки інтереси самого працівника у виборі роду й місця трудової діяльності, а й потребу роботодавця в підборі кваліфікованих кадрів з урахуванням виробничих потреб і специфіки завдань, які стоять перед конкретним колективом працюючих осіб. Крім того, договірний характер праці в поєднанні з широкими можливостями вибору професії гарантує справжню свободу й добровільність праці [10, с. 388–389].

У доктрині трудового права трудовий договір розглядається в різних аспектах, зокрема як юридичний факт, що є переважною підставою появи трудових правовідносин і передумовою для виникнення інших або ж як центральний інститут трудового права, що включає в себе систему правових норм про працевлаштування, переведення на іншу роботу (зміна умов трудового договору), а також припинення цього договору.

Трудові відносини, які прийнято в науці трудового права називати основним видом трудових правовідносин, виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким перший зобов'язується виконувати роботу, окреслену цим договором, дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а другий, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Із цього випливає, що роботодавцеві заборонено вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Доручення роботодавцем працівникові виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, як виняток із загальної заборони допускається, як правило, лише за згодою останнього й називається переведенням.

Заборона переводити працівника на іншу роботу без його згоди забезпечує реалізацію працівником свого права на працю, і в її основі покладено заборону примусової праці, оскільки «без волі й волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є ні що інше як примусова праця» [3, с. 104].

Частина 1 ст. 170 КЗпП України формулює імперативне правило про обов'язки власника переводити працівника на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку: в разі втрати працездатності, у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, отриманими на виробництві; при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних тяжких захворюваннях.

Згідно з таким висновком, власник або уповноважений ним орган повинен перевести таких осіб за їхньою згодою на таку роботу тимчасово або ж без обмеження строку.

Такий специфічний вид переведень у системі охорони праці встановлюється з метою захисту здоров'я і збереження працездатності людини у випадках, коли вона тимчасово або постійно не в змозі виконувати роботу, на яку приймалась, але може без шкоди для свого здоров'я виконувати іншу легшу роботу. Таке переведення працівника можливе за наявності умов, в основі яких може бути як медичне, так і правове підґрунтя.

Розглянемо основні з них:

1. Необхідність переведення встановлена компетентними органами лікувальних установ. Висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу видають лікар або комісія лікарів лікувального закладу за місцем проживання або роботи працівника (ч. 1 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я) [14]. При цьому лікар або комісія лікарів діють як органи медико-соціальної експертизи, висновки яких є обов'язковими для всіх роботодавців. Право давати висновки про необхідність переведення працівника на іншу роботу надано лікарсько-консультаційним комісіям (далі – ЛКК), а якщо така в лікувальному закладі не створена, то такий висновок дає лікар, який лікує, із дозволу головного лікаря (п. 2.13 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян) [15].

Зазначені в медичному висновку обмеження характеру й умови праці, які можуть виконуватися працівником без шкоди для його здоров'я, є обов'язковими для роботодавця.



Умови праці за рекомендацією лікарів можуть бути полегшені або змінені (за попереднім місцем роботи), наприклад, шляхом скорочення тривалості робочого дня, звільнення від важких операцій, нічних змін тощо.

2. Працівник дав згоду на таке переведення. Ця вимога є обов'язковою, такою, що відповідає конституційним нормам щодо заборони примусової праці, оскільки особа не повинна переводитися на легшу роботу в примусовому порядку.

У випадку відмови працівника від переведення або відсутності на цьому підприємстві роботи, яку він міг би виконувати без шкоди для свого здоров'я, власник або уповноважений ним орган у встановленому порядку може порушувати питання про його звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

Для правильного застосування цієї норми важливо зрозуміти співвідношення припису ч. 2 ст. 40 КЗпП України, що допускає звільнення за цією підставою лише в разі неможливості переведення працівника на іншу роботу, і ст. 170 КЗпП України, яка ставить в обов'язок власникові перевести особу, котра потребує надання легшої роботи, за її згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або на обмежений строк. Стаття 170 КЗпП України виключає можливість звільнення працюючого у зв'язку з невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи, якщо той згоден перейти на легшу роботу, яку власник зобов'язаний запропонувати йому згідно з медичним висновком. Однак на практиці вважається допустимим звільнювати працівника через невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі не тільки у випадку його відмови від переведення, а й за браком вакантного робочого місця (посади), на яке він міг би бути переведений.

Вирішенням указаної ситуації має стати внесення змін до ч. 2 ст. 40 КЗпП України, які передбачали б розірвання трудового договору за ініціативи власника або уповноваженого ним органу внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, за умови відмови працівника від переведення на легшу роботу або його ухилення від обов'язкового медичного огляду, яке продовжується після відсторонення від роботи за цією підставою.

3. На підприємстві наявні вакантні місця, виконання робіт на яких рекомендовано ЛКК або МСЕК. Якщо в установленій цими комісіями строк власник або уповноважений ним орган не забезпечує потерпілого відповідною роботою, фонд соціального страхування від нещасних випадків сплачує йому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку.

Закріплення таких норм, з одного боку, є твердою гарантією для працюючих, які не можуть якісно виконувати трудову функцію через погіршення стану здоров'я, а з іншого – такий підхід до вирішення цього питання не відповідає інтересам роботодавця, оскільки залишити працівника з пониженою працездатністю на роботі, яку він не в змозі належним чином виконувати, означає для роботодавця зниження інтенсивності праці на підприємстві, порушення нормального виробничого процесу і як наслідок зменшення прибутку підприємства.

Чинний КЗпП України передбачає можливість переведення працівника на іншу роботу без його згоди лише за наявності умов, визначених у ч. 2 ст. 33 КЗпП України. У всіх інших випадках отримання згоди є обов'язком роботодавця.

Пленум Верховного Суду України в Постанові «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 [16] надав роз'яснення щодо змісту норми ст. 43 Конституції України про заборону примусової праці. Було висловлено думку, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила ст. ст. 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення в разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Стаття 34 КЗпП України закріплює порядок переведення працівників у разі простою й установлює обов'язок роботодавця отримати згоду працівника на його переведення в разі



простою, викликаного невідвратною силою або іншими обставинами. Така регламентація цілком порушує інтереси роботодавців, оскільки в разі відмови переведення працівників роботодавець змушений залучати до роботи інших осіб і, відповідно, оплачувати її. Отримання згоди працівника на переведення в разі простою, викликаного надзвичайними обставинами, які не можна заздалегідь передбачити, не тільки суперечать нормам трудового законодавства, а й не відповідає економічним і соціальним інтересам підприємства.

Така позиція висловлюється й у п. 4 ч. 2 ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю: не є примусовою працею робота в умовах надзвичайних обставин (пожежі, повені, голоду, землетрусу, сильних епідемій чи епізоотій, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і загалом обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення).

Висновки. Робота під час простою, викликаного невідвратною силою або іншими обставинами (під час визначення яких потрібно керуватися вказаною Конвенцією Міжнародної організації праці № 29), не є примусовою працею, не суперечить принципу свободи праці, а тому до неї можна залучати працівників без їхньої згоди.

На нашу думку, необхідно внести зміни до ст. 34 КЗпП України, які б давали роботодавцю змогу переведення працівника без його згоди на іншу роботу в разі простою, викликаного надзвичайними обставинами.

Список використаних джерел:

1. Ярошенко О.М. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві / О.М. Ярошенко // Право та інновації: наук.-практ. журн. / редкол.: С.В. Глібок та ін. – Х. : Право, 2016. – № 1 (13). – 278 с.
2. Нечипорук Л.Д. Конституційне право на працю / Л.Д. Нечипорук // Конституційне будівництво в Україні: теорія та практика : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 4-й річниці Конституції України. 1–3 червня 2000 року / голов. ред. Г.М. Курій; орг. комітет В.Я. Тацій. – Ужгород : Закарпаття, 2000. – С. 191–195.
3. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – 6. – С. 101–105.
4. Процевський О.І. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? / О.І. Процевський // Право України. – 2014. – № 1. – С. 249–257.
5. Ситницька О.А. Право на працю: поняття та зміст / О.А. Ситницька // Кримський юрид. вісник / Крим. юрид. ін.-т. Одес. держ. ун-ту внутр. справ. – Сімферополь, 2011. – Вип. 1 (11). – Ч. 1. – С. 257–264.
6. Даль В. Толковий словарь великорусского языка / В. Даль. – СПб. ; М., 1882. – Т. 4. – 1882. – С. 436–437.
7. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.А. Ситницька ; Хмельницьк. ун-т управління і права. – Хмельницький, 2008. – 222 с.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К., 1992. – С. 24–36.
9. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К., 1992.
10. Бущенко П.А. Юридична характеристика права на працю за Конституцією України / П.А. Бущенко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації Конституції України : тези доп. та наук. повідом. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (29–30 червня 2006 р). – Х. : Нац. юрид. акад. Укр. ім. Ярослава Мудрого, 2006. – С. 386–389
11. Гончарова Г.С. Трудове право України у запитаннях та відповідях : [навч.-довідк. посіб.] / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Пилипенко ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одісей, 2007. – 664 с.



12. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

13. Про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція Міжнародної організації праці № 29 (рат. 09.06.56) // Відом. Верх. Ради України. – 1956. – № 5. – Ст. 75.

14. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII // Відом. Верх. Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

15. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непридатність громадян, затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р. № 455 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 49. – Ст. 2216.

16. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 № 9 // Право України. – 1996. – № 12. – С. 91.

