ПРИЙМА С. В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри прав людини
та юридичної методології
*(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)*

УДК 341.231.14
DOI https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.6.43

ПРАВО НЕ БУТИ ПРИСИЛУВАНИМ ВИКОНУВАТИ ПРИМУСОВУ ЧИ ОБОВ'ЯЗКОВУ ПРАЦЮ В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

У статті здійснено аналіз практики ЄСПЛ у сфері застосування і тлумачення п. 2 ст. 4 Європейської Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, яка забороняє примусову чи обов'язкову працю.

Зроблено відмежування заборони примусової чи обов'язкової праці від заборони рабства та заборони підневільного стану. Наголошено, що заборона рабства і підневільного стану відрізняються від примусової чи обов'язкової праці насамперед тим, що право не бути утриманим у рабстві та підневільному стані є абсолютним, у той час як право не бути присилуваним до примусової чи обов'язкової праці носить відносний характер.

Виняткова увага у цій студії приділена виокремленню особливостей застосування й тлумачення пункту 2 статті 4 Європейської Конвенції про захист прав і основоположних свобод, яка встановлює заборону примусової чи обов'язкової праці, для чого було детально досліджено практику Європейського Суду з прав людини.

Так, до цих особливостей віднесені:

1) слово «праця» необхідно тлумачити у широкому сенсі, тобто праця – це будь-яка робота чи служба, а не лише фізична праця;

2) до кола осіб, на яких Конвенція поширює свій захист за цією статтею, відноситься будь-яка особа. При цьому наведені категорії осіб, які найбільш уразливі до примусової праці;

3) заборона примусової чи обов'язкової праці спрямована на захист від серйозної експлуатації, такої як проституція, використання праці трудових мігрантів тощо, а не просто від затримки у виплаті заробітної плати чи понаднормової роботи;

4) метою п. 2 ст. 4 ЄКПЛ є заборона примусової чи обов'язкової праці. У зв'язку з цим було з'ясовано, що собою становлять терміни «примусова праця» й «обов'язкова праця». До того ж було наголошено на необхідності встановлення того, яку саме заборону було порушено – присилування до примусової чи присилування до обов'язкової праці. Доведено, що це є необхідним для визначення ступеня тяжкості скоєного присилування, а також для призначення справедливої сатисфакції по справі. Для цього у статті запропоновано здійснювати розмежування примусової праці та обов'язкової праці на основі таких критеріїв, як: (а) форма примусу; (б) ступінь суспільної шкідливості присилування; (в) сфери, у яких відбувається присилування;

5) заборона поширюється не на будь-яку працю, що вимагається від особи під загрозою санкцій, а лише на ту, яка покладає на особу непропорційний тягар;

6) п. 2 ст. 4 Конвенції слід системно і функціонально тлумачити у світлі пункту 3 цієї самої статті, у якому передбачені випадки, коли примусова чи обов'язкова праця не забороняються.

У підсумку зроблено висновок, що необхідним є визначення, що становить собою примусова чи обов'язкова праця, аби правильно кваліфікувати ті правопорушення в трудовій сфері, які пов'язані з примусом працівників виконувати роботу, на яку вони початково не погоджувалися. Також це важливо і для того, щоб не заборонити ту працю, яка є необхідною для нормального існування суспільства, такої як сімейна праця чи роботи, що виконуються під час стихійних лих, аварій, війн та ін.

Ключові слова: *права людини, Європейська Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод, практика Європейського Суду з прав людини, заборона примусової чи обов'язкової праці.*

Pryima S. V. The Right not to Be Required to Perform Forced or Compulsory labour in the Case Law of The European Court Of Human Rights

The article analyses the case law of the ECtHR in the field of application and interpretation of Paragraph 2 Article 4 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, which prohibits forced or compulsory labour.

The Prohibition of forced or compulsory labour is distinguished from the prohibition of slavery and the prohibition of servitude. It is emphasized that the prohibition of slavery and servitude differs from forced or compulsory labour primarily in that the right not to be held in slavery or servitude is absolute, while the right not to be required to perform forced or compulsory labour is qualified.

Special attention in this article is paid to identifying the specifics of the application and interpretation of Paragraph 2 of Article 4 of the ECHR, which establishes the Prohibition of forced or compulsory labour, for which the case law of the European Court of human rights was studied in detail.

So, these features include:

1) the word "labour" should be interpreted in a broad sense, that is labour is any work or service, and not just physical labour;

2) the range of persons to whom the Convention extends its protection under this article includes any person. At the same time, the categories of persons who are most vulnerable to forced labour are listed;

3) the prohibition of forced or compulsory labour is aimed at protecting against serious exploitation, such as prostitution, the use of labour by migrant workers, etc., and not just from delays in the payment of wages or overtime work;

4) the purpose of Paragraph 2 of Article 4 of the ECHR is to prohibit forced or compulsory labour. In this regard, it was found out the meaning of the terms "forced labour" and "compulsory labour". In addition, it was noted that it is necessary to establish which prohibition was violated – forced labour or compulsory labour. It is proved that this is necessary to determine the degree of severity of the committed coercion, as well as to define just satisfaction in the case. For this purpose, the article proposes to distinguish between forced labour and compulsory labour on the basis of such criteria as: (a) the form of coercion; (b) the degree of social harmfulness of requirement; (c) the fields in which requirement occurs;

5) the prohibition does not apply to any work required of a person under the threat of sanctions, but only to those, that lay a disproportionate burden on the person;

6) Paragraph 2 of Article 4 of the Convention should be interpreted systemically and functionally in the light of Paragraph 3 of the same Article, which provides for cases where forced or compulsory labour is not prohibited.

As a result, it is concluded that it is necessary to determine what means forced or compulsory labour in order to correctly qualify those violations in the labour sphere that are related to forcing employees to perform work for which they initially did not agree. This is also important in order not to prohibit the labour that is necessary for the normal existence of society, such as family labour or labour performed during natural disasters, accidents, wars, etc.

Key words: *the human rights, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, the case law of the ECtHR, the prohibition of forced or compulsory labour.*

«Добре роблять тільки те, що роблять будучи вільними»
Ш.-Л. Монтеск'є

Вступ. З дитинства ми чуємо величезну кількість висловів, афоризмів, прислів'їв, присвячених праці. І це не дивно, бо змалечку кожен крок людини пов'язаний із певним напруженням своїх сил. Усі видатні педагоги визнавали цілющу силу праці і, навпаки, згубність неробства. Разом з цим, з того самого дитинства, ми відчували, що працювати доводиться під тиском наших вихователів. З дорослішанням ми набували все нових і нових обов'язків, виконання яких потребувало від нас праці у різноманітних сферах – сімейній, професійній, громадянській тощо. І далеко не завжди ця праця була добровільною.

У зв'язку з цим виникає справедливе питання: чому при законодавчій забороні примусової праці (зокрема, ст. 43 Конституції України забороняє використання примусової праці та гарантує вільний вибір праці, на яку особа вільно погоджується [1, ст. 43]), нам постійно доводиться працювати попри наше небажання і, більше того, за таке примушування наші керівники, батьки, вихователі не несуть відповідальності?

Щоб відповісти на це питання, ми звернемося до практики однієї з найавторитетніших організацій світу – Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), який за своє майже сімдесятирічне існування став славнозвісним захисником прав людини.

Постановка завдання. Метою цієї статті є вивчення практики ЄСПЛ у сфері застосування і тлумачення ст. 4 Європейської Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (далі – ЄКПЛ), яка забороняє примусову працю. Також ми зробимо відмежування примусової праці від таких явищ як рабство і підневільний стан, заборона яких також регламентується статтею 4 ЄКПЛ [2, ст. 4]. Крім того, ми проаналізуємо обсяг терміну «примусова праця» для того, аби з'ясувати, чи в усіх випадках присилування до неї має каратися за законом.

Результати дослідження. Ст. 4 ЄКПЛ складається з трьох частин. Перша частина присвячена забороні тримання в рабстві або в підневільному стані. Ми не будемо зупинятися на ретельному аналізі цих явищ, оскільки це не є основною метою нашого дослідження. Однак стосовно них дещо варто зауважити, оскільки рабство і підневільний стан припускають примусову й обов'язкову працю, хоча це не є їх визначальною характеристикою. Насамперед слід відзначити, що заборона рабства і підневільного стану має абсолютний характер. А це означає, що п. 1 ст. 4, на відміну від більшості основних положень Конвенції, у тому числі і п. 2 ст. 4, не передбачає винятків, і жодні відступи від неї не допускаються відповідно до п. 2 ст. 15 ЄКПЛ навіть у разі надзвичайної ситуації, котра загрожує життю нації [3, п. 116].

Які ще існують особливості рабства, котрі дозволяють відмежувати його від примусової праці? Це можна побачити з самого його визначення: «рабство – це стан або становище людини, над якою здійснюються атрибути права власності або деякі з них» (це визначення містить Конвенція про рабство, підписана у Женеві в 1926 р. і яка набула чинності 09 березня 1927 р. [4, ст. 1]). Інакше кажучи, рабство передбачає ставлення до раба з боку рабовласника як до речі. Застосовуючи це положення, ЄСПЛ у справі «Siliadin v. France» не визнав, що заявниця утримувалася в рабстві, адже, незважаючи на те, що вона була явно позбавлена

своєї особистої автономії, докази не свідчать про те, що вона перебувала в рабстві в повному сенсі цього слова, іншими словами, що пан і пані Б. здійснювали справжнє право законної власності на неї, зводячи її таким чином до статусу «об'єкта» [5, п. 122].

Що стосується підневільного стану, то його зв'язок з примусовою працею більш тісний, ніж у рабства, оскільки він визначається як особливий вид примусової чи обов'язкової праці або, інакше кажучи, як «обтяжена» примусова чи обов'язкова праця. На цій підставі можна виокремити дві основні відмінні риси між ними, які є кумулятивними, тобто існують разом, а не поодинці:

а) зокрема, у справі «C.N. and V. v. France» Суд наголосив, що основна відмінна риса між підневільним станом і примусовою чи обов'язковою працею у значенні ст. 4 Конвенції полягає в тому, що жертва відчуває, що її стан є постійним і що ситуація навряд чи зміниться [6, п. 91]. Тобто перша відмінність полягає в тому, що «невільник» перебуває у безвихідному положенні і він у цьому повністю переконаний. Іншими словами, він упевнений у тому, що не може звільнитися і полишити цю роботу, не може нічого покращити, не може вирватися з цієї неволі;

б) друга відмінність, відповідно до п. 123 справи «Siliadin v. France», полягає в тому, що підневільний стан включає, «крім обов'язку виконувати певні послуги для інших... ще й зобов'язання «кріпака» жити в приміщенні, що належить іншій особі…» [5, п. 123]. Отже, підневільний стан, на відміну від примусової праці, характеризується тим, що робота і житло у «невільника» співпадають, він фактично живе на своєму робочому місці, при тому, що помешкання, як правило, належить його «роботодавцеві».

Наразі останньою справою щодо підневільного стану є справа «F.M. and Others v. Russia» (10.12.2024), у якій п'ять заявниць зазнали трудової експлуатації тривалістю від кількох місяців до десяти років, причому у них були вилучені документи, що посвідчували їх особу, вони були піддані неоплачуваній тяжкій праці, пов'язаній з перенесенням важких предметів, яку вони були змушені виконувати протягом надмірно тривалих годин без перерв і вихідних, перебуваючи в ув'язненні в магазинах під суворим наглядом в жахливих умовах і зазнаючи насильства, у тому числі сексуального. Також, крім обов'язку виконувати роботу, яка підкріплювалась застосуванням примусу, заявниці були зобов'язані жити на території своїх роботодавців і не мали можливості змінити своє становище, вважаючи його постійним і незмінюваним. Таким чином, ЄСПЛ дійшов висновку, що заявниці стали жертвами підневільного стану [7, п. 264, 277, 278].

Тепер перейдемо до аналізу п. 2 ст. 4 ЄКПЛ, що, власне, і є нашою метою. Автори Конвенції використали досить лаконічне та зрозуміле формулювання: «Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю» [2, ст. 4]. При цьому варто відзначити, що акцент зроблено не на праві на працю загалом, а на забороні примусової праці [8, с. 140]

Насамперед з'ясуємо, що Європейський Суд з прав людини розуміє під терміном «примусова чи обов'язкова праця». У Конвенції відсутнє її визначення. Немає з цього приводу вказівок і в різних документах Ради Європи, які стосуються підготовчої роботи з Європейської Конвенції. Тому Суд узяв за основу визначення, яке міститься в п. 1 ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29 від 28.06.1930: «Примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від будь-якої особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» [9, ст. 2]. Про це Суд зазначив, зокрема, в одній з перших справ щодо порушення п. 2 ст. 4 ЄКПЛ – справі «Van Der Mussele v. Belgium»: автори Європейської Конвенції, слідуючи прикладу авторів ст. 8 проекту Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, у значній мірі засновувалися на більш ранньому договорі Міжнародної організації праці, а саме на Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю [10, п. 32]. Також це положення Суд послідовно використовує й у своїй подальшій практиці (наприклад, у справі «Graziani-Weiss v. Austria» [11, п. 36]).

Відштовхуючись від цього визначення, виділимо особливості застосування й тлумачення п. 2 ст. 4 ЄКПЛ:

ЄСПЛ тлумачить слово «праця» у широкому сенсі. Так, у справі «Van Der Mussele v. Belgium» Суд відзначив, що англійське слово «labour» часто вживається у вузькому сенсі ручної роботи (фізичної праці), але воно також має широке значення французького слова «travail», і саме останнє слід прийняти в нинішньому контексті. Підтвердженням цього є наведене вище визначення з п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 та п/п. d п. 3 ст. 4 ЄКПЛ, де мова йде про «будь-яку роботу чи службу» («all work or service», «tout travail ou service»), а також сама назва Міжнародної організації праці (International Labour Organization, Organisation Internationale du Travail), діяльність якої жодним чином не обмежується сферою ручної праці [10, п. 33]. Отже, термін «праця» включає всі види робіт, послуг і зайнятості, незалежно від галузі, сектору чи роду занять, де вони мають місце, і охоплює легальну й формальну зайнятість, а також нелегальну й неформальну зайнятість [12, с. 4]. Власне, у справі «Van Der Mussele v. Belgium» заявник скаржився на те, що він, будучи помічником адвоката, був примушений захищати права малозабезпеченого громадянина Гамбії на безоплатній основі, чим було порушено п. 2 ст. 4 ЄКПЛ. Він наголошував на тому, що відмова потягла б накладення на нього дисциплінарних санкцій, тому його праця була примусовою. Європейський Суд порушення у цій справі не знайшов, однак і не визнав скаргу неприйнятною, погодившись, що адвокатські послуги можуть бути інтерпретовані, як праця [10, п.п. 27, 33].

До кола осіб, на яких Конвенція поширює свій захист за цією статтею, може бути віднесена будь-яка особа. Автори Конвенції використали слово «ніхто», яке варто тлумачити буквально. Тобто жодну особу, не дивлячись на її вік, стать, сімейне положення, фах, громадянство тощо, не можна піддавати примусовій праці. На цьому наголошується й у визначенні примусової чи обов'язкової праці, наведеному вище, коли йдеться про «роботу чи службу, котру вимагають від будь-якої особи».

Разом з цим слід зауважити, що є певні категорії працівників, які більш уразливі до примусу, ніж інші. Наприклад, за даними МОП, 55% усіх жертв примусової праці складають жінки та дівчата, при цьому вони особливо потерпають від примусової сексуальної експлуатації. Деякі піддаються ризику через своє етнічне походження, відносну бідність або неврегульований міграційний статус. Отже, до таких найуразливіших груп відносяться:

– працівники, які належать до групи, яка вже давно потерпає від стійкої дискримінації, наприклад, корінні та племінні народи Латинської Америки, нижчі касти в Південній Азії, а особливо – жінки з цих груп;

– працівники-мігранти, особливо з неврегульованим статусом, чию вразливість можуть експлуатувати шляхом примусу;

– працівники, зайняті на неформальних підприємствах, зокрема надомні працівники та ті, хто працює в географічно віддалених сільських районах, на периферії формальної економіки;

– молоді люди та некваліфіковані чи неосвічені працівники, які можуть менше знати про свої законні права, ніж їхні старші, більш кваліфіковані та краще освічені колеги [12, с. 4, 11–12].

Поняття «примусова чи обов'язкова праця» спрямоване на захист від серйозної експлуатації, наприклад, від примусу до заняття проституцією незалежно від того, чи має вона відношення в конкретних обставинах справи до специфічного контексту торгівлі людьми [13, п. 148]. Такі дії можуть включати в себе елементи, через які їх можна вважати «рабством» або «підневільним станом». Іншими словами, примусову працю не можна ототожнювати лише з низькою заробітною платнею чи поганими умовами праці. Вона також не відноситься до ситуацій, пов'язаних з суто економічною необхідністю, коли працівник вважає, що він не може звільнитися через реальну чи уявну відсутність альтернативних можливостей працевлаштування.

МОП розробила показники примусової праці, які засновані на теоретичному та практичному досвіді Спеціальної програми дій МОП із боротьби з примусовою працею

(SAP-FL). Ці показники становлять собою найбільш типові ознаки того, що мала місце примусова праця. До них відносяться: (1) зловживання вразливістю, (2) обман, (3) обмеження пересування, (4) ізоляція, (5) фізичне чи сексуальне насильство, (6) залякування та погрози, (7) вилучення документів, що посвідчують особу, (8) утримання заробітної плати, (9) боргова кабала, (10) неналежні умови праці та життя і (11) надмірна понаднормова робота. Слід мати на увазі, що наявність навіть одного індикатора в певній ситуації може означати існування примусової праці, а в інших випадках необхідно встановити наявність кількох з них [14, p. 3]. Таким чином, затримка у виплаті заробітної плати або робота понаднормово ще не означає, що працівник був присилуваний до примусової чи обов'язкової праці.

Метою п. 2 ст. 4 ЄКПЛ є заборона примусової чи обов'язкової праці. У зв'язку з цим маємо з'ясувати, що собою становлять терміни «примусова праця» й «обов'язкова праця».

У вже згадуваній справі «Van der Mussele v. Belgium» Європейський Суд вперше звернув увагу на те, що термін «примусова праця» наштовхує на думку про фізичний або психічний примус. Щодо терміну «обов'язкова праця», то він не може стосуватися будь-якої форми юридичного примусу чи обов'язку. Наприклад, робота, яка має бути виконана відповідно до вільно укладеного контракту, не може вважатися такою, що підпадає під дію статті 4 Конвенції лише на тій підставі, що одна із сторін зобов'язалася перед іншою виконати цю роботу та буде підлягати санкціям, якщо не виконає свою обіцянку. У цьому аспекті необхідно, щоб праця вимагалася під загрозою якого-небудь покарання, а також виконувалася проти волі зацікавленої особи, тобто праця, для якої вона не запропонувала себе добровільно [10, п. 34].

Разом з цим, не дивлячись на те, що Суд розрізняє характеристики примусової й обов'язкової праці, він не здійснює окремої кваліфікації щодо того, який саме аспект права не бути присилуваним до примусової чи обов'язкової праці був порушений. Іншими словами, він не встановлює, що у одній справі відбулося порушення примусовості, а в іншій – обов'язковості. І хоча в ЄКПЛ застосоване формулювання «примусова **чи** обов'язкова праця» (тобто порушення Конвенції має відбуватися як за умови примусової, так і обов'язкової праці, оскільки розділовий сполучник "чи" (у офіційних мовах "or"/"ou") означає, що для призначення справедливої сатисфакції достатньо хоча б одного з цих видів праці), Суд у своїй практиці застосовує цю конструкцію як одне ціле, на кшталт того, як він це робить при тлумаченні та застосуванні конструкції статті 5 ЄКПЛ «свобода та особиста недоторканність» (щодо відмінностей між категоріями «свобода» й «особиста недоторканність» ще Комісія в одному зі своїх рішень вказала, що вислів «свобода та особиста недоторканність» потрібно сприймати як одне ціле і так, щоб словосполучення «особиста недоторканність» розглядалося в контексті «свободи» [15, с. 5]). Зокрема, Суд прямо зазначив у справі «Zoletic and Others v. Azerbaijan», що ст. 4 містить лише три концепти: рабство та підневільний стан у п. 1 ст. 4 та примусову чи обов'язкову працю в п. 2 ст. 4 Конвенції [13, п. 154]. Тобто примусова чи обов'язкова праця сприймається Судом як єдиний концепт.

На те, що примусова й обов'язкова праця в аспекті ст. 4 ЄКПЛ розглядаються в сполуці, а саме що обов'язковість входить в обсяг примусовості, вказує і назва самої статті – «Заборона рабства і **примусової праці**». Цікаво, що і початково мова йшла лише про примусову працю, підтвердженням чого є підготовчі матеріали до ст. 4 ЄКПЛ. Зокрема, у п. 2 протоколу першої сесії Консультативної асамблеї Ради Європи (серпень-вересень 1949 р.) йшлося про звільнення від... будь-якої примусової праці дискримінаційного характеру [16].

Крім того, висновок про єдність цієї конструкції можна зробити і через слово «присилуваний». Так, в українському перекладі це слово більше відповідає оригіналу Конвенції французькою, а не англійською мовою. Французький текст містить формулу «être astreint», що в перекладі означає «бути змушеним». У той час як англійський варіант вимагає «бути зобов'язаним» (be required) виконати роботу. Різниця хоч і невелика, однак вона є. Бути змушеним – означає зробити щось під тиском, навіть у тому випадку, коли особа не має обов'язку це робити. Іншими словами, мене змусили рознести пошту і мене зобов'язали зробити це – не одне і те саме. Хоча повторюся, для Суду це не є істотним, оскільки англо– і франкомовний тексти Конвенції мають однакову юридичну силу, і «бути змушеним» та «бути зобов'язаним» розглядаються як мовні еквіваленти.

Також слід звернути увагу ще на одну особливість вживання слова «обов'язковий» Європейським Судом. Так, у справі «Chitos v. Greece» (2015 р.) Суд відзначає, що прикметник «обов'язковий» (compulsory (англ.) / obligatoire (франц.)) не відноситься до будь-якого юридичного обов'язку. І тут цікаво те, що у французькому варіанті тексту справи використане словосполучення «une obligation juridique» (буквально – «юридичний обов'язок»), у той час як в англійському варіанті – «legal compulsion or obligation» (буквально – «юридичне примушування чи зобов'язання» [17, п. 79]. Тобто в англомовному оригіналі рішення межа між примусовістю і обов'язковістю розмивається.

Загалом, справа «Chitos v. Greece» є яскравим прикладом того, що ЄСПЛ не робить окремої кваліфікації при порушенні п. 2 ст. 4 Конвенції. Так, у цій справі Суд розглядав скаргу заявника, який стверджував, що покладене на нього національним законодавством зобов'язання залишатись на військовій службі протягом строку, який він вважає дуже тривалим, або сплатити державі надмірну, на його думку, суму у випадку розірвання ним контракту, є примусовою чи обов'язковою працею, оскільки є непропорційним тягарем для свободи праці і становить обмеження, що не є необхідним для неї. Для визначення того, чи було порушення п. 2 ст. 4 Суд узяв за мету встановити, чи заявник «добровільно зобов'язався» виконувати згадану роботу, попередньо ознайомившись з усіма наслідками, які вона може спричинити, і чи його рішення більше не виконувати її до закінчення передбаченого законом строку могло бути відкладене через «загрозу покарання». І дійшов висновку, що у цій справі немає сумнівів, що заявник мав діяти під примусом [17, п.п. 53, 109]. Таким чином, навіть у справах, де не було примусовості у вигляді тиску чи насильства, а було лише накладання певного тягаря на випадок невиконання особою свого зобов'язання, ЄСПЛ може кваліфікувати це порушення як таке, що здійснене під примусом.

Однак, на нашу думку, встановлення того, яку саме заборону було порушено – присилування до примусової чи присилування до обов'язкової праці, – є необхідним, як мінімум для визначення ступеня тяжкості скоєного присилування, а також для призначення справедливої сатисфакції по справі.

Погляд, що ці два види праці не є тотожними, можна знайти й у вітчизняній науковій літературі, де зазначається, що Конституція України не передбачає заборони «обов'язкової» праці, а лише «примусової» [18, с. 241].

Уявляється, що у цьому аспекті примусовість і обов'язковість праці слід розмежовувати за відповідними критеріями, до яких слід віднести:

1) форму примусу.

а) Виходячи з розуміння терміну «примусовий», можна зробити висновок, що присилування до примусової праці відбувається через такі форми як фізичне чи психічне насильство. Саме стосовно такої праці можна говорити про обман, вилучення документів, невиплату заробітної плати, обмеження пересування, насильство, залякування, неприйнятні умови праці тощо. Наприклад, у справі «Zoletic and Others v. Azerbaijan» Суд аналізував, зокрема, Кримінальний кодекс Азербайджану, стаття 144-2 якого встановлює відповідальність за примусову працю («примушування до виконання відповідної роботи (надання послуги) із застосуванням погроз, насильства чи з погрозою застосування насильства, а також обмеження свободи особи…»). Також у цій справі Суд навів повідомлення Міжнародної конференції профспілок від 01.09.2010, у якому були відмічені наступні ознаки примусової праці: використання погроз і зловживання вразливістю положення працівників, примус, обман стосовно умов праці та життя, фізичні покарання, високі збори за працевлаштування, утримання заробітної платні, відрахування з заробітної платні, конфіскація документів, відсутність дозволів на роботу, обмеження свободи пересування, відсутність постійних трудових договорів [13, п. п. 72, 120].

У цьому аспекті заслуговує на увагу те, що примусова праця включає 2 основних елементи: працю чи службу, (і) яка вимагається під загрозою покарання, (іі) яка виконується недобровільно. Такий поділ ми вже згадували вище, коли говорили про справу «Van der Mussele v. Belgium». Однак більш детально цей поділ описаний у Глобальній доповіді

у рамках виконання Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, що була прийнята Міжнародною конференцією праці на 98-й сесії у 2009 р.

МОП вважає, що ці два елементи мають такий зміст:

і) «праця під загрозою покарання» означає, що покарання не обов'язково має бути у вигляді штрафних санкцій. Воно може також мати форму, пов'язану із втратою прав або привілеїв. Крім того, сама загроза може приймати найрізноманітніші форми. Крайньою її формою може бути фізичне насильство, фізичне обмеження чи навіть погроза смертю, що адресована жертві чи її близьким. Також можуть застосовуватися більш витончені форми погроз, іноді психологічного характеру. Ситуації, розглянуті МОП, включали погрози донести на жертву поліції чи міграційним органам, коли їх статус зайнятості є незаконним, або повідомити старійшинам селищ у тих випадках, коли мова йде про дівчат, вимушених займатися проституцією у віддалених містах. Інші види покарання можуть мати фінансовий характер, включаючи економічні санкції, пов'язані з боргами. Роботодавці можуть також вимагати від працівників передати їм свої посвідчення особи чи погрожувати конфіскувати ці документи;

іі) «праця, яка виконується недобровільно». Щодо добровільної пропозиції своїх послуг, то контрольні органи МОП розглянули цілу низку аспектів, включаючи: форму і предмет згоди, роль зовнішніх обмежень чи непрямого примусу; можливість вільно відкликати надану згоду. Наприклад, робота не є добровільною, коли роботодавець зловживає своєю владою або використовує вразливість своїх працівників, щоб експлуатувати їх. Багато з жертв первинно опиняються в ситуаціях примусової праці за своїм власним вибором, хоча потрапляють до них шляхом шахрайства чи обману, і лише пізніше виявляють, що вони не в змозі відмовитися виконувати роботу через правовий, фізичний або психологічний примус [19, p. 5-6]. Іншими словами, навіть якщо є попередня згода жертви, цього ще недостатньо, щоб робота не вважалася примусовою;

б) формою примусу в сфері обов'язкової праці виступає накладення на особу зобов'язань, яких вона не взяла б на себе добровільно за нормальних умов і які є надмірними в розумінні трудових відносин або відносин з виконання робіт/послуг за цивільно-правовими договорами. Тобто тут має місце встановлення надмірних обов'язків, на які працівник має піти, аби не зазнати негативних наслідків від їх невиконання. Прикладом тут може бути виконання роботи, необумовленої трудовим договором [20, с. 175].

2) Ступінь суспільної шкідливості присилування.

а) Примусова праця має вищий ступінь шкідливості внаслідок того, що тут наявний високий рівень інтенсивності впливу на особу. Саме тут використовуються жорсткі засоби присилування, щоб особа не тільки не змогла відмовитися від виконання цієї роботи, а і щоб навіть не мала намірів поскаржитися до компетентних органів на свій стан. Отже, саме примусова праця безпосередньо межує з підневільним станом, оскільки при останньому невільник неодмінно зазнає примусу щодо виконання певної роботи. Наприклад, збір полуниці на грецьких полях без вихідних і без отримання заробітної плати є яскравим прикладом примусової праці (справа «Chowdury and Others v. Greece»). У цій справі Суд з'ясував, що хоча роботодавці заявників пропонували їм харчування та житло за низьку ціну (3 євро на день), їхні умови життя та праці були особливо суворими: вони працювали в теплицях з 7 ранку до 7 вечора щодня, збираючи полуницю під наглядом озброєних наглядачів; вони жили в саморобних халупах з картону, нейлону та бамбука, без туалетів і водопроводу; їхні роботодавці не виплачували їм зарплату та попереджали, що вони отримають свою зарплату, лише якщо продовжуватимуть працювати. Крім цього, заявники не мали ні дозволу на проживання, ні дозволу на роботу, тобто перебували у вразливому становищі як нелегальні мігранти без ресурсів і ризикували бути заарештованими та депортованими. Спроба залишити роботу, без сумніву, означала б втрату будь-якої надії отримати належну їм заробітну плату, навіть часткову [21, п. 94-96]. Таким чином, Суд визнав порушення п. 2 ст. 4 ЄКПЛ («примусова праця»), хоча певні ознаки порушення п. 1 ст. 4 Конвенції («підневільний стан») також були очевидні;

б) обов'язкова праця має меншу суспільну шкідливість через те, що вона пов'язана з необхідністю виконання особою своїх обов'язків у силу договірних відносин. Тобто особа початково бере на себе певні трудові зобов'язання, однак не може або не бажає їх виконати через те, що вони виявляються надмірними. І порушення тут стосується того, що працівник зазнає непропорційних вимог з боку роботодавця через порушення своєї обіцянки. Наприклад, необхідність відпрацювати певну кількість років, аби не платити компенсацію за своє навчання, є ілюстрацією обов'язкової праці (справа «Serafetinidis v. Greece»). До речі, у цій справі уряд, шляхом подання односторонньої декларації, визнав, що покладене на заявника зобов'язання, у разі дострокової відставки, виплатити компенсацію, яка дорівнює добутку основного окладу за розрядом на кількість місяців служби, що залишилися, становить собою «примусову чи обов'язкову працю» і порушує п. 2 ст. 4 ЄКПЛ [22].

3) Сфери, у яких відбувається присилування.

а) Примусова праця, як правило, трапляється у сферах трудової міграції, втягування осіб до зайняття проституцією, перевезення наркотичних засобів тощо, у яких особи мають вразливе становище. І саме тут примусова праця може досить легко перерости в інші, більш небезпечні форми. Так, у згадуваній вище справі «Zoletic and Others v. Azerbaijan», де 33 заявники були завербовані у Боснії і Герцеговині та доставлені в Азербайджан в якості іноземних будівельників, Суд встановив, що держава не виконала своє процесуальне зобов'язання з ефективного розслідування щодо примусової праці та торгівлі людьми [13, п. 209];

б) обов'язкова праця стосується трудових відносин, у яких працівники намагаються відстояти свої законні права не зазнавати непропорційних утисків з боку роботодавців. Саме у цих справах Суд часто не знаходить порушення Конвенції, оскільки працівники неправильно сприймають баланс своїх інтересів і інтересів своїх роботодавців. Наприклад, у справі «Tibet Menteş and Others v. Turkey» 5 заявників скаржилися на понаднормову роботу в магазинах безмитної торгівлі в аеропорті м. Ізмір (зокрема, влітку вони працювали безперервно протягом 24 годин і відпочивали наступні 24 години; їх графік не враховував вихідні та святкові дні) і вимагали оплати такої понаднормовості. У цій справі Суд не визнав порушення ст. 4 ЄКПЛ, вказавши, що заявники добровільно погодилися на свою роботу, включаючи цикл роботи та відпочинку на робочому місці. Щодо примусу, то немає жодних вказівок зі сторони заявників або роботодавця про існування фізичного або психологічного примушування. А сама можливість звільнення при відмові працювати за вказаною схемою, не є погрозою примусу [23, п. 68].

5. П. 2 ст. 4 ЄКПЛ поширюється не на будь-яку працю, що вимагається від особи під загрозою санкцій, а лише на ту, яка відповідає певним критеріям. Зокрема, Суд бере до уваги вид і обсяг роботи, що дає змогу розрізнити примусову працю та працю, яка є примусовою лише на думку скаржників. Для цього Суд використовує критерій «непропорційного тягаря[1] («a disproportionate burden»), який бере свій початок ще зі справи «Van der Mussele v. Belgium». Сенс цього критерію полягає в тому, що у кожній конкретній справі досліджується, чи зазнав працівник надмірних вимог з боку роботодавця чи утисків на підставі законодавства у сфері виконуваних ним трудових обов'язків. Так, у цій справі Суд не визнав порушення через те, що покладений на заявника тягар не був непропорційним, адже відповідно до його власних показань, він витратив на справу підзахисного, захищати якого він мусив безкоштовно, усього 17-18 годин свого робочого часу, а сума фінансових витрат була відносно невеликою і перекривалася отриманим досвідом. Більше того, скаржник заздалегідь знав, що в обсяг обов'язків адвоката входить захист вразливих осіб на безоплатній основі і попри це добровільно обрав таку професію [10, п. 39-40].

Крім критерію непропорційного тягаря, Суд розробив і інші стандарти для оцінки того, що слід вважати співмірним щодо таких обов'язків. У цих справах, зокрема, досліджується:

[1] ЄСПЛ нерідко встановлює подібні критерії. Наприклад, щодо заборони катувань – це критерій мінімального рівня жорстокості, щодо права на повагу до приватного та сімейного житті – критерій суворості або серйозності наслідків.

чи виходить ця робота за межі звичайної професійної діяльності працівника; чи виконується вона на оплачуваній основі; чи передбачена за таку роботу яка-небудь-інша компенсація, крім оплати (наприклад, певні преференції чи додаткові вихідні дні); чи заснований такий обов'язок на концепції соціальної солідарності.

І хоча Суд, як відзначалося вище, не робить окремої кваліфікації щодо примусовості чи обов'язковості праці, неважко побачити, що він встановлює всі ці критерії саме у тих справах, де скаржники оспорюють пропорційність накладених на них обов'язків, а не примушування їх до праці.

6. П. 2 ст. 4 Конвенції слід системно і функціонально тлумачити у світлі пункту 3 цієї самої статті. В останньому передбачені випадки, на які значення терміну «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється. До них Конвенція відносить:

– будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення;

– будь-яку службу військового характеру або так звану «альтернативну» військову службу;

– будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю добробуту суспільства;

– будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [2, ст. 4].

Зокрема, у справі «Meier v. Switzerland» Суд наголошує на особливій структурі ст. 4 Конвенції. При цьому він відзначає, що пункт 3 покликаний обмежити зміст права, гарантованого пунктом 2, оскільки він утворює єдине ціле з пунктом 2 і вказує на те, чого не має включати в себе термін «примусова чи обов'язкова праця». У зв'язку з цим пункт 3 слугує допоміжним засобом для тлумачення пункту 2. Самі ж ці чотири підпункти пункта 3 засновані на керівних ідеях загального інтересу, соціальної солідарності і того, що є нормальним в умовах звичайного перебігу справ [24, п. 65].

Втім, питання легальних обмежень права не бути присилуваним до примусової чи обов'язкової праці заслуговує на окреме наукове дослідження, тому його розгляд спробуємо здійснити в іншій науковій праці.

Висновки. У підсумку хотілося б відзначити, що, не дивлячись на великі досягнення людства в різних сферах, на претензії де-кого називатися цивілізованими націями, проблема боротьби з примусовою працею не втратила своєї актуальності і сьогодні. Однак при цьому необхідно чітко розуміти, що становить собою примусова праця, аби правильно кваліфікувати ті правопорушення в трудовій сфері, які пов'язані з примусом працівників виконувати роботу, на яку вони початково не погоджувалися. З іншого боку, це важливо і для того, щоб не заборонити ту працю, яка є необхідною для нормального існування суспільства, на кшталт сімейної праці чи робіт, що виконуються під час стихійних лих, аварій, війн та ін. І тут незамінним помічником для національних правопорядків виступає Європейський Суд з прав людини, який за свою багаторічну практику застосування Європейської Конвенції досяг значних результатів у сфері захисту прав людини.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_UKR (дата звернення: 26.12.2024).

3. Case of Stummer v. Austria: Application no. 37452/02, Judgment of 7 July 2011. URL: https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-105575%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

4. Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 р. URL: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/slavery-convention (дата звернення: 26.12.2024).

5. Case of Siliadin v. France: Application no. 73316/01, Judgment of 26 July 2005. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-69891%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

6. Case of C.N. and V. v. France: Application no. 67724/09, Judgment of 11 October 2012. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-114032%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

7. Case of F.M. and Others v. Russia: Applications nos. 71671/16 and 40190/18, Judgment of 10 December 2024. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2240190/18%22], %22itemid%22:[%22001-238319%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

8. Дейнека В. Ґенеза і сутність права на працю. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 2. С. 139-144.

9. Конвенції Міжнародної організації праці Про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text (дата звернення: 26.12.2024).

10. Case of Van der Mussele v. Belgium: Application no. 8919/80, Judgment of 23 November 1983. URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22itemid%22:[%22001-57591%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

11. Case of Graziani-Weiss v. Austria: Application no. 31950/06, Judgment of 18 October 2011. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-107022%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

12. Боротьба з примусовою працею: посібник для роботодавців і бізнесу. Ч. 1: Вступ і огляд / Міжнародне бюро праці – друге видання – Женева: МБП, 2015 р. // https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_853546.pdf (дата звернення: 26.12.2024).

13. Case of Zoletic and Others v. Azerbaijan: Application no. 20116/12, Judgment of 7 October 2021. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-212040%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

14. ILO Indicators of Forced Labour. Special Action Programme to combat Forced Labour (SAP-FL). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf (дата звернення: 26.12.2024).

15. Трагнюк О. Я. Лекція «Стаття 5 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. «Право на свободу та особисту недоторканність». URL: http://ftplec.nlu.edu.ua/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D1%96%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8/%D0%9A%D0%B0%D1%84%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D1%83/%22%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%97%D0%9D%D0%9E%20(%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8)%20%D0%B7%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B8%20%22%D0%9C%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0-%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8%22/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%20''%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%205%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%20

%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8"%D0%A2%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D1%8E%D0%BA%20%D0%9E.%D0%AF..pdf (дата звернення: 26.12.2024).

16. Preparatory work on Article 4 of the European Convention on Human Rights. Strasbourg, 05.03.1970. URL: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_4_eng (дата звернення: 26.12.2024).

17. Case of Chitos v. Greece: Application no. 51637/12, Judgment of 4 June 2015. URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2251637/12%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-155209%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

18. Медвідь А. Б. Права людини на життя, свободу та справедливий суд за Європейською Конвенцією 1950 року і конституцією України: проблеми регламентації та тлумачення / дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук / Медвідь Андрій Богданович, Ужгород, 2020, 584 с. URL: https://constitutionalist.com.ua/wp-content/uploads/2020/12/disertats_medvid_ab_povna_.pdf (дата звернення: 26.12.2024).

19. The Cost of Coercion. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 98th Session. Geneva. 2009. 96 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_106268.pdf (дата звернення: 26.12.2024).

20. Пласкач С. Заборона примусової праці у міжнародно-правових актах. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів, 2019. Випуск 68. С. 169–177.

21. Case of Chowdury and Others v. Greece: Application no. 21884/15, Judgment of 30 March 2017. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2221884/15%22],%22itemid%22:[%22001-172701%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

22. Case of Serafetinidis v. Greece: Application no. 38556/15, Decision of 21 March 2024. URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-233306%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

23. Case of Tibet Menteş and Others v. Turkey: Applications nos. 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 and 57829/10, Judgment of 24 October 2017. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-177938%22]} (дата звернення: 26.12.2024).

24. Case of Meier v. Switzerland: Application no. 10109/14, Judgment of 9 February 2016. URL: https://hudoc.echr.coe.int/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-160800%22]} (дата звернення: 26.12.2024).