

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i1.732>

С. В. Мороз

orcid.org/0000-0001-8299-3293

кандидат юридичних наук,

адвокат, керуючий партнер

АО «Адвокатська фірма «Мороз і Партнери»

ДО ПИТАННЯ СВОБОДИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Постановка проблеми. Сьогодні Україна перебуває у стані значних змін в економічній, соціальній, суспільній сферах життя. У цьому процесі багато складних проблем виникає у сфері трудової діяльності, на ринку праці, що потребує найшвидшого вирішення та вдосконалення. Стан законодавства та реальний стан справ у сфері реалізації права на працю є основним показником розвиненості суспільства, а тому вимоги до нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини, з кожним роком посилюються. Водночас відбувається розширення договірних засад у регулюванні трудових правовідносин. Значна роль у цьому сенсі відведена трудовим договорам, у процесі укладення яких виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем, а це спричиняє залучення цих суб'єктів до цілої низки таких відносин. У процесі трудової діяльності людина створює певні соціальні блага, соціально реалізовується як особистість та отримує моральне задоволення. Без укладення трудового договору неможливо є реалізація багатьох прав та дотримання всіх свобод у процесі виконання трудової функції людини. При цьому свобода укладення трудового договору припускає свободу не лише працівника, а й роботодавця, який вправі на власний розсуд підбирати такі кадри, які за професійними й діловими якостями відповідали б дорученій їм роботі.

Мета статті. У цьому аспекті дуже важливим є розуміння сутності принципу свободи укладення трудового договору, зміст якого полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить собою фундамент їх виникнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У різні історичні періоди дослідженнями питань трудового договору займалися такі відомі вчені-трудовики, як М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, Е.М. Бондаренко, В.А. Глозман, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, Ф.М. Левіант, А.О. Мовчан., Р.З. Лівшиць, В.І. Лозко, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, Б.А. Римар, О.В. Смирнов, К.Л. Томашевський, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, Б.М. Чубайс, Г.Ф. Шершеневич, О.М. Ярошенко та інші.

Виклад основного матеріалу. Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Цей принцип виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Його зміст полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить собою фундамент їх виникнення. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право поступити на роботу, реалізувати своє право на працю. Однак свобода укладення цього правочину може бути реальною, лише коли базується на праві на працю. Стаття 43 Конституції України [1], проголошуючи свободу трудового договору, водночас зобов'язує державу забезпечувати справедливі умови прийому на роботу і звільнення з неї, у тому числі й належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника як економічно слабшої сторони в трудових правовідносинах, що узгоджується з основними цілями правової регламентації праці в Україні як соціальної правової державі.

Принцип свободи трудового договору в законодавстві про працю підкріплюється відсутністю дискримінації, а також заборонаю примусової праці. За ст. 1 Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [2] під цим поняттям розуміється: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Ключовими словами в цій дефініції є «розрізнення, недопущення або перевага», тобто будь-яка нерівність працівників або претендентів на посаду. При цьому дискримінацією слід вважати лише таку нерівність, за якої визначальною причиною відмови у прийнятті на роботу чи

звільнення з неї є саме обмежувальний чинник, не вміння, знання чи професійна придатність працівника. Частиною 1 ст. 22 КЗпП України [3] передбачено, що відповідно до Конституції будь-яке безпосереднє або опосередковане обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни або припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової чи національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці або в іншому об'єднанні громадян, роду чи характеру занять, місця проживання не допускається.

За останні роки Україною здійснено певні кроки для реалізації положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [4] у плані забезпечення їх трудових прав. Зокрема, ч. 3 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [5] заборонила роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії (а) пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, що може виконуватися виключно особами певної статі, (б) висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, (в) вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Водночас роботодавців заохочують здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. При цьому такі позитивні дії визначаються в ст. 1 цього Закону України як спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [6] держава гарантує у сфері зайнятості: 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Частиною 3 ст. 43 Конституції в Україні забороняється використання примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [7] терміни «примусова» чи «обов'язкова праця» означають будь-яку роботу або службу, що її вимагають від особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» [8] держави – члени МОП зобов'язуються не вдаватися до будь-якої форми примусової або обов'язкової праці як методів мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку. Установлений цією ж частиною ст. 43 Основного Закону виключний перелік видів діяльності, яка не вважається примусовою (військова або альтернативна (невійськова) служба, робота або служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний або надзвичайний стан), не може бути розширений законами України чи будь-якими іншими нормативно-правовими актами.

Відносини, що виникають і існують на стадії укладення трудового договору, регулюються трудовим законодавством, яке містить норми, що встановлюють принципи і правила, які перешкоджають прояву дискримінації, а також гарантії, що забезпечують рівний доступ усіх громадян до праці або переважне право на отримання роботи категорією осіб, що потребують підвищеного соціального захисту. Інакше кажучи, заборона встановлення прямих або непрямих переваг під час укладання трудового договору не виключає додаткових гарантій забезпечення права на працю для окремих категорій працівників. Так, за ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать: 1) один із батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким

до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років; б) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19-21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; 9) непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям.

Свобода трудового договору знаходить свій прояв у тому, що кожен має право (а) розпоряджатися своїми здібностями до праці, (б) обирати рід діяльності або ж відмовитися від будь-якої діяльності, (в) запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві, (г) вільно обговорювати умови трудового договору – погоджуватися з ними або відмовлятися від них.

Виходячи із власних інтересів, роботодавці вільні вибирати і запрошувати на роботу будь-яких громадян. Ця свобода залежить від потреб щодо такого працівника, а вільний вибір громадянина в кінцевому підсумку зумовлено потребами суспільства. Дві свободи – дві групи потреб. Не можна віддавати перевагу одним інтересам за рахунок інших. Отже, дві волі, дві групи інтересів повинні поєднуватися, бути погодженими. Форма – договір, стосовно трудового права – договір трудовий [9, с. 26, 27].

На відміну від працівника, свобода наймача частково обмежена законодавством. Таке обмеження має на увазі 3 головні мети: (а) захист реалізації права громадян на працю, (б) захист слабкої сторони трудового договору – працівника і (в) захист інтересів держави й суспільства.

Частина 1 ст. 21 КЗпП України забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Як зазначає Ю. Дмитренко, гарантії для працівників містяться у змісті поняття «обґрунтована відмова». Роботодавець може відмовити у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як: (а) відсутність вакантних місць, (б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який влаштовується на роботу; (в) обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці (для неповнолітніх, жінок), заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності та ін.), стан здоров'я тощо); (г) обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не в змозі виконувати певну роботу) та ін. [10, с. 7]. У всіх інших випадках відмова вважатиметься порушенням законодавства.

Складовою частиною гарантій здійснення права на працю є правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 5¹ КЗпП України). У праві на захист важливе місце займає його процесуальний зміст, що включає комплекс таких можливостей, як: а) звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі; б) користуватися усіма передбаченими законом правами у процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; в) оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу [11]. Указане безпосередньо впливає зі ст. 55 Конституції, якою проголошено, що права та свободи людини і громадянина захищаються судом. За ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються такі позови про відмову у прийнятті на роботу: (а) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи чи організації); (б) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство (в установу, організацію); (в) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, одиноких матерів – за наявності дитини віком до 14 років; (г) виборних працівників після закінчення строку повноважень; (д) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; (е) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган згідно з чинним законодавством зобов'язаний укласти трудовий договір. Водночас у п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12] зазначено, що суди безпосередньо розглядають позови й інших осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП. Отже, в судовому порядку може бути оскаржено не тільки незаконну відмову в прийнятті на роботу громадян, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, а й будь-який інший випадок необґрунтованої відмови. Останній підхід є більш виваженим і відповідає вимогам статей 55 і 124 Конституції, адже юрисдикція судів поширюється на всі виникаючі в державі правовідносини.

Отже, свобода праці має правове віддзеркалення в трудовому договорі, сутність якого – угода. На жаль, у чинному законодавстві відсутнє нормативне закріплення принципу свободи укладення трудового договору. Очевидно, що з метою його повної та всебічної реалізації він повинен бути закріплений та конкретизований в трудовому законодавстві. Законодавче закріплення принципу свободи укладення трудового договору буде

сприяти вдосконаленню сучасного трудового законодавства, допоможе найманому працівникові та роботодавцеві більш ефективно реалізовувати свободу в межах трудових правовідносин.

З метою забезпечення належного балансу прав і законних інтересів роботодавців та осіб, які бажають працювати, вважаємо за необхідне включити в новий Трудовий кодекс України окрему статтю, присвячену свободі укладення трудового договору, виклавши її в такій редакції:

«Сторони при укладенні трудового договору є вільними й користуються рівними правами. Примус до укладення трудового договору на допускається, за винятком випадків, коли обов'язок укласти трудовий договір передбачено цим Кодексом, іншими законами або зобов'язаннями, взятими на себе роботодавцем добровільно. Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи, організації) за погодженням між керівником підприємства (установи, організації), не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. На вимогу особи, яка шукає роботу, або спеціально уповноваженого державного органу роботодавець зобов'язаний повідомити їх про мотив відмови в письмовій формі не пізніше трьох днів після звернення. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в суді».

Як зазначає К.Ю. Герман, свобода трудового договору ґрунтується на основоположних принципах права та є органічним відображенням взаємодії принципів свободи праці, свободи договору та свободи підприємницької діяльності, які, перетинаючись у площині трудових правовідносин, визначають її специфічний зміст. Зазначені правові категорії органічно доповнюють одна одну, що свідчить про необхідність та доцільність їх існування. Вони визначають правові основи життєдіяльності працездатних громадян у процесі реалізації ними права на працю [13, с. 207].

Водночас трудовим законодавством передбачаються й обмеження на укладення трудового договору, проте такі, які не мають дискримінаційного характеру, а визначаються властивими цьому виду праці вимогами або зумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального захисту. За ч. 3 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» [14] працівникові не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком йому протипоказана за станом здоров'я. Суттєві обмеження трудових прав громадян установлюються й кримінальним законодавством. Так, ст. 55 Кримінального кодексу України [15] передбачено такий вид покарання, як позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Воно може бути призначено як основне на строк від 2 до 5 років або як

додаткове на строк від одного до 3 років. У разі призначення позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю як додаткового покарання до арешту, обмеження волі, тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців або позбавлення волі на певний строк воно поширюється на весь час відбування основного покарання і крім цього на строк, установлений вироком суду, що набрав законної сили.

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеному, слід констатувати, що свобода укладення трудового договору виявляється в тому, що особа (а) вправі розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності або взагалі відмовитися від неї, (б) може запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві, (в) має право вільно обговорювати умови трудового договору, погодитися з ними або відмовитися від них.

З метою забезпечення належного балансу прав і законних інтересів роботодавців та осіб, які бажають працювати, у новий Трудовий кодекс України необхідно включити статтю, присвячену свободі укладення трудового договору, й викласти її в такій редакції: «Сторони при укладенні трудового договору є вільними й користуються рівними правами. Примус до укладення трудового договору на допускається, за винятком випадків, коли обов'язок укласти трудовий договір передбачений цим Кодексом, іншими законами або зобов'язаннями, взятими на себе роботодавцем добровільно. Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи, організації) за погодженням між керівником підприємства (установи, організації), не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. На вимогу особи, яка шукає роботу, або спеціально уповноваженого державного органу роботодавець зобов'язаний повідомити їх про мотив відмови в письмовій формі не пізніше трьох днів після звернення. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в суді».

Література

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Про дискримінацію в галузі праці та заняття: конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111. URL: <http://www.rada.gov.ua>
3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. №50. Ст. 375.
4. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979 р. URL: <http://www.rada.gov.ua>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.

7. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29. URL: <http://www.rada.gov.ua>

8. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП від 25.06.1957 р. № 105. URL: <http://www.rada.gov.ua>

9. Лившиц Р.З. Трудове законодавство: на-
стоящее и будущее: моногр. Москва: Наука, 1989. 192 с.

10. Дмитренко Ю. Правові гарантії працівників при прийнятті на роботу. *Правовий тиждень*. 2007. №30(51). С. 7.

11. Бурак В.Я. Поняття права на захист трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юрид.* 2009. Вип. 48. С. 177-182.

12. Про практику розгляду судами трудових спорів: пост. Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2006. № 2.

13. Герман К. Ю. Свобода трудового договору як принцип трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 250 с.

14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

15. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №25-26. Ст. 131.

Анотація

Мороз С.В. До питання свободи укладення трудового договору. – Стаття.

У статті розглянуто сутність принципу свободи укладення трудового договору, який виражає суть значної кількості норм, що регулюють прийом громадян на роботу. Його зміст полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить собою фундамент їх виникнення. Зазначено, що свобода укладення трудового договору виявляється в тому, що особа (а) вправі розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності або взагалі відмовитися від неї, (б) може запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцеві, (в) має право вільно обговорювати умови трудового договору, погодитися з ними або відмовитися від них.

З метою забезпечення належного балансу прав і законних інтересів роботодавців та осіб, які бажають працевлаштуватися, у новий Трудовий кодекс України необхідно включити статтю, присвячену свободі укладення трудового договору, й викласти її в такій редакції: «Сторони під час укладення трудового договору є вільними й користуються рівними правами. Примус до укладення трудового договору на допускається, за винятком випадків, коли обов'язок укладати

трудоий договір передбачений цим Кодексом, іншими законами або зобов'язаннями, взятими на себе роботодавцем добровільно. Забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи, організації) за погодженням між керівником підприємства (установи, організації), не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. На вимогу особи, яка шукає роботу, або спеціально уповноваженого державного органу роботодавець зобов'язаний повідомити їх про мотив відмови в письмовій формі не пізніше трьох днів після звернення. Відмова в укладенні трудового договору може бути оскаржена в суді».

Ключові слова: трудове законодавство, свобода праці, принцип, укладення трудового договору, працівник роботодавця.

Summary

Moroz S. V. On the issue of freedom to conclude an employment contract. – Article.

The article considers the essence of the principle of freedom to conclude an employment contract, which expresses the essence of a significant number of rules governing the employment of citizens. Its content is that the fate of the employee's employment relationship with the employer is determined by the employment contract, which is the foundation of their emergence. It is noted that the freedom to conclude an employment contract is manifested in the fact that a person (a) has the right to dispose of their abilities to work, choose the type of activity or abandon it altogether, (b) can offer himself as an employee to any employer, (c) has the right to freely discuss the terms of the employment contract, to agree with them or to refuse them.

In order to ensure a proper balance of rights and legitimate interests of employers and persons wishing to find employment, the new Labor Code of Ukraine should include an article on the freedom to conclude an employment contract and state it as follows: "The parties to the employment contract are free and enjoy equal rights. Coercion to enter into an employment contract is not allowed, except in cases where the obligation to enter into an employment contract is provided by this Code, other laws or obligations assumed by the employer voluntarily. Unreasonable refusal to conclude an employment contract is prohibited. A person invited to work by way of transfer from another enterprise (institution, organization) by agreement between the head of the enterprise (institution, organization) may not be denied the conclusion of an employment contract. At the request of the jobseeker or a specially authorized state body, the employer is obliged to notify them of the reason for refusal in writing no later than three days after the application. Refusal to conclude an employment contract may be appealed in court".

Key words: labor legislation, freedom of labor, principle, conclusion of employment contract, employee employer.