

Янушкевич О.І.

*здобувач кафедри правознавства  
юридичного факультету*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

## МІСЦЕ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ ДЕРЖАВНІ АБО ГРОМАДСЬКІ ОБОВ'ЯЗКИ У СИСТЕМІ ГАРАНТІЙ ПРАВА НА ПРАЦЮ

**Постановка проблеми.** Сьогодні, з огляду на нестабільну соціально-політичну ситуацію в Україні, підвищення рівня безробіття, що передусім пов'язано з тиском на ринок праці внутрішніх переселенців з тимчасово окупованих територій, де точаться бойові дії важливого значення набуває проблема дотримання трудових прав громадян. Зазначені права сьогодні передбачені як у Конституції України, так і у Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства. Зокрема, відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Більш повно дане положення розкривається в галузевих нормативно-правових актах, зокрема в Кодексі законів про працю: ст. 2-1 «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин»; у Законі України «Про зайнятість населення»: ст. 3 «кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності».

Основоположну роль у реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів громадян відіграють передбачені національним законодавством юридичні гарантії, що забезпечують дієвість проголошених правомочностей.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Дослідженню проблем правового врегулювання юридичних гарантій реалізації трудових прав працівників у своїх працях приділяли увагу такі вчені як В. М. Андрієв, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, В. П. Кохан, Н. Н. Лукашева, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

**Мета статті** розглянути місце гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язків у системі гарантій права на працю.

**Виклад основного матеріалу.** Як зазначає О. І. Наливайко, «серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації» [1, с. 22]. Гарантії відіграють особливу роль у процесі реалізації прав та свобод, оскільки, як вірно вказує В. В. Жернаков: «забезпечення соціально-економічних прав полягає не тільки у належному рівні правового регулювання, існуванні ефективної нормативно-правової бази, а й в створенні відповідних економічних та організаційних умов» [2, с. 51]. Така роль гарантій обумовлюється самим її змістом: «гарантія» у перекладі з французької означає поруку, умову, забезпечення чого-небудь. Відмітимо, що на такій сутності та значенні гарантій наголошувалося ще у середині минулого століття: «Поняття «гарантії» охоплює всю сукупність об'єктивних та суб'єктивних факторів, спрямованих на забезпечення й реалізацію прав

і свобод громадянина, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного або неналежного здійснення і захист від порушень. Ці фактори дуже різноманітні за своєю природою та характером і виступають як умови, засоби, способи, прийоми та методи забезпечення процесу реалізації прав і свобод учасників суспільних відносин» [3, с. 32].

Юридичні гарантії в трудовому праві мають свої особливості, до яких О. А. Антон пропонує віднести такі: деякі з юридичних гарантії мають обмежену сферу дії, тобто поширені лише на певну категорію осіб (наприклад, розраховані на молодь, жінок, працюючих матерів); юридичні гарантії, що закріплені в КЗпП, характеризуються неодноразовістю вступу в дію: одні гарантії починають діяти до виникнення трудових правовідносин (наприклад, – заборона під час прийняття на роботу вимагати роботодавцем документи та відомості про особу, подання яких не передбачено законодавством – ст. 25 КЗпП); інші – лише після їх виникнення (наприклад, гарантії на отримання заробітної плати починають діяти лише після того, як працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків); залежно від віку, статі, стану здоров'я, від сфери зайнятості працівника (так, забороняється звільняти працівника за ініціативою роботодавця в період його тимчасової непрацездатності – ч. 3 ст. 40 КЗпП); за певних обставин (наприклад, після незаконного звільнення працівника вступають в дію юридичні гарантії, які дають йому право звернутись за захистом прав до суду та породжують для роботодавця новий обов'язок поновити незаконно звільненого працівника з роботи); припинення дії гарантії відбувається так само неоднаково, як і їх виникнення: незалежно від волі особи (наприклад, досягнення повноліття припиняє право на подовжену мінімальну щорічну трудову відпустку); в результаті певних дій (наприклад, у випадку нез'явлення працівника на роботу протягом більше як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності роботодавець має право звільнити цього працівника. Тобто,

в даному випадку не діє норма-гарантія, передбачена в ч. 3 ст. 40 КЗпП) [4, с. 190]. Їх специфіка, на переконання В. Ю. Нікіфорова, має декілька аспектів: вони беруть початок від основного конституційного права – права на працю та завжди мають нормативний вираз [5, с. 10].

Однією із категорій осіб, на які поширюються юридичні гарантії, що мають обмежену сферу дії є працівники, залучені до виконання державних або громадських обов'язків. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 119 КЗпП України [6] на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Виходячи з норм указаної статті основними гарантіями є збереження місця роботи (посади) й середнього заробітку. При цьому було скасоване річне обмеження строку дії гарантій щодо збереження місця роботи, посади і середнього заробітку. Наразі ч. 3 ст. 119 КЗпП передбачено однакові гарантії як для працівників, призваних на військову службу у зв'язку з мобілізацією, так і для тих, хто призивається на строкову військову службу в особливий період. Обидві категорії працівників підлягають увільненню від роботи зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку.

Отже, в особливий період ані призов (на строкову службу чи на військову службу у зв'язку з мобілізацією), ані добровільний вступ на військову службу на умовах контракту «до закінчення особливого періоду», ані продовження військової служби на умовах контракту не тягнуть за собою звільнення працівника. За працівником, який виконує свій громадянський обов'язок із захисту Вітчизни, робоче місце і середній заробіток мають бути збережені. Як стверджував О. І. Процевський, громадянам, які уклали трудовий договір, держава гарантує захист від незаконного звільнення і встановлює відповідний для цього правовий механізм, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є її головним обов'язком (ч. 2 ст. 3, ч. 6 ст. 43 Конституції України), тому однією

із гарантій забезпечення права громадян на працю є правовий захист від незаконного звільнення з роботи, а також сприяння у збереженні роботи [7, с. 8].

Звільнення роботодавцем указаної категорії громадян на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України після введення в Україні особливого періоду без збереження за ними місця роботи, посади і середнього заробітку є протиправним. Конституція України, проголосивши право кожного на працю, також встановила умови та гарантії його реалізації. Зокрема, стаття 43 Основного Закону країни гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. Тому у випадку такого звільнення роботодавець може бути притягнутий до відповідальності. Так, відповідно до вимог ст. 265 КЗпП України недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України, тягне за собою накладення штрафу на юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців у 10-ти кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушень за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Високий рівень державної захищеності працівника шляхом конституційного гарантування трудових прав слід ураховувати при розробці й нового Трудового кодексу України. Як зазначає О. Я. Лаврів, одним із ефективних чинників дії трудового законодавства є оптимальне поєднання у ньому заохочувальних та примусових заходів для забезпечення трудових прав найманих працівників. Вчений наголошує на тому, що заохочення та переконання завжди відіграють провідну роль. Проте, з точки зору науковця, чинне законодавство закріплює й ефективні засоби примусу, які використовують у випадку порушення трудових прав окремими посадовими особами та органами. Наприклад, норми, які передбачають відповідальність роботодавця за незаконне звільнення чи переведення працівника, а також відповідальність за порушення норм оплати праці,

охорони праці тощо. Саме тому вчений наголошує на тому, що «немає потреби виділяти окремий принцип захисту працівника від незаконних звільнень, який є однією із державних гарантій у сфері праці поряд із іншими гарантіями (наприклад, гарантій у сфері оплати праці, матеріальної відповідальності працівника, охорони праці тощо). Зокрема науковець правильно підкреслює, що захист працівника від незаконного звільнення забезпечується, зокрема, тим, що: 1) роботодавець має право звільнити працівника лише у разі звільнення на підставах, визначених законодавством; 2) у разі звільнення з конкретної підстави роботодавець зобов'язаний дотримуватися встановленого законодавством порядку розірвання трудового договору: а) видати наказ або розпорядження про припинення трудового договору; б) зробити запис у трудовій книжці у точній відповідності із наказом; в) видати працівникові належно оформлену трудову книжку; г) провести розрахунок з працівником; ґ) у випадках, передбачених законом, виплатити працівникові вихідну допомогу» [8, с. 28]. Цілком підтримуючи останню тезу автора, відмітимо, що ст. 43 Конституції України гарантується захист від незаконного звільнення.

На сьогодні передбачено також додаткові гарантії у працевлаштуванні для учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення. Так, Верховною Радою України 7 липня 2016 р. прийнято Закон «Про внесення зміни до статті 14 Закону «Про зайнятість населення» [9] щодо додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення» Зазначені зміни розширюють перелік категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, та включають в нього учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Зокрема, осіб, які захищали незалеж-

ність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення. Втім зміни стосуються лише осіб, які зареєстровані в державній службі зайнятості та перебувають на обліку як безробітні.

**Висновок.** Проаналізувавши особливості юридичних гарантій, передбачених для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, можемо зазначити про їх важливість та значимість особливо сьогодні. Вони займають одне із важливих місць у системі гарантій права на працю. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню громадянином своїх обов'язків, з іншого боку – забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів. Ці гарантії залежать одна від одної та мають єдину мету – забезпечити права, передбаченої ст. 119 КЗпП України, категорії осіб як суб'єктів трудових правовідносин.

Гарантії, встановлені державою для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (збереження місця роботи (посади) та заробітної плати), є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Призначенням грошових сум, що сплачуються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, вони є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення зниження або втрати останніми своїх доходів та забезпечують його шляхом збереження заробітної плати працівників, мають матеріальний характер.

### **Анотація**

У статті розглянуто місце гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язків у системі гарантій права на працю. Проаналізовано особливості юридичних гарантій, передбачених для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, зауважено на їх важливості та значимості особливо сьогодні. Вони займають одне із важливих місць у системі гарантій права на працю. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню громадянином своїх обов'язків, з іншого боку – забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів. Ці гарантії залежать одна від одної та мають єдину мету – забезпечити права указаної категорії осіб як суб'єктів трудових правовідносин.

Зроблено висновок, що гарантії, встановлені державою для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (збереження місця роботи (посади) та заробітної плати), є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Призначенням грошових сум, що сплачуються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, вони є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення зниження або втрати останніми своїх доходів та забезпечують його шляхом збереження заробітної плати працівників, мають матеріальний характер.

Акцентовано увагу, що звільнення роботодавцем указаної категорії громадян після введення в Україні особливого періоду без збереження за ними місця роботи, посади і середнього заробітку є протиправним. Тому у випадку такого звільнення роботодавець може бути притягнутий до відповідальності.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, держава, юридичні гарантії, право на працю, місце роботи, посада, заробітна плата.

### **Ianushkevych O.I. Place of guarantees for employees performing state or public duties in the system of guarantees of the right to work**

#### **Summary**

The article considers the place of guarantees for employees performing state or public duties in the system of guarantees of the right to work. The peculiarities of legal guarantees provided for employees during the performance of state or public duties are analyzed. They occupy one of the important places in the system of guarantees of the right to work. Their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their duties by a citizen, on the other hand – ensures the appropriate level of legality and compliance with current regulations. These guarantees are interdependent and have a single purpose – to ensure the rights of this category of persons as subjects of labor relations.

It is concluded that the guarantees established by the state for employees during the performance of state or public duties (preservation of place of work (position) and salary) are special protective equipment that supports and protects the employee in cases where he respectable legislation, did not work. The above-mentioned labor guarantees, which ensure the realization of the rights granted to employees, are both intangible (for example, preservation of a job, position) and material (preservation of average earnings). The purpose of the sums of money paid during this time is to ensure the preservation of the average earnings of the employee (in whole or in part), as well as to prevent the loss of these earnings. Thus, they are a form of implementation of the legal guarantee of the right

of employees to prevent the reduction or loss of their income and provide it by maintaining the wages of employees, have a material nature.

It is emphasized that the dismissal of this category of citizens by the employer after the introduction of a special period in Ukraine without retaining their jobs, positions and average earnings is illegal. Therefore, in the event of such dismissal, the employer may be held liable.

**Key words:** employee, employer, state, legal guarantees, right to work, place of work, position, salary.

**Список використаних джерел:**

1. Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. Київ, 2002. 178 с.
2. Жернаков В. В. Реалізація соціально-економічних прав людини у законодавстві про працю України. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*: матеріали наук.-практ. конф.(м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.) / за заг. ред. В. С. Венедиктова. Харків: Вид-во НУВС, 2004. С. 51.
3. Витрук Н. В. О юридических средствах обеспечения реализации и охраны советских граждан. *Правоведение*. 1964. № 4. С. 32-37.
4. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3 (15). С. 185-190.
5. Нікіфоров В. Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; НУВС. Харків, 2005. 18 с.
6. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
7. Процевський О. І. Щодо реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. 2011. Вип. 17. С. 5-14.
8. Кодифікація трудового законодавства України: моногр. / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «Фінн», 2009. 432 с.
9. Про внесення зміни до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» щодо додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення: Закон від 07.07.2016 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 34. Ст. 589.