

УДК 349.22

О. І. Янушкевич
здобувач кафедри правознавства
Юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ЗБЕРЕЖЕННЯ МІСЦЯ РОБОТИ (ПОСАДИ) – ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЧАС ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Постановка проблеми. За умов формування в Україні правової демократичної держави доволі важливу роль відіграють правові гарантії, оскільки саме вони забезпечують найбільш сприятливі умови для реалізації прав людини і громадянина; виступають системою норм, принципів і вимог, на яких ґрунтується процес дотримання особою прав і законних інтересів.

Юридична роль гарантії полягає не лише в реалізації людиною наданих їй законом юридичних можливостей. Вона також має важливе значення при вирішенні набагато ширших завдань, а саме: юридичні гарантії забезпечують проголошене законодавством право індивіда на досягнення певного соціального блага за рахунок належної його поведінки; вони допомагають отримати максимально можливий на даному етапі розвитку суспільства позитивний соціально-економічний ефект від якісного виконання працівником своїх обов'язків; ці гарантії покликані забезпечити неухильне додержання людиною законності у своїй трудовій діяльності й відповідних нормативно-правових актів. Це зумовлено тим, що теоретичне розроблення проблем, пов'язаних з подальшим розвитком системи юридичних гарантії трудової діяльності працюючих, має досить серйозне практичне значення [1, с. 102].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми юридичних гарантії у трудовому праві були предметом досліджень таких науковців: В. М. Андрійв, А. О. Бабенко, С. Я. Вавженчук, О. О. Дума, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, О. І. Процевський, О. А. Ситницька, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті розглянути збереження місця роботи (посади) як одну з основних гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає Ю. С. Шемшученко, проголошення державою прав та свобод є важливою, але не єдиною ознакою правопорядку в суспільстві. Необхідно також створити умови для реалізації відповідних прав, що може бути забезпечено надійною системою гарантії у цій сфері [2, с. 401]. Без ефективної системи останніх неможливо забезпечити кожному громадянину безперешкодне здійснення нада-

них йому прав. Не винятком є й право на працю, яке засвоює соціально-економічною сутністю не тільки виступає основою існування розвитку людини і суспільства в цілому, а й є особливим соціальним благом, від реалізації якого багато в чому залежить придбання і користування іншими соціально-економічними правами. Отже, трудове законодавство України не тільки містить широку систему трудових прав громадян, а й забезпечує їх фактичне здійснення працівниками в процесі їх трудової діяльності.

У сучасних умовах надзвичайно важливим є гарантування трудових прав та дотримання принципу стабільності трудових відносин щодо працівників, мобілізованих на військову службу у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на Сході України.

Згідно ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [3] громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами 3 і 4 ст. 119 Кодексу законів про працю України.

Основною гарантією, передбаченою останніми змінами до трудового законодавства (14 травня 2015 р. Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» № 433-VIII [4]), є збереження за мобілізованими місця роботи. Так, згідно з положеннями ст. 119 КЗпП [5] за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній зарібок підприємстві, в установі, організації, фермерському

господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, в яких вони працювали на час призову.

Тобто, було скасоване річне обмеження строку дії гарантії щодо збереження місця роботи, посади і середнього заробітку. Наразі ч. 3 ст. 119 КЗпП передбачає 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 узбереженні роботи [6, с. 8].

Отже, ст. 119 Кодексу на сьогоднішній день передбачено право працівника на збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, в яких вони працювали до моменту призову або вступу на військову службу під час особливого періоду. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [7] особливий період – це період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її

місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

У своєму висновку, викладеному у постанові від 14 лютого 2018 р. за № 727/2187/16-ц Верховний Суд зазначив таке: «за загальними вимогами вказаних вище норм матеріального права гарантії, передбачені частиною третьою статті 119 КЗпП України та частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» поширюються на громадян України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану».

Тобто, навіть якщо працівник сам просив роботодавця звільнити його у зв'язку із вступом на військову службу і написав відповідну заяву, це не матиме ніякого значення, оскільки у судах така заява не враховуватиметься. Для прикладу, в постанові Верховного суду України № 211/1546/16-ц зазначено, що «доводи заявника про те, що позивачем особисто написано заяву про звільнення з посади у зв'язку із призовом до Збройних Сил України, не заслуговують на увагу, оскільки звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України не можна розглядати як звільнення за ініціативою працівника. Трудовим законодавством таку підставу припинення трудових відносин віднесено до переліку окремих правових підстав припинення трудового договору, а отже наявність заяви працівника у такій ситуації не має правового значення, не свідчить про правомірність здійсненого звільнення».

У постанові № 727/2187/16-ц Верховного суду України зазначається, що «заява позивача про звільнення відповідно до пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України не має правового значення, оскільки наведеними вище нормами матеріального права законодавцем встановлено обмеження щодо звільнення працівників, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період» [8].

Тобто, громадяни України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці мають право на гарантії передбачені частинами 3 і 4 ст. 119 КЗпП України.

Звільнення роботодавцем таких 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, проголо-

сивши право кожного на працю, також встановила умови та гарантії його реалізації. Зокрема, стаття 43 Основного Закону країни гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Отже, 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.

Висновок. Підводячи підсумок вищевикладеному слід зазначити, що відповідно до нині чинного законодавства на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення працівникам, призваним на строкову військову службу, а згодом прийнятим на військову службу за контрактом на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада, здійснюється нарахування та виплата середнього заробітку.

Гарантії щодо збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку на сьогодні, урахувавши останні зміни, внесені до законодавства у даній сфері, мають: працівники, призвані на строкову військову службу, незалежно від факту оголошення мобілізації та/або введення воєнного стану; працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період (у разі оголошення мобілізації); працівники, прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації (строк укладеного контракту визначений до закінчення особливого періоду); працівники, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом.

Вважаємо внесені зміни в законодавство щодо збереження місця роботи (посади) як основної гарантії для працівників на час виконання ними державних або громадських обов'язків, є актуальними та своєчасними. Особливо в сучасних умовах надзвичайно важливим є гарантування трудових прав та дотримання принципу стабільності трудових відносин щодо працівників, мобілізованих на військову службу у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на Сході України. Адже гарантія збереження місця роботи (посади), перед-

бачена державою для даної категорії працівників є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював.

Література

1. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2017. 181 с.
2. Академічна юридична думка / уклад.: І. Усенко, Т. І. Бондарук; за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: Ін Юре, 1998. 500 с.
3. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду: Закон від 14.05.2015 р. № 433-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 30. Ст. 273.
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
6. 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.
7. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 44. Ст. 416.
8. Трудові права, закріплені за військовослужбовцями, – роз'яснення від Держпраці. URL: <https://vk24.ua/news/trudovi-prava-zakripleni-zavivskovosluzhbivciami-rozyasnennya-vid-derzhpracii>.

Анотація

Янушкевич О. І. Збереження місця роботи (посади) – одна із основних гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. – Стаття.

У статті розглянуто питання збереження місця роботи (посади) як однієї з основних гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Зазначено, що відповідно до нині чинного законодавства на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення працівникам, призваним на строкову військову службу, а згодом прийнятим на військову службу за контрактом на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи (посада), здійснюється нарахування та виплата середнього заробітку. Тобто, громадяни України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці мають право на гарантії передбачені частинами 3 і 4 ст. 119 КЗпП України. Тому звільнення роботодавцем таких 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. Адже Конституція України, проголосивши право кожного на працю, також встановила умови та гарантії його реалізації, зокрема ст. 43 гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Тому у випадку такого звільнення роботодавець може бути притягнутий до відповідальності.

Зроблено висновок, щовнесені зміни в законодавство щодо збереження місця роботи (посади) як основної гарантії для працівників на час виконання ними державних або громадських обов'язків, є актуальними та своєчасними. Особливо в сучасних умовах надзвичайно важливим є гарантування трудових прав та дотримання принципу стабільності трудових відносин щодо працівників, мобілізованих на військову службу у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на Сході України. Адже гарантія збереження місця роботи (посади), передбачена державою для даної категорії працівників є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові відносини, місце роботи, посада, державний обов'язок, звільнення.

Summary

Ianushkevych O. I. Saving a job (position) – one of the main guarantees for employees during performance of state or public obligations. – Article.

The article considers the issue of preserving the place of work (position) as one of the main guarantees for employees during the performance of state or public duties. It is noted that in accordance with the current legislation for the period until the end of the special period or until the day of actual dismissal of employees called up for military service, and subsequently accepted for military service under a contract for the period until the end of the

special period or until the day of actual dismissal, (position), the calculation and payment of average earnings. That is, citizens of Ukraine who are called up for military service, conscription during mobilization, for a special period, or accepted for military service under a contract in the event of a crisis situation threatening national security are entitled to guarantees under parts 3 and 4. Art. 119 of the Labor Code of Ukraine. Therefore, the dismissal by the employer of such citizens on the basis of paragraph 3 of Art. 36 of the Labor Code of Ukraine after the introduction of a special period in Ukraine without retaining their jobs, positions and average earnings is illegal. After all, the Constitution of Ukraine, proclaiming the right of everyone to work, also established the conditions and guarantees of its implementation, in particular Art. 43 guarantees citizens protection against illegal dismissal. Therefore, in the event of such dismissal, the employer may be held liable.

It is concluded that the amendments to the legislation on the preservation of the place of work (position) as the main guarantee for employees during their performance of state or public duties are relevant and timely. Especially in modern conditions, it is extremely important to guarantee labor rights and adhere to the principle of stability of labor relations with regard to workers mobilized for military service in connection with the anti-terrorist operation in eastern Ukraine. After all, the guarantee of preservation of the place of work (position) provided by the state for this category of workers are special protective equipment that supports and protects the employee in cases where he did not work for reasons recognized by law.

Key words: employee, employer, labor relations, place of work, position, state duty, dismissal.