

ПРАЦІВНИКИ, ЗАЛУЧЕНІ ДО ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОBOB'ЯЗКІВ ЯК ОСОБЛИВІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті розглянуто актуальні питання сьогодення щодо працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, як особливих суб'єктів трудового права. Зауважено, що їх правовий статус врегульована не тільки законодавством загальним, а й спеціальним. Наголошено, що нині військова служба є неодмінним і важливим атрибутом сучасної України. Тому одним із пріоритетних завдань сьогодні має стати забезпечення прав і свобод даної категорії працівників.

Ключові слова: гарантії, особливий суб'єкт трудового права, військовозобов'язані особи, держава, державний або громадський обов'язок.

Постановка проблеми. Своєрідність трудового права України в системі галузей національного права, серед іншого, характеризує також його суб'єктний склад. Питання стосовно суб'єктного складу, у кінцевому рахунку, є питанням існування самої галузі права як самостійного нормативного утворення, адже поряд із предметом, методом, принципами та функціями має сформуватися певне коло потенційних учасників суспільних відносин, на яких буде поширюватися дія встановлених державою правил поведінки.

У такий спосіб виникають всі без виключення галузі права. Формування суб'єктного складу носити об'єктивний характер і пов'язано з набуттям зазначеними особами у взаємовідносинах один з одним специфічних функцій, що вимагають нормативного регулювання взаємної поведінки суб'єктів та враховуючого тією чи іншою мірою інтереси кожного з них. Однак динамічність суспільних відносин достатньо швидко приводить до зміни спочатку сформованого суб'єктного складу галузі права. У цьому випадку аналіз останнього стає предметом різного роду наукових досліджень, оскільки виникає необхідність вирішити питання про те, чи збереглися об'єктивні передумови для існування даної відособленої галузі права чи регулювання правових відносин між наявними суб'єктами можливе в рамках інших галузей. Зараз така проблема повною мірою стоїть перед наукою трудового права України. Адже динамічність розвитку трудового законодавства в сучасних умовах також вимагає належного теоретичного обґрунтування правового становища суб'єктів трудового права.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Питанням правового статусу суб'єктів трудового права приділялося достатньо уваги. Їх вивчали М. Г. Алексан-

дров, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші вчені цієї галузі. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій, у трудо-правовій доктрині й на цей час бракує дослідження правового статусу деяких суб'єктів трудового права, зокрема осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків як особливих суб'єктів трудового права.

Мета статті розглянути важливі питання сьогодення щодо працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, як особливих суб'єктів трудового права.

Виклад основного матеріалу. Більшість фахівців під суб'єктами трудового права розуміють учасників суспільних відносин, які можуть мати трудові права й юридичні обов'язки, врегульовані трудовим законодавством. На думку В. І. Миронова, такими суб'єктами є учасники трудових та інших тісно пов'язаних з ними відносин, що становлять предмет трудового права, які згідно із законодавством здатні вчиняти дії, що породжують правові наслідки [1, с. 5]. За висловленням В. Л. Костюка, суб'єкти трудового права – це учасники суспільно-трудова відносин, які відповідно до його норм наділяються можливістю мати, реалізовувати (набувати, здійснювати) трудові права й обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання останніх [2, с. 84]. С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко називають ними учасників регульованих законодавством про працю суспільних відносин, які володіють суб'єктивними трудовими і юридичними обов'язками [3, с. 109]. Цікавою є думка Л. Я. Гінцбурга, на переконання якого питання про

громадян як суб'єктів трудових правовідносин і про них же як суб'єктів трудового права є тотожними, оскільки будь-яка особа, виступаюча стороною (суб'єктом) правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими, повинна бути суб'єктом правовідносин трудових зараз або в минулому [4, с. 183]. На думку А. М. Слюсаря, суб'єкти трудового права – це особи, які володіють трудовою правосуб'єктністю, при реалізації якої вони набувають статусу учасників відносин, регульованих трудовим правом [5, с. 94].

Загальною ознакою віднесення тих чи інших осіб до суб'єктів трудового права є володіння ними трудовою правосуб'єктністю. Розуміння трудової правосуб'єктності як єдності правоздатності й дієздатності дотримуються більшість науковців. На відміну від багатьох інших галузей, у трудовому праві моменти виникнення правоздатності й дієздатності збігаються, чим як би презюмується їх нерозривний зв'язок. Це, звичайно, наводить на думку, що існує так звана «праводієздатність», яка не поділяється на самостійні елементи. Дійсно, у відносинах роботодавців і право-, й дієздатність виникають одночасно з моменту їх створення у встановленому законом порядку. Для фізичних осіб існує законодавчо закріплений обов'язок виконувати доручену їм роботу особисто (ст. 30 КЗпП України), без права передоручати її виконання іншим особам, за винятком випадків, передбачених трудовим законодавством. Неможливість для працюючого передати виконання своєї трудової функції іншому дозволяє М. П. Черноморченко вести мову про нерозривний зв'язок зазначених елементів трудової правосуб'єктності [6, с. 135]. Таким чином, можемо стверджувати, що трудова правосуб'єктність становить собою найбільш широке й одночасно ємне за своїм змістом поняття, що виражає сукупність основних юридичних властивостей і якостей суб'єкта трудового права, а саме трудової правоздатності й трудової дієздатності. З її наявністю пов'язується можливість вступу особи в регульовані трудовим правом відносини. У результаті реалізації трудової правосуб'єктності із суб'єкта права формується суб'єкт відносин регламентованих трудовим правом.

Отже, суб'єктами трудового права є особи, які володіють трудовою правосуб'єктністю, при реалізації якої ці суб'єкти здобувають статусу учасників відносин регульованих трудовим правом.

Одним із особливих суб'єктів трудового права є працівники, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, зокрема до них відносяться військовозобов'язані особи. Трудові права даної категорії працівників, урегульовано Кодексом законів про працю України та Законами України «Про

військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Сьогодні 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.

До прав громадян, призваних під час мобілізації, та які беруть участь в АТО відносяться такі:

– отримувати грошове забезпечення в повному обсязі, з урахуванням всіх надбавок та премій, на рівні військовослужбовців контрактної служби (відповідно до посад та військових звань), а не на рівні військовослужбовців строкової служби, як передбачалося раніше. У відповідності до постанови Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період» від 9 квітня 2014 р., № 111 [7] грошове забезпечення зазначеній категорії військовослужбовців виплачується у порядку та розмірах, установлених для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом;

– використовувати весь комплекс гарантій соціального і правового захисту, встановлених законодавством як для військовослужбовців. Військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час мобілізації, в особливий період, набувають нового юридичного статусу – військовослужбовці, внаслідок чого на них розповсюджуються пільги, передбачені Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», та інших нормативно-правових актів. Час перебування громадян України на військовій службі зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне (продовольче, речове), грошове забезпечення (компенсацією за піднайом жилого приміщення), охорону здоров'я та безоплатне лікування. Держава забезпечує соціальну та професійну адаптацію військовослужбовців, які звільняються з військової служби;

– за всіма громадянами, які призвані під час мобілізації на військову службу, гарантовано зберігаються місце роботи, посада, середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності. Одночасно вони отримують грошове забезпечення як військовослужбовці. Згідно частини 2, 3 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [8] за гро-

мадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності (зміни внесені Законом України від 27 березня 2014 р., № 1169-VII, які набрали чинності з 1 квітня 2014 р.). Також внесено зміни до ст. 119 Кодексу законів про працю України: працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку;

– нараховується одноразова грошова допомога, яка буде виплачуватися на день демобілізації. Пункт 2 ст. 15 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [9]: військовослужбовцям, які були призвані на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, виплата одноразової грошової допомоги, передбаченої цим пунктом, здійснюється за період такої служби з дня їхнього зарахування на службу без урахування періоду попередньої військової служби, на якій вони перебували у мирний час, за винятком тих осіб, які при звільненні з військової служби у мирний час не набули права на отримання такої грошової допомоги. Зазначена допомога виплачується на день демобілізації таких військовослужбовців. Умови та порядок виплати одноразової грошової допомоги військовослужбовцям, призваним на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, визначаються Кабінетом Міністрів України;

– збережено право на підприємницьку діяльність для приватних підприємців, при їх призові на військову службу під час мобілізації. При цьому державна реєстрація підприємницької діяльності фізичних осіб-підприємців не припиняється.

Як бачимо, сучасний стан забезпечення трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків також визначається системою юридичних гарантій, які сприяють установленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в державній діяльності, являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників.

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» [10] щодо додаткових гарантій у сприян-

ні 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 незалежність, 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.

Також у випадку підвищенням тарифних ставок і посадових окладів на підприємствах (установах, організаціях) коригується середній заробіток мобілізованих працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації. Так, відповідно до п. 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р., № 100 [11], передбачено, що в разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, впродовж якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, враховуючи премії та інші виплати, що враховуються для обчислення середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їхнього підвищення.

Висновки. Виходячи з вищевикладеного працівники, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків відносяться до категорії спеціальних суб'єктів трудового права, так як їх правовий статус врегульована не тільки загальним законодавством (КЗпП України), а й спеціальним (Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо військовозобов'язаних осіб).

Нині військова служба є неодмінним і важливим атрибутом сучасної України. Тому одним із пріоритетних завдань наразі має стати забезпечення прав і свобод даної категорії працівників. Із 2015 р. в Україні діють нові правила з визначення обсягу гарантій, які роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам, що виконують військовий обов'язок в особливий період, що зумовило внесення змін до

ст. 119 КЗпП України. Необхідність внесення цих змін зумовлена нагальною потребою регламентування проходження військової служби в особливий період.

Так, основними гарантіями для працівникам, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків, є збереження місця роботи (посади) й середнього заробітку. Тобто, відповідно до чинного законодавства за працівником, який виконує свій громадянський обов'язок із захисту Вітчизни, робоче місце і середній заробіток мають бути збережені. При цьому 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, встановила умови та гарантії його реалізації. Зокрема, ст. 43 Основного Закону країни гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. Тому у випадку такого звільнення роботодавець може бути притягнутий до відповідальності відповідно до вимог ст. 265 КЗпП України недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Миронов В. И. Трудовое право России: учеб. Трудовое право. 2003. №10. С. 3-12.
2. Кодифікація трудового законодавства України / за ред.: Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.
3. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. 3-тє вид., перероб. і доп. Харків: Вид-во «ФІНН», 2010. 752 с.
4. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение: моногр. Москва: Наука, 1977. 310 с.
5. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 336 с.
6. Черноморченко Н. П. Трудовая правосубъектность советских граждан. Вестник ЛГУ. 1965. №23. С. 132-136.
7. Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період: постанова Кабінету Міністрів України від 09.04.2014 р. № 111. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2014-%D0%BF#Text>.
8. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
9. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України 20.12.1991 р. № 2011-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190.
10. 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.
11. Порядок обрахунку середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.

REFERENCES

1. Mironov V. I. (2003). *Trudovoe pravo Rossii: ucheb. Trudovoe parvo - Labor Law, 10, 3-12* [in Russian].
2. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy. N. M. Khutorian, M. I. Inshyna, S. M. Prylypko, O. M. Yaroshenko (Ed.). (2009). Kharkiv: Vyd-vo «FINN» [in Ukrainian].
3. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2010). *Trudove pravo Ukrainy*. Kharkiv: Vyd-vo «FINN» [in Ukrainian].
4. Gintsburg L. Ya. (1977). *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie*. Moskva: Nauka [in Russian].
5. Sliusar A. M. (2011). *Pravovyi status subiektiv trudovoho prava Ukrainy: teoretyko-pravovyi aspekt*. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
6. Chernomorchenko N. P. (1965). *Trudovaya pravosubektnost sovetskih grazhdan. Vestnik LGU - LSU Bulletin, 23, 132-136* [in Russian].
7. Pytannia hroshovoho zabezpechennia viiskovosluzhbovtziv, yaki prokhodiat viiskovu sluzhbu za pryzovom pid chas mobilizatsii, na osoblyvyi period: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 09.04.2014 r. № 111. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2014-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

8. Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25.03.1992 r. № 2232-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 27, Art 385 [in Ukrainian].
9. Pro sotsialnyi i pravovyi zakhyst viiskovosluzhbovtiv ta chleniv yikh simei: Zakon Ukrainy 20.12.1991 r. № 2011-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 15, art. 190 [in Ukrainian].
10. Pro vnesennia zminy do statti 14 Zakonu Ukrainy «Pro zainiatist naseleattia» shchodo dodatkovykh harantii u spryianni pratsevlashtuvanniu uchashnykiv boiovykh dii, yaki braly bezposeredniu uchast v antyterorystychnii operatsii, zabezpechenni yii provedennia: Zakon Ukrainy vid 07.07.2016 r. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 34, art. 589 [in Ukrainian].
11. Poriadok obrakhunku serednoi zarobitnoi platy: zatv. postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 08.02.1995 r. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

ЯНУШКЕВИЧ А. И.

соискатель кафедры правоведения Восточноукраинского национального университета
имени Владимира Даля

РАБОТНИКИ, ПРИВЛЕЧЕННЫЕ К ВЫПОЛНЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В КАЧЕСТВЕ ОСОБОГО СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье рассмотрены актуальные вопросы в отношении работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей в качестве особых субъектов трудового права. Отмечено, что их правовой статус урегулирован не только законодательством общим, но и специальным. Отмечено, что в настоящее время военная служба является неременным и важным атрибутом современной Украины. Поэтому одной из приоритетных задач сегодня должно стать обеспечение прав и свобод данной категории работников.

Ключевые слова: гарантии, особый субъект трудового права, военнообязанные лица, государство, государственный или общественный долг.

IANUSHKEVYCH A. I.

applicant for the Department of Law,
Faculty of Law East Ukrainian national Vladimir Dahl University

EMPLOYEES INVOLVED IN THE PERFORMANCE OF STATE OR PUBLIC DUTIES AS SPECIAL ENTITIES OF LABOR LAW

Problem setting. The article analyzes originality of labor law of Ukraine in the system of branches of national law, among other things, also characterizes its subjective composition. The question of the subject composition, ultimately, is a question of the existence of the branch of law itself as an independent normative entity, because along with the subject, method, principles and functions must form a certain range of potential participants in public relations. The dynamics of the development of labor legislation in modern conditions also requires a proper theoretical justification of the legal status of the subjects of labor law.

Analysis of recent sources and publications. Sufficient attention has been paid to the legal status of labor law entities. They were studied by M. G. Alexandrov, N. B. Bolotina, V. S. Venediktov, M. I. Inshin, R. Z. Livshits, Yu. P. Orlovsky, P. D. Pilipenko, V. I. Prokopenko, O. I. Protsevsky, A. M. Slyusar, O. V. Smirnov, N. M. Khutoryan, G. I. Chanisheva, V. I. Shcherbina, O. M. Yaroshenko and other scientists in this field. However, despite the significant number of publications, the labor law doctrine still lacks a study of the legal status of some subjects of labor law, in particular those involved in the implementation of state

Article's main body. The article considers topical issues concerning employees who are involved in the performance of state or public duties as special subjects of labor law. It is noted that their legal status is regulated not only by general legislation (Labor Code of Ukraine), but also by special (Laws of Ukraine “On military duty and military service” and

“On alternative (non-military) service”, “On mobilization training and mobilization”). conscripts). It is emphasized that today military service is an indispensable and important attribute of modern Ukraine. Therefore, one of the priority tasks today should be to ensure the rights and freedoms of this category of workers.

Conclusions and prospects for development. It is noted that today 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. The main guarantees for employees involved in the performance of state or public duties are the preservation of the place of work (position) and average earnings. That is, according to the current legislation, for a worker who performs his civic duty to protect the Fatherland, the job and average earnings must be preserved. Thus dismissal by the employer of the specified category of citizens on the basis of item 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. Because the Constitution of Ukraine, proclaiming the right of everyone to work, established the conditions and guarantees of its implementation. In particular, Art. 43 of the Basic Law of the country guarantees citizens protection against illegal dismissal. Therefore, in the case of such dismissal, the employer may be prosecuted in accordance with the requirements of Art. 265 of the Labor Code of Ukraine – non-compliance with the statutory guarantees and benefits to employees who are involved in the performance of duties under the laws of Ukraine.

Keywords: guarantees, special subject of labor law, conscripts, state, state or public duty.

Янушкевич О. І. Працівники, залучені до виконання державних або громадських обов'язків як особливі суб'єкти трудового права. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2019. № 1 (12). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Ianushkevych12.pdf>