

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ЯНУШКЕВИЧ ОЛЕКСАНДР ІВАНОВИЧ

УДК 349.2:323.3-057.34(477)

**ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЧАС ВИКОНАННЯ
ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, доцент **Величко Лариса Юріївна**, Національна академія державного управління при Президентові України, завідувач кафедри права та європейської інтеграції Харківського регіонального інституту державного управління.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Москаленко Олена Вячеславівна**, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського;

– кандидат юридичних наук **Пижова Марина Олександрівна**, Міністерство освіти і науки України, заступник начальника відділу з питань кадрового забезпечення підвідомчих закладів та установ департаменту кадрового забезпечення.

Захист відбудеться 7 квітня 2021 р. о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 5 березня 2021 р.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Виконання державних або громадських обов'язків є обов'язком громадян України. Одним із пріоритетних завдань на сьогодні має стати першочергове забезпечення прав та інтересів таких осіб. Правові (юридичні) гарантії прав та свобод осіб, які виконують державні або громадські обов'язки, є сукупністю встановлених державою й закріплених у Конституції й законодавстві України спеціальних правових способів і засобів, що забезпечують утвердження, реалізацію, захист і відновлення прав та свобод цим особам.

Працівникам, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків, надаються особливі гарантії щодо збереження місця роботи (посади) й середнього заробітку.

Із 2015 р. в Україні діють нові правила з визначення обсягу гарантій, які роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки, що зумовило внесення змін до ст. 119 КЗпП України. Необхідність цього кроку викликана нагальною потребою регламентування проходження військової служби в особливий період шляхом заміни контрактів з терміном дії «до закінчення особливого періоду або оголошення рішення про демобілізацію».

За умов, у яких перебуває наразі Україна, особливої значущості набуває дослідження цих гарантій і виявлення проблем їх реалізації з метою вироблення найкращих шляхів для вдосконалення правового регулювання зазначених питань. У зв'язку із цим обрана тема дисертаційної роботи є актуальною і своєчасною.

Обрання теми роботи також обумовлено тим, що гарантії для працівників на час виконання державних та громадських обов'язків не були предметом вивчення науковцями, хоча окремі аспекти конституційно-правового закріплення основ проходження військової служби розглядалися у працях Г. П. Батюка, Н. М. Вапнярчук, І. Ф. Коржа, Є. Я. Кравця, О. В. Москаленко, В. Й. Пашинського, М. О. Пижової, С. М. Прилипка, А. М. Слюсаря, Л. П. Шумної, О. М. Ярошенка. Але вчені-трудовики не приділяли цим питанням особливої уваги, що ще раз підтверджує актуальність обраної тематики

дослідження й надасть можливості виконати нову наукову працю.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля за науковими темами юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дослідження спрямовано на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості механізму реалізації гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, а також сформулювати низку рекомендацій і пропозицій, спрямованих на вдосконалення цього процесу.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі завдання:

– охарактеризувати сучасний стан наукового розроблення проблем правового статусу працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– розкрити питання, що стосуються характеристики кола працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– обґрунтувати об'єктивну зумовленість установлення гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– опрацювати гарантії й компенсації для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– установити особливості гарантій і компенсацій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– з'ясувати специфіку грошового забезпечення

військовослужбовців;

– показати особливості реалізації гарантії, що стосуються збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки;

– спрогнозувати перспективи вдосконалення законодавства в розглядуваній сфері.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв'язку з увільненням працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, від виконання трудових обов'язків за основним місцем роботи й за сумісництвом, а також у зв'язку зі збереженням місця роботи (посади) й середнього заробітку.

Предметом дослідження виступають гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття порушеної проблематики застосовано низку загальних і спеціальних методів наукового пізнання. Метод діалектики сприяв всебічному вивченню правового статусу працівників, які виконують державні та громадські обов'язки, у його взаємозв'язку і взаємозумовленості з правовим статусом працівника й особи, яка тимчасово виконує громадський або державний обов'язок, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні системних зв'язків між правом на участь в управлінні державними справами і правом на працю (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства, що стосується правової реалізації гарантій для працівників на час виконання державних та громадських обов'язків, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю (підрозділи 3.1; 3.2). Герменевтика дозволила з'ясувати сутність понять, що використовуються при правовому впорядкуванні трудових відносин працівників на час виконання державних та громадських обов'язків. Зокрема, сформульовано визначення з'ясовано сутність таких правових конструкцій, як «гарантії прав працівників, які виконують державні та громадські обов'язки», «увільнення від виконання трудових обов'язків»,

надано характеристику цієї процедури тощо (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно у процесі вивчення законодавчих змін правового регулювання надання гарантій для працівників на час виконання державних та громадських обов'язків (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). У цьому науковому дослідженні знайшли відбиття також деякі інші методи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у національній трудо-правовій доктрині комплексною роботою, в якій на підставі аналізу доробку вчених у галузі конституційного, трудового й адміністративного права й національного законодавства проведено дослідження гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в таких науково-теоретичних положеннях, висновках і прикладних пропозиціях.

Уперше:

– доведено, що витрати на соціальний захист військовослужбовців, в тому числі і у царині трудових і пов'язаних із ними відносин, повинні здійснюватися виключно з Державного бюджету України;

– висловлено позицію, що суперечить ст. 95 Конституції України компенсація роботодавцями середнього заробітку працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки, зокрема, несуть військову службу;

– установлено, що за працівником-сумісником, призваним на військову службу, слід зберігати середній заробіток;

– запропоновано передбачити юридичну модель, за якої працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, користуватимуться гарантіями зі збереження місця роботи й посади, але грошове утримання одержуватимуть виключно з Державного бюджету;

– аргументовано, що КЗпП України варто доповнити статтею, яка вносить порядок увільнення працівників від роботи, й надано пропозиції щодо її змістовного наповнення.

Удосконалено:

– наукову позицію, що держава має гарантувати певні соціально-економічні умови, щоб особи, які виконують державні

або громадські обов'язки, могли успішно здійснювати покладені на них функції;

– теоретико-прикладний підхід заміни роботодавцем працівника, який здійснює громадські або державні обов'язки. Запропоновано способи замінити такого працівника, як-от: (а) тимчасове переведення на цю посаду іншого працівника; (б) перерозподіл обов'язків між іншими працівниками; (в) укладення з іншим працівником договору про роботу за внутрішнім сумісництвом; (г) прийняття сторонньої особи за строковим трудовим договором.

Набули подальшого розвитку:

– наукова думка, що трудо-правові гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, у других – установлюють межі дій цих осіб, у третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження ними дій, що порушують зазначені права, в четвертих – забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, викликаної порушенням їх прав за рахунок винуватців;

– науковий підхід до загально-соціальних гарантій прав та свобод працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, що виражають досягнутий ступінь розвитку в політичній, соціальній чи економічній сфері життя суспільства, а також становище працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, в суспільному й державному житті. Реалізація загально-соціальних гарантій прав і свобод осіб, які виконують державні або громадські обов'язки, як особливої категорії працівників, здійснюється за спеціальним правовим механізмом.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою вдосконалення правового регулювання гарантій для працівників, виконуючих державні та громадські обов'язки;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Правове регулювання управління персоналом», «Трудові спори», «Правове регулювання праці публічних службовців», при підготовці відповідних розділів

підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства у розрізів юридичних гарантій для працівників, які виконують державні та громадські обов'язки, відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні – у практичній діяльності органів державної влади, судів, а також правоохоронних органів.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських наукових конференціях: «Юридична осінь 2018 року» (м. Харків, 14 листопада 2018 р.), «Юридична осінь 2019 року» (м. Харків, 29 листопада 2019 р.), Цифрові трансформації України 2020: виклики та реалії (м. Харків, 18 вересня 2020 р.), «Юридична осінь 2020 року» (м. Харків, 23 листопада 2020 р.), «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.).

Публікації. Основні наукові здобутки знайшли відбиття в 6-ти наукових статтях, опублікованих у фахових юридичних виданнях, у тому числі одна – в зарубіжному, а також у тезах до 5-ти доповідей і наукових повідомлень на зазначених вище конференціях.

Структура дисертації. Дисертація включає перелік умовних позначень, вступ, 3 розділи, об'єднуючі 6 підрозділів, висновки, список використаних джерел (216 найменувань) і додатки. Загальний обсяг роботи складає 172 сторінки. Обсяг основного тексту – 146 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів,

наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1 «Суб'єкти, на яких поширюються трудо-правові гарантії при виконанні державних або громадських обов'язків» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «Працівники, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків, як особливі суб'єкти трудового права» з'ясовано категорії працівників, які визнаються такими, що залучені до виконання державних або громадських обов'язків. Установлено особливості їх трудо-правового статусу та види гарантій, які надаються таким працівникам у зв'язку із виконанням державних або громадських обов'язків.

Зроблено висновок, що долучення найманих працівників до виконання державних або громадських обов'язків не є виключним чи екстраординарним явищем, а відповідні особи мають розглядатися як особливі суб'єкти трудового права, що володіють спеціальним трудо-правовим статусом.

Установлено, що наразі в законодавстві наявна разюча відмінність у грошовому забезпеченні працівників, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків, зокрема, наголошується, що, приміром, гарантування відшкодування середньої заробітної плати за період виконання депутатських повноважень місцевих рад здійснюється за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету, а ось увільнення від виробничих або службових обов'язків кандидата на пост Президента України, Уповноваженого представника кандидата на пост Президента України, Довіреної особи кандидата на пост Президента України, Представника партії в ЦВК, Уповноваженої особи партії, Довіреної особи кандидата у народні депутати та ін. здійснюється без збереження заробітної плати.

Члени виборних профспілкових органів мають право на звільнення від виконання трудових обов'язків зі збереженням робочого місця (посади) й середнього заробітку. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу таких органів організації, надається додаткова відпустка встановленої тривалості зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок

роботодавця.

У підрозділі 1.2 «Особи, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків» розкрито сутність військово-службових відносин та категорії «військовослужбовець», з'ясовано особливості правового статусу військовослужбовців.

Акцентовується увага на тому, що із самого початку антитерористичної операції неодноразово зазнавали змін законодавчі акти, що регламентують питання соціального захисту громадян, які проходять військову службу. Як наслідок, норми окремих законів інколи не узгоджувалися між собою чи містили серйозні прогалини.

Установлено, що наразі ч. 3 ст. 119 КЗпП України 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 ці категорії осіб підлягають увільненню від роботи зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку.

Доведено, що 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 можуть тягнути за собою звільнення працівника з роботи.

Розділ 2 «Теоретичні аспекти юридичних гарантій при виконанні державних або громадських обов'язків» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Сутність і значення юридичних гарантій при виконанні державних або громадських обов'язків» розглянуто специфіку соціальних гарантій прав і свобод осіб, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків.

Аргументовано, що соціальними гарантіями для працівників, які залучені до виконання державних або громадських обов'язків, передбачається відповідне середовище й матеріальна основа, якими забезпечується вільне використання прав та свобод. Це й соціальна стабільність, і відповідні виробничі можливості, широка система закладів, які дають

можливість обслуговувати всі види соціальних потреб цієї категорії працівників.

Наголошено, що наразі витрати на компенсацію середнього заробітку трудівникам несуть лише ті роботодавці, працівники яких призвані на військову службу. Розмір таких витрат залежить від чисельності призваних працюючих осіб, тобто ці витрати не розподілені пропорційно між усіма роботодавцями, що, на думку автора, суперечить ст. 95 Конституції України.

У підрозділі 2.2 «Місце гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, в системі гарантій права на працю» з'ясовано види та сутність гарантій, які встановлюються для військовослужбовців, для реалізації ними права на працю.

Доведено, що загальносоціальні гарантії прав і свобод працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, виражають досягнутий ступінь розвитку політичної, соціальної й економічної сфери життя соціуму, а також становище цих працівників у суспільному й державному житті. Реалізація загальносоціальних гарантій прав та свобод осіб, які виконують державні або громадські обов'язки, як особливої категорії працівників здійснюється за спеціальним правовим механізмом.

Відстоюється думка, що держава має гарантувати соціально-економічні умови, щоб особи, які виконують державні або громадські обов'язки, могли успішно здійснювати покладені на них функції. Працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки, гарантується відшкодування втраченого заробітку за час реалізації ними таких обов'язків шляхом забезпечення виплати середньомісячного заробітку.

На підставі базової гарантії, визначеної у ст. 5¹КЗпП України, працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки, гарантується збереження місця роботи (посади), якою вони займалися до реалізації поставлених перед ними відповідних державних або громадських доручень.

Розділ 3 «Юридичний зміст гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «Гарантія збереження місця роботи (посади) й середнього заробітку» знайшли відображення

теоретико-прикладні аспекти надання цієї гарантії у різних практичних ситуаціях.

Відстоюється позиція, що коли військовослужбовець фактично був відсутнім у військовій частині у зв'язку із самовільним її залишенням, перебуває під арештом або відбуває покарання у виді тримання в дисциплінарному батальйоні, не вважається строком його перебування на військовій службі. За таких умов немає й підстав для забезпечення гарантій, передбачених ст. 119 КЗпП України, а тому й виплата середнього заробітку є безпідставною.

Аргументовано, що є різні способи замінити працівника на час виконання ним державних або громадських обов'язків, наприклад: а) тимчасово перевести на його посаду іншу особу, б) перерозподілити його обов'язки між іншими працівниками, в) укласти з іншою працюючою особою договір про роботу за внутрішнім сумісництвом, г) прийняти сторонню особу за строковим трудовим договором. Автор доводить, що найбільш оптимальним способом заміни такого працівника є прийняття на його місце сторонньої особи за строковим трудовим договором.

Доведено, що той факт, що фізична особа-підприємець (далі – ФОП) має найманих працівників і є роботодавцем, не звільняє його від призову на строкову військову службу й не дає права на відстрочку від призову. У переліку підстав для його звільнення чи для відстрочки від призову немає такої підстави як «підприємницька діяльність». А тому ФОП може використати 2 шляхи: (а) припинити підприємницьку діяльність, звільнивши працівників, і (б) призначити управителя організацією на час своєї служби та зберегти справу й персонал.

Аргументовано, що за трудівником-сумісником, призваним на збори, також слід зберігати середній заробіток, адже за військовозобов'язаними, призваними на збори, він зберігається на весь період зборів з урахуванням часу проїзду до місця їх проведення й назад, місця роботи, займаної посади й середньої зарплати як на основній роботі, так і на роботах за сумісництвом.

У підрозділі 3.2 «Гарантія грошового забезпечення працівників, які виконують державні або громадські обов'язки» доведено, що ст. 119 КЗпП України містить певну суперечність. Адже після прийняття на військову службу цивільна особа

набуває іншого статусу – військовослужбовця. Відповідно до цього статусу військовослужбовець має отримувати не заробітну плату, а грошове утримання відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р., № 2011–ХІІ. Втім у нормативних приписах та на практиці й до цього часу наявне одночасне нарахування військовослужбовцям як середнього заробітку, так і грошового утримання. Але ж у разі укладання контракту на проходження військової служби особа добровільно обирає службу своєю основною професією, а тому зберігати за нею попереднє місце роботи, посаду й середній заробіток на підприємстві, в установі, організації нелогічно й не виправдано – як у правовому, так і в економічному аспекті.

У зв'язку з викладеним, автором висловлена позиція щодо встановлення іншої юридичної моделі, за якої працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, користуватимуться гарантіями щодо збереження місця роботи й посади, але грошове утримання одержуватимуть з Держбюджету.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі шляхом системного аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості механізму реалізації гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання порушених питань у зазначеній царині.

1. Трудо-правові гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, у других – встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, в четвертих – гарантують компенсацію матеріальної шкоди, викликаній порушенням цих прав за рахунок винних осіб. Будь-яке зниження рівня гарантій, встановленого на цей рахунок законодавством про працю, не може допускатися ані

загальним, ані спеціальним законодавством.

2. Загальносоціальні гарантії прав та свобод працівників, які виконують державні або громадські обов'язки, виражають досягнутий ступінь розвитку політичної, соціальної, економічної сфер життя соціуму, а також становище цих працівників у суспільному й державному житті. Реалізація загальносоціальних гарантії прав і свобод осіб, які виконують державні або громадські обов'язки як особливої категорії працівників здійснюється за спеціальним правовим механізмом.

3. Держава повинна гарантувати соціально-економічні умови, щоб особи, які виконують державні або громадські обов'язки, могли успішно здійснювати покладені на них функції. Працівникам, зайнятим виконанням державних або громадських обов'язків, гарантується відшкодування втраченого заробітку за час реалізації ними таких обов'язків шляхом забезпечення виплати середньомісячного заробітку.

4. Витрати на оборону України й на соціальний захист військовослужбовців належить здійснювати виключно з Державного бюджету України, який має формуватися на засадах справедливого й неупередженого розподілу суспільного багатства за рахунок податків і зборів фізичних і юридичних осіб. Наразі витрати на компенсацію середнього заробітку працюючим особам несуть тільки ті роботодавці, працівники яких призвані на військову службу. Розмір витрат таких працедавців залежить від чисельності призваних осіб, тобто ці витрати не розподілені пропорційно між усіма роботодавцями, що явно суперечить ст. 95 Конституції України.

5. Зберігаючи робоче місце й посаду за працівником, який виконує громадські або державні обов'язки, роботодавець тим самим набуває проблему щодо виконання трудових обов'язків цієї особи. Існують різні способи замінити такого працівника, наприклад: а) тимчасово перевести на його посаду іншого працівника; б) перерозподілити його обов'язки між іншими працюючими; в) укласти з іншим працівником договір про роботу за внутрішнім сумісництвом; г) прийняти сторонню особу за строковим трудовим договором. Найбільш оптимальним способом заміни є прийняття сторонньої особи за строковим трудовим договором. Роботодавець має право з власної ініціативи звільнити працівни-

ка, призваного на збори, лише в разі ліквідації організації.

6. Той факт, що ФОП має найманих працівників і є роботодавцем не звільняє його від призову на строкову військову службу й не дає права на відстрочку від призову. У переліку підстав для його звільнення чи для відстрочки від призову немає такої підстави, як підприємницька діяльність, а тому може використати 2 шляхи: (а) припинити підприємницьку діяльність, звільнивши працівників, і (б) призначити управителя організацією на час служби і зберегти справу й персонал.

7. Роботодавець не має права припиняти виплати мобілізованому працівникові, зв'язку з яким він не має. Якщо родичі цієї особи звернуться до суду, роботодавець буде зобов'язаний виплатити спадкоємцям її середній заробіток за період її відсутності аж до дня, коли суд визнає працівника померлим, разом з компенсацією за невикористану ним щорічну основну відпустку.

8. Середній заробіток працівника для навчальної відпустки і для збереження заробітку за час виконання ним державних або громадських обов'язків обчислюється за різними правилами. Середня зарплата для оплати додаткових відпусток у зв'язку з навчанням обчислюється з урахуванням виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки. При увільненні ж працівника від роботи у зв'язку зі вступом на військову службу середньомісячна заробітна плата обчислюється з урахуванням виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують увільненню.

9. За працівником-сумісником, призваним на збори також слід зберігати середній заробіток, адже за військовозобов'язаними, призваними на збори, він зберігається на весь період зборів з урахуванням часу проїзду до місця їх проведення й назад, місця роботи, займаної посади й середньої зарплати як на основній роботі, так і на роботах за сумісництвом.

10. Стаття 119 КЗпП України містить певну суперечність. Після прийняття на військову службу цивільна особа набуває іншого статусу – військовослужбовця, відповідно до якого військовослужбовець має отримувати не заробітну плату, а грошове утримання. У нормативних приписах, як бачимо, практика одночасного нарахування таким особам як середнього заробітку, так і грошового утримання триває й досі. Отже, ці категорії осіб

отримують подвійне грошове забезпечення: роботодавець продовжує виплачувати їм середній заробіток, а держава – грошове забезпечення. Як наслідок – у роботодавців збільшуються витрати на оплату праці осіб, які фактично не виконують трудових обов'язків. У разі укладання контракту на проходження військової служби працівник добровільно обирає військову службу своєю основною професією, а тому зберігати за ним попереднє місце роботи, посаду й середній заробіток на підприємстві, в установі чи організації нелогічно й невинновиправдано, причому як у правовому, так і в економічному аспекті. Тому варто передбачити таку юридичну модель, за якої працівники, призначені на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, користуватимуться гарантіями щодо збереження місця роботи й посади, але грошове утримання одержуватимуть з Державного бюджету України.

11. КЗпП України варто доповнити статтею, яка унормує порядок увільнення працівників з роботи. Вважаємо, що ця стаття має міститися в кодифікованому акті після ст. 46 КЗпП України («Відсторонення від роботи»). Пропонуємо змістовне наповнення такої статті КЗпП України під назвою «Увільнення від виконання трудових обов'язків»: «Працівники, залучені для виконання державних або громадських обов'язків, увільняються від виконання своїх трудових обов'язків (ч. 1). На час виконання працівником державних або громадських обов'язків за ним зберігається місце роботи (посада) й, за загальним правилом, середня заробітна плата (ч. 2). Увільнення працівника оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця за основним місцем роботи (ч. 3). На час виконання працівником державних або громадських обов'язків, роботодавець має право: (а) тимчасово перевести на його посаду іншого працівника; (б) перерозподілити обов'язки увільненого працівника між іншими працівниками; (в) укласти з іншим працівником трудовий договір на умовах внутрішнього сумісництва; (г) прийняти іншого працівника за строковим трудовим договором (ч. 4). Коло суб'єктів і підстави увільнення працівника від виконання трудових обов'язків визначається законодавством України (ч. 5)».

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ

ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Янушкевич О. І. Збереження місця роботи (посади) – одна із основних гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 1(26). Т. 2. С. 27-30.

2. Янушкевич О. І. Працівники, залучені до виконання державних або громадських обов'язків як особливі суб'єкти трудового права. *Право та інноваційне суспільство*. 2019. № 1(12). С. 104-109.

3. Янушкевич О. І. Місце гарантій для працівників, які виконують державні або громадські обов'язки у системі гарантій права на працю. *Правові новели*. 2020. № 10. Том 2. С. 172-177.

4. Янушкевич О. І. До питання юридичних гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. *Право та інновації*. 2020. № 4(32). С. 26-31.

5. Янушкевич О. І. До питання правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 141-148.

6. Ianushkevych O. Legal Guarantees in the Field of Labor: International Legal Standards. *The scientific heritage*. 2020. № 56(56). Vol. 5. P. 25-28.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Янушкевич О. І. Деякі проблемні питання правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків. *Юридична осінь 2018 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників всеукр. наук. конф. молодих вчених та студентів (м. Харків, 14 листоп. 2018 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана*. Харків: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого; Мадрид, 2018. С. 511-514.

2. Янушкевич О. І. До питання юридичної природи і значення міжнародно-правових стандартів юридичних гарантій у сфері праці. *Юридична осінь 2019 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених*

(м. Харків, 29 листоп. 2019 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Харків: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2019. С. 633-637.

3. Янушкевич О. І. Щодо гарантування збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. *Цифрові трансформації України 2020: виклики та реалії*: зб. наук. пр. НДІ ПЗІРНАПрН України № 1 за матеріалами круглого столу (м. Харків, 18 верес. 2020 р.) / за ред. А. В. Стріжкової. Харків: НДІ ПЗІРНАПрН України, 2020. С. 189-193.

4. Янушкевич О. І. Значення юридичних гарантій при виконанні державних або громадських обов'язків. *Юридична осінь 2020 року*: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (м. Харків, 23 листоп. 2020 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Харків: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2020. С. 242-245.

5. Янушкевич О. І. Щодо юридичних гарантій при припиненні трудових відносин (на прикладі гарантій, встановлених на час виконання державних або громадських обов'язків). *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса: НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 34-36.

АНОТАЦІЯ

Янушкевич О. І. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021.

У дисертації доведено, що трудо-правові гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, у других – установлюють межі дій цих осіб, у третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження ними

дій, що порушують зазначені їх права, у четвертих – забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, викликаной порушенням їх прав за рахунок винних осіб. Будь-яке зниження рівня гарантій, установленого щодо цього законодавством про працю, не може допускатися ані загальними, ані спеціальними нормами права.

Держава має гарантувати такі соціально-економічні умови, щоб особи, які виконують державні або громадські обов'язки, могли успішно здійснювати покладені на них функції. Працівникам, які виконують державні або громадські обов'язки, гарантується відшкодування втраченого заробітку на час виконання ними цих обов'язків шляхом забезпечення виплати середньомісячного заробітку.

Витрати на оборону України й соціальний захист військовослужбовців повинні здійснюватися виключно з Державного бюджету України, який має формуватися на засадах справедливого й неупередженого розподілу суспільного багатства, за рахунок податків і зборів фізичних і юридичних осіб.

Запропоновано КЗпП України доповнити статтю «Увільнення від виконання трудових обов'язків», яка вносить порядок увільнення працівників від роботи.

Ключові слова: гарантії у сфері праці, працівник, роботодавець, державні або громадські обов'язки, місце роботи, середній заробіток, грошове забезпечення, військова служба.

АННОТАЦІЯ

Янушкевич А. И. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей. – *Квалификационная научная работа на правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2021.

В диссертации доказано, что трудо-правовые гарантии в

одних случаях предупреждают нарушения обязанностями субъектами трудовых прав, в других – устанавливают границы действий этих лиц, в третьих – обеспечивают возможность своевременного обжалования ими действий, нарушающих указанные их права, в четвертых – обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного нарушением их прав за счет виновных лиц. Любое снижение уровня гарантий, установленного в законодательстве о труде, не может допускаться ни общими, ни специальными нормами права.

Государство должно гарантировать такие социально-экономические условия, чтобы лица, выполняющие государственные или общественные обязанности, могли успешно осуществлять возложенные на них функции. Работникам, выполняющим государственные или общественные обязанности, гарантируется возмещение утраченного заработка на время исполнения ими этих обязанностей путем обеспечения выплаты среднемесячного заработка.

Расходы на оборону Украины и социальную защиту военнослужащих должны осуществляться исключительно из Государственного бюджета Украины, который должен формироваться на основе справедливого и непредвзятого распределения общественного богатства, за счет налогов и сборов физических и юридических лиц.

Предложено КЗоТ Украины дополнить статьей «Освобождение от выполнения трудовых обязанностей», которая урегулирует порядок освобождения работников от работы.

Ключевые слова: гарантии в сфере труда, работник, работодатель, государственные или общественные обязанности, место работы, средний заработок, денежное обеспечение, военная служба.

SUMMARY

Ianushkevych O. I. Guarantees for employees during their execution of state and public duties. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

Thesis for the degree of Candidate of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance». Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The thesis contains proofs that labor legal guarantees in some cases prevent violation of labor rights by the obliged subjects, in others – establish limits of obligated persons' actions, in the third – provide an opportunity of timely appeal of actions breaching the rights, in the fourth – provide compensation for material damage caused by their infringement at the expense of those who guilty. Any reduction in the level of guarantees prescribed by labor legislation shall not be allowed by either general or special legislation.

The general social guarantees of the rights and freedoms of employees performing state or public duties are determined to express an achieved development level in the political, social, economic spheres of society, as well as a position of employees performing state or public duties in public and state life. General social guarantees of the rights and freedoms of those performing state or public duties as a special category of employees are implemented according to a special legal mechanism.

The state has to ensure social and economic conditions for employees performing state or public duties to successfully execute their functional responsibilities. Compensation as an average monthly salary for lost salary is guaranteed to employees performing state or public duties during execution of state or public duties.

Expenditures on the defense of Ukraine and social protection of servicemen should be paid exclusively from the State Budget of Ukraine, which should be formed basing on fair and impartial distribution of public wealth, at the expense of taxes and fees of individuals and legal entities.

An average salary of a part-time employee called up for military service should be kept as well, because workplace, position and average salary are kept for conscripts called up for military service for the entire period, including the travel time, both at the main and part-time work.

However, Article 119 of the Labor Code of Ukraine contains a certain contradiction. Upon enlistment in the military service, a civilian acquires a different status – a serviceman. According to this

status, a serviceman should not receive a salary, but military pay and allowance. The practice of simultaneous charging to servicemen both of average salary and military pay and allowance is still remained in the normative prescriptions. Therefore, these servicemen receive double pay service – the employer continues to pay the average salary, and the state – to pay military pay and allowance.

The Labor Code of Ukraine is offered to supplement with an article regulating the order for dismissal of employees.

Keywords: guarantees in the labor sphere, employee, employer, state and public duties, workplace, average earnings, financial support, military service.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор Ярошенко О. М.

Підписано до друку _____ 2021 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № _____ .

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.