

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

КУКСІН СТАНІСЛАВ ЮРІЙОВИЧ

УДК 349.22-057.1

**ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ,
ОБРАНИХ НА ВИБОРНІ ПОСАДИ**

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 юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, доцент **Івчук Юлія Юріївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, професор кафедри правознавства.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

– кандидат юридичних наук, доцент **Лозовой Сергій Вікторович**, Товариство з обмеженою відповідальністю «Інсолар-клімат», юрисконсульт.

Захист відбудеться 26 лютого 2021 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в 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 25 січня 2021 року.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. У ст. 118 КЗпП України знайшло відображення суб'єктивне право працівника, звільненого від роботи внаслідок його обрання на виборну посаду, на одержання попередньої роботи (посади) після закінчення його повноважень за виборною посадою. Підприємству, з якого працівник звільнився у зв'язку з обранням на виборну посаду, належить бути готовим до виконання свого обов'язку з надання раніше звільненому працівникові тієї самої або іншої рівноцінної роботи. Право на одержання попередньої або рівноцінної роботи виборні працівники мають за умови, якщо з виборної посади вони звільнилися по завершенні їх повноважень.

Наведена гарантія міститься в КЗпП України ще з часу його прийняття, однак вона й досі не зазнала жодних змін чи доповнень, попри те, що все ж низкою нормативних актів, які вже були прийняті за часів незалежності України, передбачається дещо інший, більш деталізований підхід до надання раніше звільненому виборному працівникові тієї самої або іншої рівноцінної роботи. Більше того, практика правозастосування диктує свої умови реалізації цієї гарантії для працюючих осіб, обраних на виборні посади. У зв'язку з вищезазначеним аналіз гарантій для працівників, обраних на виборні посади, є актуальним ще й тому, що, незважаючи на тривалий час функціонування вказаної норми, не було проведено жодного наукового дослідження специфіки її реалізації.

Науково-теоретичним підґрунтям майбутнього дослідження стануть праці науковців у галузі трудового права, а саме: М. Г. Александрова, А. В. Андрушко, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Р. З. Лівшиця, С. В. Лозового, О. В. Москаленко, А. Ю. Пашерстника, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, А. М. Слюсаря, О. В. Смирнова, В. М. Толкунові, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Л. П. Шумної, О. А. Яковлева, О. М. Ярошенка та ін. Проте вченими розкривалися лише окремі аспекти надання гарантій працівникам, поновлюваним на роботі, але не приділялося уваги гарантіям надання попередньої або рівноцінної роботи (посади) працівникам, обраним на виборні посади. Тому настав час ґрунтовно дослідити особливості надання правових гарантій для працюючих осіб, які обрані на виборні посади,

з'ясувати проблеми правозастосування цих гарантій і запропонувати шляхи їх вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики кафедри правознавства 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 й завдання дослідження. Мета наукової роботи полягає в тому, щоб на підставі ґрунтовного аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати сутність і специфіку правових гарантій, що надаються працівникам, обраним на виборні посади, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі завдання:

- з'ясувати виборні посади працівників, на яких поширюються гарантії надання попередньої роботи;
- розкрити порядок звільнення працівників від роботи внаслідок їх обрання на виборні посади;
- охарактеризувати сутність і значення юридичних гарантій при поновленні на роботі;
- виявити місце гарантій для працівників, обраних на виборні посади, в системі гарантій при поновленні на роботі;
- установити особливості механізму реалізації гарантії надання іншої рівноцінної роботи (посади);
- показати специфіку гарантії надання попередньої роботи (посади) після закінчення повноважень за виборною посадою;
- накреслити шляхи вдосконалення процесу надання гарантій особам, обраним на виборні посади.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв'язку з наданням особі, обраній на виборну посаду, попередньої роботи (посади), яку вона виконувала (займала) до обрання, або рівноцінної роботи (посади).

Предметом дослідження є правові гарантії для працівників, обраних на виборні посади.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання відповідних висновків і рекомендацій застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всесторонньому вивченню процесу надання попередньої роботи (посади) особі, яка була обрана на виборну посаду, у взаємозв'язку і взаємозумовленості гарантії цих процедур, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків при наданні попередньої або рівноцінної роботи (посади) поновлюваному виборному працівникові (підрозділи 3.1; 3.2). Формально-логічний обрано у процесі критичного аналізу норм чинного трудового законодавства в питаннях, що стосуються правової регламентації гарантії особам, обраним на виборні посади, а також здійснення вивчення судової практики як емпіричної бази для подальших наукових пошуків (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Метод історіографії задіяно з метою розкриття історичних передумов установлення особливих юридичних гарантії працівникам, яких обрано на виборні посади (підрозділ 1.1). У дисертації були використані також деякі інші наукові методи, що сприяли цьому науковому дослідженню.

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного трудового законодавства України, судової практики і юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується порушених у роботі питань.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що представлена праця є однією з перших, в якій проведено дослідження правових гарантії, установлених для працівників, обраних на виборні посади. Зазначене дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних положень, підготувати практичні рекомендації і

пропозиції з досліджуваних питань, запропонувати авторський погляд на механізм реалізації надання попередньої або рівноцінної роботи (посади) працівникові, якого було обрано на виборну посаду. Наукова новизна дослідження відображена в таких науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– підкреслено, що згідно правових приписів ст. 118 КЗпП України попередня робота (посада) виборному працівнику надається після закінчення повноважень за виборною посадою, тобто як достроково, так і після закінчення строку таких повноважень;

– встановлено: той факт, що працівника взято на посаду, яку попередньо займав виборний працівник, не в порядку заміщення, а на умовах контракту, строкового або безстрокового трудового договору, не впливає на реалізацію положень ст. 118 КЗпП України;

– аргументовано твердження: якщо працівника прийнято за безстроковим трудовим договором на посаду замість того, якого обрано на виборну посаду, але законодавчими актами передбачено, що такого працівника слід було приймати на роботу за трудовим договором строковим, такий строковий договір є недійсним, оскільки укладений усупереч нормативним приписам;

– доведено, що юридичні гарантії, встановлені у ст. 118 КЗпП України, поширюються на осіб, які займають виборні посади в господарських товариствах;

– обґрунтовано, що реалізація вимог ст. 118 КЗпП України не залежить від того, чи посада, яку попередньо виконував виборний працівник, на підприємстві є вакантною, чи вона має стати такою з дотриманням вимог трудового законодавства;

– висловлено пропозицію, що при застосуванні приписів ст. 118 КЗпП України слід розмежовувати такі трудо-правові категорії, як «рівноцінна робота (посада)» й «рівнозначна посада».

Удосконалено:

– підхід до класифікації гарантій прав людини і громадянина, які поділено на загальнодержавні (основоположні) й вузько спрямовані. Загальнодержавні (основоположні) включають соціальні, правові (юридичні), економічні, політичні, ідеологічні й культурні гарантії. У свою чергу, в контексті проведеного дослідження, соціальні і правові (юридичні) гарантії об'єднують гарантії: (а) на правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу

й незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи і (б) на поновлення на роботі. А ось гарантії на поновлення на роботі передбачають гарантії при поновленні на роботі: (а) в разі звільнення трудівника без законної на те підстави або незаконного переведення на іншу роботу і (б) також осіб, звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України;

– позицію щодо місця в системі гарантій при поновленні на роботі гарантій надання попередньої роботи (посади) особам, звільненим за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, поділено на базові й додаткові. Базові, визначені у ст. 118 КЗпП України, охоплюють гарантії на надання: (а) попередньої роботи (посади) і (б) іншої рівноцінної роботи (посади) на тому ж або іншому підприємстві, в установі або організації за відсутності попередньої роботи (посади). Додаткові гарантії, передбачені спеціальними законами України, регулюючими особливості діяльності осіб, обраних на виборні посади, встановлюють, зокрема, гарантії: (а) щодо виплати трудівникові середньої заробітної плати, яку він одержував на виборній посаді, в разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування і (б) щодо надання роботи особливим категоріям осіб (жінкам, особам з інвалідністю та ін.).

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, що трудовий договір (контракт), акт призначення й акт виборів мають характерні особливості, які дозволяють визначати їх як елемент фактичного складу і як самостійну підставу виникнення трудових правовідносин з виборними працівниками;

– науковий погляд на те, що переведення працівника на виборну посаду є підставою припинення дії трудового договору. Таке звільнення є можливим при поданні рішення відповідного виборчого органу. Іншими словами, до елементів фактичного складу цього процесу належать: акт обрання особи на виборну посаду, письмова заява працівника й наказ роботодавця про припинення трудового договору. Ці елементи окреслюють межі цього фактичного складу й повинні бути накопиченими в чітко визначеній послідовності (за критерієм структурної складності), і тільки в сукупності вони реалізують факт припинення відповідних правових відносин;

– наукова думка, що припинення трудових правовідносин за

п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є наслідком виникнення необхідності припинити дію трудового договору за результатами виборів. Таке припинення трудових правовідносин, з одного боку, є впливом зовнішніх чинників, з другого ж – заключним фактом припинення трудового договору за цією підставою, яким має стати волевиявлення працівника щодо свого переходу на виборну посаду.

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

- у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, удосконалення правового регулювання гарантій при поновленні на роботі;

- у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Трудові спори», написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт;

- у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації правових гарантій для осіб, обраних на виборні посади;

- у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України, органів місцевого самоврядування, професійних спілок і громадських організацій.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15-16 лютого 2019 р.), «Юридична наука України: історія, сучасність, майбутнє» (м. Харків, 1-2 листопада 2019 р.), «Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності» (м. Харків, 23-24 квітня 2020 р.), «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи знайшли відбиття в 6-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, і в тезах до 4-х доповідей і

наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 6 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (224 найменувань) і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 176 сторінок. Обсяг основного тексту – 152 сторінки.

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 «Виборність як суттєва ознака спеціального правового регулювання трудових відносин працівників» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1. «Виборні посади працівників, на яких поширюються гарантії надання попередньої роботи» з'ясовано сутність категорії «виборність», охарактеризовано виборчі права громадян, зокрема право бути обраним, розглянуто вибори, як одну із форм реалізації права громадян на зайняття виборних посад та як підставу припинення трудових правовідносин, а також зосереджено увагу на правовій характеристиці акту обрання на посаду.

Констатовано, що конституційне право громадян на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування безпосередньо пов'язане з конституційним правом на працю, адже службовець реалізує потенційні можливості в процесі праці.

Доведено, що у зв'язку із застарілим змістом ст. 118 КЗпП України, яка й досі збереглася в тому вигляді, як вона була прийнята разом з усім Кодексом законів про працю Української РСР 10 грудня 1971 р., наразі немає нормативних підстав для поширення ст. 118 КЗпП України на виборних посадових осіб виробничих кооперативів. Разом з цим, на виборних посадових осіб споживчих товариств і спілок, а також на посадових осіб, які займають виборні посади в

державних органах, органах місцевого самоврядування, партійних, профспілкових організаціях, дія ст. 118 КЗпП України поширюється.

У підрозділі 1.2. «Звільнення працівників від роботи внаслідок обрання на виборні посади» доведено, що право громадян бути обраними до органів державної влади, місцевого самоврядування, до партійних, профспілкових та громадських організацій має специфічний механізм його забезпечення, що полягає в тому, що із особами, які були обрані до органів державної влади, місцевого самоврядування, до партійних, профспілкових та громадських організацій трудовий договір припиняється за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, але із подальшою можливістю повернутися на роботу в силу приписів ст. 118 КЗпП України.

Аргументовано, що підставою для припинення трудових правовідносин за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є: (а) конкретний фактичний склад – обрання працівника на виборну посаду і (б) факт відсутності бажання працівника продовжувати трудові відносини з роботодавцем у зв'язку з прагненням виконувати свої повноваження за виборною посадою. З одного боку, припинення трудових правовідносин за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є наслідком зовнішніх чинників, але з іншого боку – заключним фактом припинення трудового договору за цією підставою має стати волевиявлення працівника, адже якщо працівник став переможцем на виборах, то саме він має прийняти остаточне рішення щодо свого переходу на виборну посаду.

До елементів фактичного складу звільнення у зв'язку з переходом на виборну посаду належать: (1) акт обрання, (2) заява працівника та (3) наказ про припинення трудового договору. Ці елементи окреслюють межі фактичного складу та повинні бути накопиченими у чітко визначеній послідовності (за критерієм структурної складності), і тільки у сукупності тягнуть припинення відповідних правових відносин.

Розділ 2 «Теоретичні аспекти юридичних гарантій при поновленні на роботі працівників, обраних на виборні посади» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Сутність і значення юридичних гарантій при поновленні на роботі» проаналізовані наукові підходи до з'ясування сутності та класифікації гарантій у сфері праці.

Аргументовано, що всі існуючі види гарантій знаходяться у

тісному взаємозв'язку і взаємодії одна з одною. При врегулюванні трудових відносин особливе місце займають юридичні гарантії, які потребують постійного вдосконалення та посилення ефективності їх забезпечення. Особливе місце серед них посідають гарантії при поновленні на роботі, які, на думку автора, є вузько спрямованими, такими, що впливають із соціальних та правових загальнодержавних гарантій людини та громадянина

У підрозділі 2.2. «Місце гарантій для працівників, обраних на виборні посади, в системі гарантій при поновленні на роботі» доведено, що гарантії при поновленні на роботі включають гарантії під час поновлення на роботі: (а) у разі звільнення без законної на те підстави або незаконного переведення на іншу роботу, (б) осіб, звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Установлено, що гарантії при поновленні на попередній роботі осіб, звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України поділяються на (а) базові та (б) додаткові. Базові гарантії визначені у ст. 118 КЗпП України та охоплюють гарантії на: (а) надання попередньої роботи (посади) та (б) надання іншої рівноцінної роботи (посади) на тому ж або іншому підприємстві, установі або організації у разі відсутності попередньої роботи (посади). Додаткові гарантії передбачені спеціальними законами України, які регулюють особливості діяльності осіб, що визначеними виборними посадами та встановлюють, зокрема, такі гарантії: (а) щодо виплати середньої заробітної плати, яку особа одержувала на виборній посаді, у разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування; (б) надання роботи особливим категоріям осіб (жінки, особи з інвалідністю, тощо).

Розділ 3 «Юридичний зміст гарантій для працівників, обраних на виборні посади» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Гарантія надання попередньої роботи (посади) після закінчення повноважень за виборною посадою» доведено, що ст. 118 КЗпП України встановлено безумовний обов'язок роботодавця надати попередню роботу (посаду) та право особи отримати свою попередню роботу (посаду) безвідносно до того «коли» та «у зв'язку з чим» були припинені повноваження за виборною посадою, адже головною вимогою ст. 118 КЗпП України є закінчення повноважень за виборною посадою.

Аргументовано, що позиція більшості судів, що особа має право

на поновлення на попередній роботі (посаді) в межах строку дії укладеного контракту є хибною, позаяк при зайнятті особою виборної посади, трудовий договір був не призупинений, а припинений за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Запропоновано вважати, що якщо працівника прийнято за безстроковим трудовим договором на посаду замість того, якого обрану на виборну посаду, але законодавчими актами передбачено, що такого працівника слід було приймати на роботу за строковим трудовим договором, то такий договір є недійсним, оскільки укладений усупереч нормативним приписам.

Доведено, що якщо посада є виборною, то поновлювати на посаді має виключно той орган, який прийняв рішення про звільнення і виключно на підставі рішення того ж органу.

Висловлена позиція, що приписи ст. 118 КЗпП України можуть застосовуватися до виборних посад господарських товариств, оскільки слід керуватися аналогією права, позаяк Закон України «Про господарські товариства», який регулює правові засади господарських товариств, був прийнятий значно пізніше ніж КЗпП України.

У підрозділі 3.2. «Гарантія надання іншої рівноцінної роботи (посади)» доведено, що положення ст. 118 КЗпП України не встановлюють як умову поновлення працівника на попередній посаді (роботі) вакантність. Право на одержання попередньої роботи (посади) виборні працівники мають незалежно від того чи у підприємства ця посада є вакантною, чи має стати такою з дотриманням вимог трудового законодавства.

Аргументовано, що для застосування приписів ст. 118 КЗпП України слід розмежовувати трудо-правові категорії «рівноцінна робота (посада)» та «рівнозначна посада».

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі ґрунтовного аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати сутність і специфіку правових гарантій, що надаються

працівникам, обраним на виборні посади, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цього процесу в зазначеній царині. В результаті дослідження було зроблено такі висновки.

1. З особами, які були обрані до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, до партійних, профспілкових і громадських організацій, трудовий договір припиняється за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України з подальшою можливістю для них повернутися на роботу в силу приписів ст. 118 КЗпП України. Отже, право громадян бути обраними до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, до партійних, профспілкових і громадських організацій має специфічний механізм свого забезпечення.

2. Припинення трудових правовідносин за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, з одного боку, є наслідком зовнішніх чинників. Проте, якщо працівник став переможцем на виборах, він самостійно має прийняти остаточне рішення щодо свого переходу на виборну посаду, а тому, з другого боку, заключним фактом припинення трудового договору за цією підставою повинно стати волевиявлення працівника.

3. Ініціатором звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є сам працівник, оскільки він повинен письмово підтвердити своє бажання припинити трудовий договір у зв'язку з обрання його на виборну посаду, тобто написати заяву. До заяви бажано додати копію публікації з газети, в якій оприлюднені результати виборів, де працівник оголошений переможцем, і протоколу виборчої комісії або трудового колективу про результати виборів. Після цього керівник установи видає наказ про звільнення працівника за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України з формулюванням: «перехід на виборну посаду».

4. Усі гарантії прав людини і громадянина можна поділити на загальнодержавні (основоположні) й вузькоспрямовані. Загальнодержавні (основоположні) включають соціальні, правові (юридичні), економічні, політичні, ідеологічні й культурні гарантії. Соціальні і правові (юридичні), у свою чергу, об'єднують гарантії: (а) на правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу й незаконного звільнення, а також на сприяння у збереженні роботи та (б) на поновлення на роботі. Тоді як гарантії на поновлення на роботі передбачають гарантії під час: (а) поновлення на роботі в разі звільнення без законної на те підстави або

незаконного переведення на іншу роботу і (б) поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

5. Гарантії при поновленні на попередній роботі осіб, звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України поділяються на базові й додаткові. Базові, що визначені у ст. 118 КЗпП України, охоплюють гарантії на надання: (а) попередньої роботи (посади) й (б) іншої рівноцінної роботи (посади) на тому ж або іншому підприємстві, в установі чи організації в разі відсутності роботи (посади) попередньої. Додаткові, що передбачені спеціальними законами України, регулюючими особливості діяльності осіб, що визначена їх виборними посадами. Вони встановлюють, зокрема, такі гарантії щодо: (а) виплати середньої заробітної плати, яку особа одержувала на виборній посаді, в разі неможливості надання їй відповідної роботи (посади) на період працевлаштування, і (б) надання роботи особливим категоріям осіб (жінкам, особам з інвалідністю та ін.).

6. Статтю 118 КЗпП України слід викласти в такій редакції: «Працівникам, звільненим з роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, в партійних, профспілкових і громадських організаціях, господарських товариствах, після закінчення їх повноважень за виборною посадою, в тому числі достроково, надається попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або (за згодою працівника) на іншому підприємстві, в установі чи організації (ч. 1). За неможливості надання рівноцінної роботи (посади) на період працевлаштування працівникам, названим у ч. 1 цієї статті, належить протягом 6-ти місяців виплачувати середню заробітну плату, яку особа одержувала на виборній посаді (ч. 2)».

7. У п. 1 ч. 1 ст. 26 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. йдеться про здійснення контролю, нагляду й підготовки чи прийняття відповідних рішень. Отже, контрольна й контролююча функції є різними, вони не збігаються за своїм змістом. Контрольна функція полягає в діяльності компетентного органу (наприклад, державних інспекторів) провадити перевірки щодо відповідності діяльності підприємств, установ та організацій нормам законодавства, вимагати усунення невідповідності їм, а також наслідків останньої і притягати до відповідальності винних у порушеннях тих чи інших законодавчих положень. Ця функція

реалізується шляхом здійснення заздалегідь спланованої системи професійно обґрунтованих дій перевіряючих органів, що спрямовані на встановлення стану об'єкта контролю щодо його відповідності законодавчим вимогам, нормам і стандартам з метою забезпечення їх дотримання у відповідній сфері. Контролююча функція включає такі елементи: (а) здійснення перевірок, ревізій, оглядів, обстежень тощо стосовно відповідності діяльності підприємств, установ та організацій існуючим нормам законодавства, (б) пред'явлення вимог щодо усунення невідповідності та її наслідків (складення приписів, актів, розпоряджень, інших розпорядчих документів) і (в) притягнення до відповідальності винних осіб за порушення відповідних положень законодавства.

8. Поширений на практиці підхід до реалізації приписів ст. 118 КЗпП України стосовно того, що особа, обрана на виборну посаду, має право на поновлення на попередній роботі (посаді) в межах строку дії укладеного контракту є хибним, адже норма цієї статті встановлює, що по закінченні повноважень за виборною посадою (причому як достроково, так і після завершення їх строку) надається попередня робота. Посилання на те, що ця особа має право на поновлення на посаді в межах строку дії укладеного контракту, є цілковитою нісенітницею. Адже з того моменту, коли особу обрано на виборну посаду, контракт з нею автоматично припинив свою дію достроково. А говорити про «поновлення на посаді в межах строку дії укладеного контракту» не можна, оскільки, починаючи із дня обрання її на виборну посаду, останній уже не діяв. Наразі у трудовому праві України немає такого інституту, як призупинення дії трудового договору (контракту), а після зникнення (або усунення) певних обставин – відновлення його дії. Припинення ж трудового договору (контракту) означає, що цей правочин припинив свою дію в часі і просторі. Згодом може бути укладено новий трудовий договір (контракт), але той, що припинив свою дію, відновленим вже бути не може. А тому твердження, що по закінченні терміну дії контракту в період виконання працівником повноважень за виборною посадою й по закінченні їх терміну цей працівник втрачає права, передбачені ст. 118 КЗпП України, вважаємо хибним, бо воно суперечить приписам ст. 118 КЗпП України, оскільки нормою цієї статті встановлено безумовний обов'язок надати цій особі попередню роботу (посаду) та її право отримати її безвідносно до того, коли й у зв'язку з чим були

припинені повноваження за виборною посадою. Адже головною вимогою ст. 118 КЗпП України є закінчення повноважень за виборною посадою.

9. Помилковою на практиці є відмова в реалізації приписів ст. 118 КЗпП України на тій підставі, що на роботу вже прийнято працівника замість обраного на виборну посаду, причому не в порядку заміщення чи за строковим трудовим договором, а на постійній основі. Вважаємо, що той факт, що працівника взято на посаду, яку попередньо займала виборна особа, не в порядку заміщення, а на умовах контракту, строкового або безстрокового трудового договору, не впливає на реалізацію положень ст. 118 КЗпП України.

10. Якщо працівника прийнято за безстроковим трудовим договором на посаду замість обраного на виборну посаду, але законодавчими актами передбачено, що такого працівника слід було приймати на роботу за строковим трудовим договором, такий строковий договір слід вважати недійсним, оскільки його укладено всупереч нормативним приписам. Отже, якщо обраний працівник вирішить достроково припинити свої повноваження, йому за будь-яких умов має бути надано його попередню роботу, незважаючи на те, що з прийнятою на його місце особою укладено безстроковий договір. Тому вважаємо, що застосовувати розірвання трудового договору за п. 6 ст. 40 КЗпП України із цією особою є неприйнятним, позаяк укладений з нею правочин у судовому порядку має визнаватися недійсним, а як наслідок – працівник, який перебував на виборній посаді, отримає свою попередню роботу.

11. Положеннями ст. 118 КЗпП України не встановлюється така умова, як вакантність, при поновленні особи, обраної на виборну посаду, на її попередній роботі. Формулювання ст. 118 КЗпП України «...надається після закінчення ... повноважень за виборною посадою попередня робота (посада) ...» означає, що цьому працівникові обов'язково й безумовно повинна бути надана попередня робота (посада). Надання такої роботи (посади) законодавець зовсім не пов'язує з вакантністю останньої. Для реалізації вимог ст. 118 КЗпП України право на одержання попередньої роботи (посади) виборні працівники мають незалежно від того, чи на підприємстві ця посада є вакантною, чи вона має стати такою з дотриманням вимог трудового законодавства.

12. При застосуванні приписів ст. 118 КЗпП України слід розмежовувати трудо-правові категорії «рівноцінна робота (посада)» і «рівнозначна посада», оскільки вони не є тотожними. Рівноцінною в розумінні цієї статті є робота (посада), яка не є нижчою за кваліфікацією (посадою) від роботи (посади) попередньої, яку виконував працівник, обраний на виборну посаду. Крім цього, права й обов'язки такої роботи (посади) не обов'язково повинні збігатися за обсягом, адже ключовим буде однакове функціональне спрямування останньої й розташування професії (посади) за Класифікатором професій.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Куксін С. Ю. Особливості діяльності працівників, обраних на виборні посади профспілкових органів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 2. Т. 2. С. 88-94.

2. Куксін С. Ю. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади в органах місцевого самоврядування. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 1. Т. 2. С. 101-108.

3. Kuksin S. Regarding the guarantee of providing a previous job (position) after the expiration of the term of office in an elected position. *Visegrad journal on human rights*. 2019. № 6-2. P. 152-156.

4. Куксін С. Ю. Юридичні гарантії як елемент правового статусу працівників, обраних на виборні посади. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 111-116.

5. Куксін С. Ю. Щодо питання надання гарантій для працівників, обраних на виборні посади. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 120-125.

6. Куксін С. Ю. До питання юридичних гарантій при поновленні на роботі. *Право та інновації*. 2020. № 3 (31). С. 78-82.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Куксін С. Ю. Звільнення працівників від роботи внаслідок обрання на виборні посади. *Право як ефективний суспільний*

регулятор: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15-16 лютого 2019 р.) У 2-х частинах. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціативи, 2019. Ч. 1. С. 20-22.

2. Куксін С. Ю. Гарантії надання іншої рівноцінної роботи. *Юридична наука України: історія, сучасність, майбутнє*: міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 1-2 листопада 2019 р. Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація, 2019. С. 90-92.

3. Куксін С. Ю. Значення юридичних гарантій при поновленні на роботі. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XI-ї наукової інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 23-24 квітня 2020 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. 2020. С. 631-635.

4. Куксін С. Ю. До питання гарантій для працівників, обраних на виборні посади. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С.380-382.

АНОТАЦІЯ

Куксін С. Ю. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади. – *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.

Висловлена авторська позиція щодо нової редакції ст. 118 КЗпП України, зокрема: «Працівникам, звільненим з роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в органах державної влади, місцевого самоврядування, партійних, профспілкових та громадських організацій, господарських товариствах, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою, у тому числі достроково, попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, установі, організації (ч. 1). У разі неможливості надання рівноцінної роботи (посади) на період працевлаштування

працівникам, визначеним у ч. 1 цієї статті, підлягає виплаті протягом 6 місяців середня заробітна плата, яку особа одержувала на виборній посаді (ч. 2)».

Автор аргументував, що ініціатором звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є працівник, оскільки він повинен письмово підтвердити своє волевиявлення припинити трудовий договір у зв'язку із обрання його на виборну посаду.

Обстоюється думка, що той факт, що працівника взято на посаду, яку попередньо займав виборний працівник, не у порядку заміщення, а на умовах контракту, строкового або безстрокового трудового договору, не впливає на реалізацію положень ст. 118 КЗпП України.

Доведено, що положення ст. 118 КЗпП України не встановлюють таку умову поновлення працівника на попередній посаді (роботі) як вакантність.

Запропоновано для застосування приписів ст. 118 КЗпП України розмежовувати трудо-правові категорії «рівноцінна робота (посада)» та «рівнозначна посада».

Ключові слова: гарантії трудових прав, виборні посади, переведення на посаду, припинення трудового договору, поновлення на роботі, рівноцінна робота (посада)

АННОТАЦІЯ

Куксин С. Ю. Гарантії для работников, избранных на выборные должности. – *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.

Высказанная авторская позиция по новой редакции ст. 118 КЗоТ Украины, в частности: «Работникам, уволенным с работы вследствие избрания их на выборные должности в органах государственной власти, местного самоуправления, партийных, профсоюзных и общественных организаций, хозяйственных обществах, предоставляется после окончания их полномочий по

выборной должности, в том числе досрочно, предыдущая работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации (ч. 1). В случае невозможности предоставления равноценной работы (должности) на период трудоустройства работникам, определенным в ч. 1 настоящей статьи, подлежит выплата в течение 6 месяцев средняя заработная плата, которую лицо получало на выборной должности (ч. 2) ».

Автор аргументировал, что инициатором увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ Украины является работник, поскольку он должен письменно подтвердить свое волеизъявление прекратить трудовой договор в связи с избрания на выборную должность.

Отстаивается мнение, что тот факт, что работник взят на должность, которую предварительно занимал выборный работник, не в порядке замещения, а на условиях контракта, срочного или бессрочного трудового договора, не влияет на реализацию положений ст. 118 КЗоТ Украины.

Доказано, что положения ст. 118 КЗоТ Украины не устанавливают такое условие восстановления работника на прежней должности (работе) как вакантность.

Предложено для применения предписаний ст. 118 КЗоТ Украины разграничивать трудо-правовые категории «равноценная работа (должность)» и «равнозначная должность».

Ключевые слова: гарантии трудовых прав, выборные должности, перевод на должность, прекращение трудового договора, восстановлении на работе, равноценная работа (должность).

SUMMARY

Kuksin S. Guarantees for employees elected to elective office. – *Qualifying academic paper as manuscript.*

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 author's position on the new version of Article 118 of the Labor Code of Ukraine, in particular: “Employees dismissed because of their election to elective office at public authorities, local governments, party,

trade union and public organizations, companies, shall be provided with previous work (position) upon termination of their term of office, including earlier, and in its unavailability, with other equivalent work (position) at the same or, with the employee's consent, at another enterprise, institution, organization (Part 1). Should the equivalent work (position) be unavailable for the employment period for the employees specified in Part 1 hereof, they shall be paid for 6 months an average salary the person received in an elective office (Part 2).”

The author argued that under clause 5 of Part 1 of Article 36 of the Labor Code of Ukraine, the employee is an initiator of the dismissal, since he has to confirm in writing his will to terminate the employment contract as being elected for an elective office, namely, to write an application.

The fact that the employee was hired for a position previously held by an elected official, not by replacement, but under a fixed-term or permanent employment contract, is argued not to affect execution of the provisions of Article 118 of the Labor Code of Ukraine.

The provisions of Article 118 of the Labor Code of Ukraine are proved not to contain a term of vacancy for an employee's reinstatement in the previous position (work).

To apply the provisions of Article 118 of the Labor Code of Ukraine, labor categories "equivalent work (position)" and "identical position" should be distinguished, because they are not the same.

All guarantees of human and civil rights are offered to divide into national (fundamental) and local. The national (fundamental) ones include social, legal (juridical), economic, political, ideological, cultural guarantees. In turn, social and legal (juridical) guarantees combine guarantees (a) for legal protection against ungrounded denial of employment and illegal dismissal, as well as help in job retention and (b) reinstatement. While guarantees of reinstatement are provided during: (a) reinstatement in case of dismissal with no legal grounds or illegal transfer to another job, (b) reinstatement of persons dismissed under clause 5 of Part 1 of Article 36 of the Labor Code of Ukraine.

The guarantees at reinstatement of the persons dismissed under clause 5 of Part 1 of Article 36 of the Labor Code of Ukraine, according to the author, are divided into (a) basic and (b) supplementary. Basic guarantees are defined in Article 118 of the Labor Code of Ukraine and cover: (a) reinstatement of previous work (position) and (b) the provision of other equivalent work (position) at the same or another enterprise,

institution or organization if the previous work (position) is unavailable. Supplementary guarantees are stipulated in specific laws of Ukraine, regulating the activities of persons designated by elective office and establish, particularly, the following guarantees: (a) for average salary payment due to a person in an elective office, in case the relevant work (position) is unavailable for the employment period; (b) provision of work to special categories (women, disabled persons, etc.).

Keywords: guarantees of labor rights, elective office, transfer to elective office, employment contract termination, reinstatement at work, equivalent work (position).

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, доцент Яковлев О.А.

Підписано до друку 11.01.2021 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 900.

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