

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

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСІБ, ЗАЛУЧЕНИХ ДО ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

У статті розглянуто правовий статус осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що особи, залучені до виконання державних або громадських обов'язків наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні, зокрема у Кодексі законів про працю та в спеціальному законодавстві, яке регулює діяльність осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, наприклад, у Законах України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Порядку організації роботи та ведення діловодства виборчих комісій з виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів та ін.

Зроблено висновок, що одним із основних елементів правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, є юридичні гарантії, які сприяють установленню стабільності трудових відносин, стимулюють громадян до активної участі в державній або громадській діяльності, представляють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення їх законних інтересів. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню розглядуваної категорії осіб своїх обов'язків, а з другого забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами трудових відносин. Вони служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі до дійсності.

Ключові слова: правовий статус, елементи правового статусу, гарантії, трудові відносини, державний або громадський обов'язок, працівник.

The article considers the legal status of persons involved in the performance of state or public duties, on the basis of which certain conclusions are made. It is noted that persons involved in the performance of state or public duties are endowed with a special legal status, which should be considered in such basic elements as legal personality, rights and responsibilities, liability for improper performance of duties, legal guarantees of rights. The specificity of their legal status is that it is governed not only by general legislation but also special. These guarantees are enshrined in relevant documents at the legislative level, in particular in the Labor Code and in special legislation governing the activities of persons involved in the performance of state or public duties, for example, in the Laws of Ukraine "On Military Duty and military service" and "On alternative (non-military) service", "On mobilization training and mobilization", the Procedure for organizing the work and keeping records of election commissions for the election of the President of Ukraine, people's deputies of Ukraine, local elections, etc.

It is concluded that one of the main elements of the legal status of persons involved in the

performance of state or public duties are legal guarantees that contribute to the stability of labor relations, encourage citizens to actively participate in state or public activities, represent that aspect of the rule of law, which is responsible for the fullest satisfaction of their legitimate interests. Their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of the considered category of persons of their duties, and on the other hand ensures the appropriate level of legality and compliance with the provisions of current regulations by the parties to the employment relationship. They serve as a "reliable bridge" that provides the necessary transition from the opportunity proclaimed in law to reality.

Key words: legal status, elements of legal status, guarantees, labor relations, state or public duty, employee.

Постановка проблеми. Проблема правового статусу особистості важлива й багатогранна. Вона порушує всю діалектику відносин людини й суспільства, громадянина й держави. Її дослідження дозволяє проникнути (з позиції історії й сучасності) в суть політичних процесів і правових систем, поглибити уявлення про права та свободи людини, про стан правової свідомості, правової культури суб'єктів правовідносин і про зміст останніх, пізнати матеріальні, духовні й інші інтереси індивідів, глибоко дослідити систему гарантій забезпечення прав та свобод людини і громадянина [1, с. 136]. Правовий статус особи є єдиним, що необхідно знати для усвідомлення того, що з правових позицій можливості, надані особі законодавством, є рівними. Разом із тим єдність єдиного загального правового статусу дозволяє їй брати участь у різних суспільних відносинах і сферах життя, зокрема під час виконання державних або громадських обов'язків. І в кожній такій царині особа виконує різні спеціальні функції – як постійні, стійкі, так і тимчасові, але соціально значущі, що визначаються як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Через це поряд із загальним її правовим статусом існують спеціальні правові статуси різних категорій осіб, у тому числі осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків.

Аналіз останніх досліджень. У наукових джерелах розробці окремих питань щодо визначення правового статусу деяких суб'єктів трудових правовідносин присвячено доволі значну кількість наукових робіт, серед яких слід відзначити праці таких вітчизняних і зарубіжних учених, як М. Г. Александров, Г. О. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті. Завданням даної статті є дослідження правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків.

Виклад основного матеріалу. Визначення правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків у процесі реалізації їх права на працю потребує осмислення на основі теоретичних досягнень сьогодення та правових норм, що регулюють це питання, адже саме через правовий статус створюються реальні можливості для виконання суб'єктами права своїх соціальних функцій. Його зміст визначає межі діяльності особи щодо інших осіб, колективів, держави, межі її активної та пасивної життєдіяльності та самоствердження [2, с. 156].

У загальній теорії права вчення про правовий статус є одним із основних і найбільш складних його розділів, щодо якого постійно ведуться дискусії. Одні дослідники переконанні, що в його структуру включаються такі елементи, як правові норми, що встановлюють такий статус; правосуб'єктність; права й обов'язки; законні інтереси; громадянство, його правові принципи; юридичні гарантії (у тому числі й юридична відповідальність); інші вважають, що правовим статусом охоплюються закріплені в законодавстві головні права, свободи, обов'язки та їх гарантії. Усі ж інші елементи виступають в якості умов (передумов) правового статусу особи [3, с. 46–47].

Що ж до правового статусу особи, як суб'єкта трудового права, то найбільш повно її зміст розкриває Л. Х. Саакян, під яким розуміє сукупність таких елементів: (а) основні трудові права й

обов'язки; (б) загальна трудова праводієздатність; (в) трудовий правовий модус; (г) принципи правового становища особи; (д) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання обов'язків; (е) позитивна юридична відповідальність, яка впливає зі змісту основних трудових прав і обов'язків працівника, а також юридична відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [4, с. 6-10]. У той же час вчена І. І. Шамшина, говорить про доцільність визнання об'єктивного й суб'єктивного трудо-правового статусу як самостійних правових категорій. На її думку, виходячи з правової природи об'єктивного трудо-правового статусу, його зміст є багатоелементним і містить: правосуб'єктність, статутні права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків та юридичні гарантії прав. Хоча суб'єктивний трудо-правовий статус обґрунтовано розглядається вченою у вузькому контексті, шляхом включення до його елементів суб'єктивних прав та обов'язків, які можуть бути передбачені як законодавчо, так і в договірному порядку [5, с. 9, 10].

Щодо осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, то вони наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним, зокрема Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Порядком організації роботи та ведення діловодства виборчих комісій з виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів, затверджений постановою ЦВК від 10 серпня 2020 р., № 173.

Правосуб'єктність – перший самостійний елемент змісту юридичного статусу. Традиційним для цивільного права є розподіл на правоздатність та дієздатність. Під правоздатністю розуміється здатність особи мати суб'єктивні права й нести обов'язки. Дієздатність визначається як здатність особи своїми самостійними діями набувати й здійснювати належні права і виконувати обов'язки. Таким чином, правосуб'єктність працівника як передумова до участі його у правовідносинах, означає спроможність працівника мати та особисто здійснювати трудові права й обов'язки, а також нести трудо-правову відповідальність, що представляє собою його галузеву трудову правосуб'єктність.

У трудо-правовій науці загальноновизнаним є положення про неподільність категорій трудової правоздатності та трудової дієздатності. З погляду Т. М. Алфьорова, Кодекс законів про працю взагалі не визначає трудової правосуб'єктності як юридичної властивості учасників трудових відносин, а лише передбачає загальні вимоги для набуття трудової правосуб'єктності (досягнення 16-річного віку). Крім того, встановлено особливості правового статусу найманого працівника залежно від віку, стану здоров'я, статі, рівня освіти, наявності вченого ступеня або вченого звання, родинних зв'язків, судимості, громадянства тощо [6, с. 94].

Як зазначає О. М. Ярошенко, трудова правосуб'єктність – це правова категорія, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [7, с. 9]. В. І. Прокопенко під поняттям «трудова правосуб'єктність» розуміє законодавчо визнану державою «можливість» громадянина бути суб'єктом трудового права. Вчений розуміє таку правосуб'єктність як передумову до використання права, а не саме його використанням, з чого робить висновок, що «право на працю мають всі громадяни, що досягли встановленого віку, проте правового статусу працівника набувають лише ті громадяни, які вступають у трудові правовідносини [8, с. 99].

Змістом трудової правосуб'єктності працівника є його здатність до праці, яка невіддільна від людської особистості, а тому, може бути реалізована лише особисто працівником. При цьому критеріями, що визначають трудову дієздатність працівника, на думку В. С. Венедіктова, є: (1) об'єктивні (залежно від конкретних обставин і правових норм). Такими критеріями є встановлене Конституцією України право на працю, як складова правового статусу працівника; досягнення особою віку, з якого вона може вступати в трудові відносини (чотирнадцять, п'ятнадцять,

шістнадцять, вісімнадцять років) і, відповідно, встановлені законом обмеження та умови трудових відносин з неповнолітніми працівниками; стан здоров'я, інвалідність і медичні показання за видами робіт; обмеження в трудовій дієздатності, як результат установленної судом заборони займати певні посади та займатися певною діяльністю; (2) суб'єктивні (залежать від волевиявлення суб'єкта трудового права). Такими критеріями є: інтерес працівника до певного виду трудової діяльності, отримана освіта або кваліфікація, бажання працювати на конкретному підприємстві чи в конкретному колективі, продовження династії та подібне [9].

Система трудових прав, що складають правовий статус працівника, забезпечується також рядом юридичних гарантій. Це закріплені в чинному законодавстві, міжнародно-правових актах та положеннях трудового договору умови, що забезпечують виконання іншою стороною трудових праводносин своїх обов'язків та є підставою для захисту працівником своїх порушених трудових прав у спосіб та формі, що не заборонені законом. Основними гарантіями працівників є такі, що забезпечують: 1) вступ у трудові праводносини, 2) безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших праводносинах, 3) відновлення порушених трудових прав працівників [10, с. 48, 49].

Важливою складовою правового статусу особи є відповідальність за неналежне виконання або невиконання своїх обов'язків. Це передбачена чинним законодавством України юридична відповідальність, що є прямим наслідком порушення норм законодавства та/чи положень договору. Таке порушення є протиправним діянням, яке полягає у невиконанні, порушенні трудових обов'язків працівниками і за яке передбачено санкції. Склад трудового правопорушення, в свою чергу, є фактичною підставою для відповідальності працівника [11, с. 40]. В якості юридичної підстави, без якої правова відповідальність немислима, виступає норма трудового права. Міра відповідальності індивідуалізується за допомогою правозастосовчого акту. У деяких випадках відповідальність настає та реалізується без такого акту, наприклад, при добровільному відшкодуванні шкоди. Варто зазначити, що значення відповідальності в трудовому праві полягає в тому, що вона надає правовому статусу необхідну визначеність і стійкість, без чого взагалі неможливо говорити про дійсне правове становище суб'єктів трудового права.

Основним же елементом правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків є юридичні гарантії, які сприяють встановленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 119 КЗпП України [12] на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

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

військовослужбовців та членів їх сімей».

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

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» [13] щодо додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення». Зокрема, 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. 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 [14], 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.

До виконання державних або громадських обов'язків належить і робота членів виборчих комісій. Зокрема, відповідні питання залучення працівників до роботи у виборчих комісіях регулюються Порядком організації роботи та ведення діловодства виборчих комісій з виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів, затверджений постановою ЦВК від 10 серпня 2020 р., №173 [15]. Так згідно з п. 1.12 Порядку на час безпосереднього виконання обов'язків члена виборчої комісії (участь у засіданнях комісії, інших заходах на виконання Кодексу чи рішень комісії) на кожного члена виборчої комісії поширюються гарантії і компенсації, передбачені законодавством для працівників на час виконання ними державних або громадських обов'язків у робочий час. Члени виборчої комісії звільняються від виконання службових обов'язків за місцем постійної роботи на час, необхідний для здійснення обов'язків члена комісії, на підставі письмового повідомлення голови, заступника голови чи секретаря відповідної виборчої комісії про скликання засідання комісії або рішення виборчої комісії про залучення члена комісії до участі в інших заходах, передбачених Кодексом.

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному, слід зазначити, що особи, залучені до виконання державних або громадських обов'язків наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним

законодавством, а й спеціальним. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні, зокрема у Кодексі законів про працю та в спеціальному законодавстві, яке регулює діяльність осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, наприклад, у Законах України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», Порядку організації роботи та ведення діловодства виборчих комісій з виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів та ін.

Одним із основних елементів правового статусу осіб, залучених до виконання державних або громадських обов'язків, є юридичні гарантії, які сприяють установленню стабільності трудових відносин, стимулюють громадян до активної участі в державній або громадській діяльності, представляють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення їх законних інтересів. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню розглядуваної категорії осіб своїх обов'язків, а з другого забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами трудових відносин. Вони служать тим «надійним містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі до дійсності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Энциклопедический юридический словарь / под общ. ред. В. Е. Крутеник. Москва: ИНФРА-М, 1998. 368 с.
2. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1979. 229 с.
3. Порошук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції: моногр. Запоріжжя: Юрид. ін-т МВС України, 2001. 134 с.
4. Саакян Л. Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Москва, 1982. 18 с.
5. Шамшина І. І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2011. 36 с.
6. Алфьорова Т.М. Проблемні питання трудової правосуб'єктності іноземців та осіб без громадянства. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 1. С. 91-97.
7. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 1999. 18 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручн. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.
9. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин. *Форум права*. 2010. № 4. С. 137-144. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10vcvvt.pdf>
10. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих: моногр. Москва: Юрид. лит., 1969. 184 с.
11. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства: моногр. Москва: Юрид. лит., 1990. 176 с.
12. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.
13. 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.
14. 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>

15. Порядок організації роботи та ведення діловодства виборчих комісій з виборів Президента України, народних депутатів України, місцевих виборів, затверджений постановою ЦВК від 10.08.2020 р. № 173. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0173359-20#Text>