

УДК 349.22

*Куксін С. Ю.,  
здобувач кафедри правознавства  
Юридичного факультету  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

### ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ, ОБРАНИХ НА ВИБОРНІ ПОСАДИ

*У статті розглянуто юридичні гарантії як важливий елемент правового статусу працівників, обраних на виборні посади. Зазначено, що працівники, обрані на виборні посади 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. Звернено увагу, на особливості правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації, які пов'язані з тим, що останні виступають не тільки як органи громадської організації, а й як представники трудового колективу.*

*Одним із основних елементів правового статусу працівників, обраних на виборні посади названо юридичні гарантії, які сприяють встановленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Зазначено, що ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні, зокрема у Кодексі законів про працю та в спеціальному законодавстві, яке регулює діяльність виборних працівників, наприклад, у Законах «Про народного депутата України», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню працівниками своєї трудової функції, і з іншого, забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів. Вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватися певним соціальним благом, яке закріплено законодавством, безперешкодно реалізувати свої права.*

**Ключові слова:** *працівник, роботодавець, трудові права, виборна посада, правовий статус, юридичні гарантії.*

*The article considers legal guarantees as an important element of the legal status of employees elected to elected positions. for improper performance of duties, legal guarantees of realization of rights. The specificity of their legal status is that it is governed not only by general legislation but also special. Attention is drawn to the peculiarities of the legal status of the elected body of the primary trade union organization, which are related to the fact that the latter act not only as bodies of the public organization, but also as representatives of the labor collective.*

*One of the main elements of the legal status of employees elected to elected positions is legal guarantees that contribute to the stability of labor relations, encourage employees to actively*

*participate in socio-political and creative activities, to continuous training, participation in production management and represent that aspect of legal the state responsible for the fullest satisfaction of the legitimate interests of workers. It is noted that these guarantees are enshrined in the relevant documents at the legislative level, in particular in the Labor Code and special legislation governing the activities of elected officials, for example, in the Laws "On People's Deputies of Ukraine", "On the status of local council deputies", "On trade unions, their rights and guarantees of activity", etc. Their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their job function by employees, and on the other hand, ensures the appropriate level of legality and compliance with the provisions of applicable regulations. They provide the employee with a real opportunity to enjoy a certain social good, which is enshrined in law, to exercise their rights without hindrance.*

**Key words:** *employee, employer, labor rights, elected position, legal status, legal guarantees.*

**Постановка проблеми.** Визначення правового становища працівників, обраних на виборні посади у процесі реалізації їх права на працю потребує осмислення на основі теоретичних досягнень сьогодення та правових норм, що регулюють це питання, адже як слушно відзначає М. В. Вітрук, 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 [1, с. 156]. Також варто погодитись із О. М. Музичуком, що встановлення місця та особливостей діяльності будь-якого із суб'єктів правовідносин можливе лише за умови аналізу їх правового статусу. Загалом, категорія правового статусу є однією із центральних в теорії держави і права та усіх без винятку галузевих юридичних науках, що обумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища [2, с. 316].

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, Л. П. Гоц, Г. С. Гончарова, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Л. Х. Саакян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, О. М. Ярошенко та ін.

**Мета статті.** Завданням даної статті є дослідження юридичних гарантій як одного із основних елементів правового статусу працівників, обраних на виборні посади.

**Виклад основного матеріалу.** Вчення про правовий статус у теорії права є одним із основних і найбільш складних його розділів, щодо якого постійно ведуться дискусії. Одна група вчених вважає, 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 (в тому числі і юридична відповідальність); інша відстоює позицію, 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].

Щодо правового статусу працівника, то найбільш повно його зміст розкриває Л. Х. Саакян, під яким розуміє сукупність таких елементів: (а) основні трудові права й обов'язки; (б) загальна трудова правосвідомість; (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].

Цікавою є також позиція І. І. Шамшиної, яка зазначає про доцільність визнання

об'єктивного й суб'єктивного трудо-правового статусу як самостійних правових категорій. Так, на думку вченої, виходячи з правової природи об'єктивного трудо-правового статусу, його зміст є багатоеlementним і містить: 1) правосуб'єктність; 2) статутні права та обов'язки; 3) відповідальність за неналежне виконання обов'язків; 4) юридичні гарантії прав. Натомість, суб'єктивний трудовий статус обґрунтовано розглядається науковцем у вузькому контексті, шляхом включення до його елементів суб'єктивних прав та обов'язків, що можуть бути встановлені як законодавчо, так і в договірному порядку [5, с. 9, 10].

Слід також погодитись із Г. О. Барабаш у тому, що для характеристики особи чи організації як суб'єкта трудового права необхідно встановити наявність у неї трудової правосуб'єктності як можливості мати трудові права й обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права й нести обов'язки (дієздатність). В тому випадку, коли суб'єкт трудового права вступає у трудові правовідносини, він набуває певного правового статусу, основним елементом якого є трудові права та обов'язки. При цьому він не втрачає свою правосуб'єктність, яку слід розглядати вже як елемент правового статусу суб'єкта трудових правовідносин [6, с. 28].

Щодо працівників, обраних на виборні посади, 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. Приміром, права і обов'язки депутатів місцевих рад передбачені Законом України «Про статус депутатів місцевих Рад», які можна розподілити на 2 групи: права та обов'язки депутата у виборчому окрузі; права та обов'язки депутата у раді та її органах.

Свої особливості має й правовий статус виборного органу первинної профспілкової організації, які пов'язані з тим, що виборні органи первинних профспілкових організацій виступають не тільки як органи громадської організації, а й як представники трудового колективу. Так, правовий статус профспілок становлять і закріплені в законодавстві права та обов'язки, які поділяються на права і обов'язки, що належать профспілкам як громадській організації, і права та обов'язки, якими володіють виборні органи профспілок. Динаміка правового статусу профспілок, його розвиток проходять за рахунок зміни форм реалізації наданих профспілкам прав, включення в статус прав, яких раніше не було, що зумовлено розвитком економічних та соціальних відносин (наприклад, право на звернення за захистом індивідуальних інтересів своїх членів до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; право направляти подання про усунення порушень норм колективних договорів, угод роботодавцям або їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування тощо), виключення із нього деяких прав, які не відповідають сучасним умовам (наприклад, право на вирішення виробничих питань).

Важливою складовою правового статусу працівників, обраних на виборні посади також 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 [7, 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.

Втім основним елементом правового статусу працівників, обраних на виборні посади виступають юридичні гарантії, які сприяють встановленню стабільності трудових відносин,

стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом 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. 118 КЗпП України працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації [8].

Тобто, відповідно до вимог указаної норми працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах передбачена гарантія працевлаштування на попередню роботу. Втім право на одержання попередньої чи рівноцінної роботи виборні працівники мають за умови, якщо з виборної посади вони звільнилися після закінчення їх повноважень. При цьому словосполучення «закінчення їх повноважень» слід тлумачити не тільки як закінчення встановленого строку, на який працівник був обраний, а й дострокове звільнення з виборної посади, яке дає працівникові право на гарантії, встановлені даною нормою законодавства про працю.

У той же час невиконання підприємством обов'язку надати працівникові, раніше звільненому у зв'язку з обранням на виборну посаду, попередньої або рівноцінної роботи (посади) не тягне обов'язку відшкодувати працівникові неодержаний заробіток, оскільки це не передбачено законодавством. Втім у випадку звільнення депутата місцевої ради, який працював у раді на виборній посаді відповідно до ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих Рад» [9], у разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету. У разі, якщо колишній депутат місцевої ради має право на пенсійне забезпечення або йому призначена пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до закону, за ним не зберігається середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді в раді. Час, коли колишній депутат тимчасово не працював у зв'язку з неможливістю надання йому попередньої або рівноцінної роботи (посади) безпосередньо після закінчення строку його повноважень, зараховується, але не більше шести місяців, до страхового стажу і стажу роботи (служби) за спеціальністю, за якою депутат працював до обрання у місцеву раду, де він виконував свої обов'язки на постійній основі.

Отже, виходячи з наведеного (а) якщо колишній депутат місцевої ради до обрання на виборну посаду в раді перебував у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією незалежно від форми власності та виду діяльності, однак надати попередню або рівноцінну роботу йому на цьому підприємстві, в установі, організації або за його згоди на іншому – неможливо, закон гарантує збереження за цим депутатом середньої заробітної плати на період його працевлаштування, але не більш як на шість місяців; (б) якщо колишній депутат місцевої ради до обрання на виборну посаду в раді не перебував у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією незалежно від форми власності та виду діяльності або самостійно забезпечував себе роботою (підприємець, особа, зайнята творчою діяльністю, член кооперативу, фермер та член його сім'ї, що бере участь у виробництві, тощо) та перебував на обліку в службі зайнятості, зазначені вище гарантії на нього не поширюються; (в) якщо колишній депутат місцевої ради має право на пенсійне забезпечення або йому призначено пенсію за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років відповідно до закону, за ним не зберігається середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді.

На працівника також поширюються гарантії законодавства про зайнятість населення, передбачені для вивільнюваних працівників. Так, відповідно до п. 6 постанови Пленуму Верховного

Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 19992 р. № 9 [10] зазначено, що вимушений прогул виборного працівника після закінчення строку повноважень унаслідок відмови в прийнятті на роботу має бути оплачений за положеннями ч. 2 ст. 235 КЗпП. Тому при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату цьому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Коли такого виборного працівника поновити на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, згідно з п. 18 указаної постанови суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (частина друга ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає його звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства.

**Висновок.** Підводячи підсумок вищенаведеному, слід зазначити, що працівники, обрані на виборні посади 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.

Одним із основних елементів правового статусу працівників, обраних на виборні посади виступають юридичні гарантії, які сприяють встановленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Зазначено, що ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні, зокрема у Кодексі законів про працю та в спеціальному законодавстві, яке регулює діяльність виборних працівників, наприклад, у Законах «Про народного депутата України», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню працівниками своєї трудової функції, а з іншого, 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. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва: Наука, 1979. 229 с.
2. Музичук О. М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу. *Форум права*. 2008. № 1. С. 316-321.
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. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2005. 219 с.