

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

ЩОДО ПИТАННЯ НАДАННЯ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ОБРАНИХ НА ВИБОРНІ ПОСАДИ

У статті розглянуті проблемні питання реалізації гарантій для працівників, обраних на виборні посади. Проаналізована стаття 118 Кодексу законів про працю України з огляду на історичний аспект. Автором порушене питання на виборні посади, в яких саме організація діють гарантії статті 118. Висвітлено проблему надання попередньої роботи (посади) колишнім державним службовцям, які працювали на обраних посадах в органах державної влади чи місцевого самоврядування. Надана характери статусу депутата місцевих рад та народного депутата в частині надання попередньої роботи (посади). Проаналізовано конституційне подання щодо порушеної теми. Зроблений висновок, має бути ґрунтовно досліджене питання: чи існує взагалі потреба у положеннях статті 118 Кодексу законів про працю України.

***Ключові слова:** виборні посади, попередня робота, державний службовець, гарантії, громадська організація, політична партія.*

Problem setting. The modern world is characterized by the rapid development of digitalization and the dynamic development of economic and labor relations. The emergence of new forms of employment, new professions and activities requires labor legislation to respond quickly and adapt to modern realities. However, the Labor Code of Ukraine (hereinafter - the Labor Code) in some institutions of labor law is in no hurry, not even trying to keep up with the new realities. Thus, Chapter VIII Guarantees and Compensation, which regulates mainly the issues of guarantee and compensation payments made for the benefit of employees, are regulated, as well as other issues related to the legislative provision of guarantees to employees, often becomes the subject of dissertation research and discussion and debate among scholars and practitioners.

Of particular note is Article 118 of the Labor Code, which regulates guarantees for employees elected to elected positions. Because election is an essential feature of special legal regulation of labor relations of employees.

The purpose of this article is to explore the features of the implementation of guarantees for employees elected to elected positions, to outline the problematic issues.

Target of research. Research on the issues raised can be found in the works of S. Alekseev, O. Barabash, N. Bolotina, V. Venediktov, M. Vitruk, O. Protsevsky, V. Rotan, VM Skobelkina, R. Khalfina, O. Yaroshenko and others. However, we must state that there is no thorough research in the context of the guarantee of employees elected to elected positions.

Article's main body. The article considers the problematic issues of implementation of guarantees for employees elected to elected positions. Article 118 of the Labor Code of Ukraine is analyzed in view of the historical aspect. The author raises the issue of elected positions, in which organizations the guarantees of Article 118 apply. The problem of providing previous work (positions) to former civil servants who worked in elected positions in public authorities or local governments is highlighted. The characters of the status of a deputy of local councils and a People's Deputy in terms of providing previous work (position) are given. The constitutional representation on the raised topic is analyzed. It is noted that determining the procedure for reinstatement (appointment or election) to a previous judicial

position of a citizen after the termination of the powers of a People's Deputy of Ukraine cannot be resolved by official interpretation of the Law of Ukraine «On the Status of People's Deputy».

Conclusions. Thus, the issues raised by us regarding the peculiarities of the implementation of the provisions of Article 118 of the Labor Code give grounds to argue that the article has many shortcomings in the context of practical application. And this is largely due to the temporal effect of those laws with which Article 118 of the Labor Code must comply. And given the fact that they were all adopted much later, of course, we have in practice a different understanding of its implementation. Therefore, we see the expediency in a radical revision of the provisions of Article 118 of the Labor Code, in addition, we must understand that today's realities are significantly different from the time when this rule was adopted, so the question must be thoroughly investigated: whether there is a need for this rule.

Key words: *elected positions, previous job, civil servant, guarantees, public organization, political party.*

Постановка проблеми. Сучасний світ характеризується бурхливим розвитком діджиталізації та динамічним розвитком економіко-трудових відносин. Поява нових форм зайнятості, нових професій та напрямів діяльності вимагає від трудового законодавства швидкого реагування та адаптації до сучасних реалій. Проте Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) в деяких інститутах трудового права не поспішає, навіть і не намагається встигати за новими реаліями. Так, глава VIII Гарантії та компенсації, яка регулює переважно питання гарантійних і компенсаційних виплат, які провадяться на користь працівників, регламентуються, а також й інші питання, пов'язані із законодавчим наданням працівникам гарантій, часто стає предметом дисертаційних досліджень, а також темою для обговорення та дискутування серед науковців та практиків.

Особливо заслуговує на увагу стаття 118 КЗпП [1], яка регулює гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Оскільки виборність є суттєвою ознакою спеціального правового регулювання трудових відносин працівників.

Мета даної статті дослідити особливості реалізації гарантій для працівників, обраних на виборні посади, окреслити проблемні питання.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження щодо порушених питань можна знайти в роботах С. С. Алексєєва, О. Т. Барабаша, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, М. В. Вітрука, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, В. М. Скобелкіна, Р.О. Халфіна, О. М. Ярошенко та інші. Однак маємо константувати про відсутність ґрунтовно дослідження в контексті гарантії працівників, обраних на виборні посади.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи статтю 118 КЗпП з огляду на історичний аспект, ми можемо зробити висновок, що вона до цього часу збереглася в тому вигляді, як вона була прийнята разом з усім Кодексом законів про працю Української РСР 10 грудня 1971 року. Однак у радянській період кооперативними організаціями було прийнято називати лише організації системи споживчої кооперації, а також споживчі кооперативи (житлово-будівельні, дачно-будівельні, гаражно-будівельні). Справа в тому, що споживчі кооперативи, за загальним правилом, на виборні посади не вибирали. Вони вибирали правління, голів правлінь, але ці особи трудовою діяльністю, як правило, займалися в іншому місці, а в кооперативах виконували відповідні обов'язки, як правило, без заняття штатної посади (на громадських засадах). У свою чергу, колгоспи ніколи не ставилися в один ряд з партійними, профспілковими, комсомольськими, кооперативними та іншими громадськими організаціями. Саме тому виникає питання щодо відсутності нормативних підстав для поширення статті 118 КЗпП на виборних посадових осіб виробничих кооперативів. Водночас, на виборних посадових осіб споживчих товариств і спілок, на яких поширюється Закон України «Про споживчу кооперацію», на нашу думку, дія статті 118 КЗпП поширюється.

Що ж стосується «інших громадських організацій», то ми маємо звернутися до Закону України «Про громадські об'єднання», а саме відповідно до частини третьої статті 1 цього Закону громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи [2]. Однак ми маємо деталізувати і звернути увагу, що раніше це питання регулювалося Законом України «Про об'єднання громадян» № 2460-ХІІ 1992 року [3]. Цей Закон регулював питання діяльності як громадських організацій, так і політичних партій. У 2012 році Закон України «Про об'єднання громадян» втратив чинність і почав діяти Закон України «Про громадські об'єднання», дія якого вже не поширюється на політичні партії. Окремий Закон України «Про політичні партії» [4] 2001 року регулює питання діяльності політичних партій. Бачимо, що змінювалося законодавство і відповідно з'являлися особливості у правовому регулюванні і політичних партій і громадських організацій, наприклад відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання» за організаційно-правовою формою громадське об'єднання поділяється на громадську організацію та громадська спілка. Про останню зрозуміло немає однієї згадки у статті 118 КЗпП.

Також відкритим залишається питання щодо комсомольських організацій, яких вже не залишилося. А якщо якась група людей створює організацію, яку назвуть комсомольською, то на таку організацію дія статті 118 КЗпП поширюється не тому, що це – комсомольська організація, а в силу того, що така організація буде підпадати під визначення політичної партії або громадської організації.

Здавалося б не підлягає сумніву поширення дії статті 118 КЗпП на посадових осіб, які займають виборні посади в державних органах, органах місцевого самоврядування. Однак і тут існує проблема реалізації положень цієї статті. Так, відповідно до пункту п'ятого частини першої статті 88 Закону України «Про державну службу» [5] підставою для припинення державної служби у зв'язку з обставинами, що склалися незалежно від волі сторін, є обрання на виборну посаду до органу державної влади або органу місцевого самоврядування з дня набуття повноважень. Тобто у державного службовця, яким відповідно до частини другої статті 1 Закону України «Про державну службу» є громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби, припиняються трудові відносини у момент набуття повноважень за виборною посадою до органу державної влади або органу місцевого самоврядування. З огляду на частину третю статті 5 вказаного Закону дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом України «Про державну службу». І здавалося б після закінчення повноважень за виборною посадою колишнім державним службовцям має надаватися попередня робота (посада) однак, маємо констатувати, що трудові відносини було припинені і тепер почне діяти положення статті 21 Закону України «Про державну службу», а саме вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Тобто, ми маємо застосовувати норми Закону України «Про державну службу», які є спеціальними і надання попередньої роботи (посади) на державній службі виявляється неможливим.

Інше питання на, яке ми також маємо звернути увагу, що ця стаття є не зовсім коректною з огляду термінології трудового права. Оскільки має бути не «працівникам, звільненим від роботи», а звільнених з роботи.

Маємо також зауважити, що право на одержання попередньої або рівноцінної роботи виборні працівники мають за умови, якщо з виборної посади вони звільнилися після закінчення їх повноважень. При цьому «закінчення їх повноважень» слід тлумачити не тільки як закінчення встановленого строку, на який працівник був обраний. Дострокове звільнення з виборної посади

також слід розглядати як закінчення повноважень, яке дає працівникові право на гарантії, встановлені статті 118 КЗпП. Про це наголошувалося ще в листі Міністерства праці на соціальної політики від 13.08.2009 р. № 9260/0/14-09/13 [6].

Крім того, залишається відкритим питання щодо збереження балансу інтересів реалізації гарантій прав працівника, який був прийнятий на роботу (посаду) того працівника, який був обраний на виборну посаду. Виходить, що підприємство, з якого працівник звільнився у зв'язку з обранням на виборну посаду, повинне бути готовим до виконання обов'язку щодо надання раніше звільненому працівникові тієї самої або іншої рівноцінної роботи. Легше всього цей обов'язок буде виконати за умови, якщо на місце працівника, звільненого у зв'язку з обранням на виборну посаду, новий працівник буде прийнятий за строковим трудовим договором на строк повноважень звільненого працівника на виборній посаді. Підприємство має право в подібних випадках укладати строкові трудові договори (частина друга ст. 23 КЗпП). Однак при укладенні з працівником, прийнятим для заміщення вакансії, що утворилася у зв'язку з обранням на виборну посаду, трудового договору на невизначений строк поворотне прийняття на роботу у зв'язку з закінченням повноважень за виборною посадою при відсутності вакансії законодавством не передбачено.

Положення статті 118 КЗпП знайшли своє відображення і в Законі України «Про статус депутатів місцевих рад» в частині другій статті 33 зазначено, що депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації.

При цьому слід розуміти, що 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. Однак відповідно до статті до статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» 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 [7].

Частина четверта статті 20 Закону України «Про статус народного депутата» також вказує на те, що народному депутату після закінчення строку його повноважень, а також у разі дострокового їх припинення за особистою заявою про складення ним депутатських повноважень надається попередня робота (посада), а в разі неможливості цього – він зараховується до резерву кадрів Головного управління державної служби України [8].

Слід звернути увагу, що незрозумілість особливостей реалізації статті 118 КЗпП, яка знайшла своє відображення в спеціальних законах стала підставою для конституційного звернення. Так, 46 народних депутатів України – звернулися до Конституційного Суду України з клопотанням дати офіційне тлумачення положень частин другої, третьої статті 78, частини четвертої статті 81 Конституції України, пунктів 2, 4 частини першої статті 3, частини четвертої статті 20 Закону України «Про статус народного депутата України» щодо можливості збереження за особою, обраною народним депутатом України, статусу судді за умови невиконання нею повноважень за попереднім місцем роботи, зокрема здійснення правосуддя, та неодержання заробітної плати судді тощо. Правомірність збереження за відповідними народними депутатами України статусу судді автори клопотання обґрунтовують необхідністю забезпечення передбачених трудовим законодавством, а саме статтею 118 Кодексу законів про працю України та Законом (частина четверта статті 20), гарантій трудових прав народних депутатів України після припинення ними депутатських повноважень [9].

В обґрунтуванні вони посилалися на те, що за особою, яка обіймала посаду судді, зберігається статус судді і в разі обрання її народним депутатом України, а отже, після закінчення строку її повноважень як народного депутата України, цю особу повинні поновити на посаді, яку вона обіймала до обрання народним депутатом України, або запропонувати їй іншу посаду судді. Автори клопотання вважають, що збереження за народним депутатом України статусу професійного судді розв'яже проблему забезпечення його трудових гарантій і дасть можливість поновити на попередній посаді судді.

Однак Конституційний Суд України проаналізувавши подання дійшов до висновку, що депутати, які є суб'єктом конституційного подання не навели правового обґрунтування практичної необхідності в офіційному тлумаченні положень частин другої, третьої статті 78, частини четвертої статті 81 Конституції України, пунктів 2, 4 частини першої статті 3, частини четвертої статті 20 Закону. Посилання авторів клопотання на «різне розуміння цих положень народними депутатами України, суддями» може означати незгоду зацікавлених осіб з майбутніми рішеннями відповідного суду загальної юрисдикції.

Нам цілком зрозуміло, чому Конституційний Суд України своєю ухвалою відмовив у відкритті конституційного провадження за конституційним поданням, тому що автори клопотання порушили питання про офіційне тлумачення положень частини четвертої статті 20 Закону щодо надання народному депутату України права повернення на попереднє місце роботи після закінчення строку його повноважень, а також у разі дострокового їх припинення за особистою заявою про складення ним депутатських повноважень в аспекті поновлення на посаді професійного судді без дотримання процедури, встановленої главою IV Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Водночас, погоджуємося із позицією Конституційного Суду України, що визначення порядку поновлення (призначення чи обрання) на попередню суддівську посаду громадянина після припинення ним повноважень народного депутата України не може бути вирішене шляхом офіційного тлумачення зазначеного положення Закону, а є предметом законодавчого регулювання (пункт 14 частини першої статті 92 Конституції України).

Висновки. Таким чином, порушені нами питання щодо особливостей реалізації положень статті 118 КЗпП дають підстави стверджувати, що стаття має багато недоліків саме у контексті практичного застосування. І це здебільшого пояснюється темпоральною дією тих законів, з якими має узгоджуватися стаття 118 КЗпП. А враховуючи те, що вони всі прийняті набагато пізніше, звичайно, маємо на практиці різне розуміння її реалізації. Тому ми вбачаємо доцільність у кардинальному перегляді положень статті 118 КЗпП, крім того ми маємо розуміти, що сьогоденні реалії значно відрізняються від тих часів, коли ця норма приймалася, тому має бути ґрунтовно досліджене питання: чи існує взагалі потреба у цій нормі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Закон України «Про об'єднання громадян» // Відомості Верховної Ради України. – 2013. - № 1 с. 2 Ст.1.
3. Закон України «Про об'єднання громадян» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 34 Ст. 504.
4. Закон України «Про політичні партії» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 23 Ст. 118.
5. Закон України «Про державну службу». // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2016, № 4 Ст.43.

6. Лист Міністерства праці на соціальної політики від 13.08.2009 р. № 9260/0/14-09/13[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/FIN49480.html.

7. Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 року № 93 - IV // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 40. - Ст. 290.

8. Закон України «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 року № 2790 - XII // Відомості Верховної Ради України. - № 3. - Ст. 17.

9. Ухвала Конституційного Суду України від 30 травня 2007 року № 25-у/2007 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v025u710-07#Text>

УДК 346.2

Куцовол К. В.,

студентка Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТАВ СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті проаналізовано особливості правового статусу працівника в сфері охорони праці. Надано характеристику його змісту, виділено основні елементи правового статусу працівника, визначено, що залежно від носія суб'єктивні права поділяються на індивідуальні і колективні.

Ключові слова: *права працівників, охорона праці, індивідуальні та колективні форми прав, працівник.*

The article analyzes the features of the legal status of the employee in the field of labor protection. The characteristic of its maintenance is given, the basic elements of the legal status of the worker are allocated, it is defined that depending on the carrier subjective rights are divided into individual and collective.

Key words: *workers' rights, labor protection, individual and collective forms of rights, employee.*

Держава може вважатися правовою тільки тоді, коли вона встановлює основні гарантії забезпечення прав та свобод громадян, зокрема це стосується і сфери правового регулювання охорони праці працівників. Завдяки даним гарантіям декларуються існування трудових відносин, які створюють для працівника безпечні та нешкідливі умови праці, що є запорукою ефективної реалізації робочого процесу. Враховуючи важливість даного інституту та наявність проблем із реалізацією деяких його положень на практиці, варто розглянути дане питання детальніше.

Питанням визначення правової природи трудових прав працівника в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Куренной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.М. Скобелкин, О.В. Смирнов, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін.

В.В. Лазарева звертає увагу на те, що у широкому сенсі слова під правовим статусом суб'єкта охорони праці необхідно розуміти юридично закріплене становище вказаного суб'єкта в суспільстві, його права, обов'язки й відповідальність, установлені законодавством та гарантовані державою. У вузькому значенні категорія «правовий статус суб'єкта охорони праці» характеризує