

ЗІНОВАТНА І. В.,кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ
НА ЧАС ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

Стаття присвячена виявленню недоліків чинного законодавства щодо надання юридичних гарантій працівникам на час виконання державних обов'язків. Унаслідок ретельного дослідження недосконалого правового регулювання й суперечливої судової практики запропоновано шляхи подолання цих неузгодженостей.

Ключові слова: юридичні гарантії, мобілізований працівник, особливий період.

Стаття посвящена виявленню недостатків действующего законодательства, регулирующего предоставление юридических гарантий работникам на время выполнения государственных обязанностей. В результате тщательного исследования несовершенного правового регулирования и противоречивой судебной практики предложены пути преодоления этих несоответствий.

Ключевые слова: юридические гарантии, мобилизованный работник, особый период.

The article identifies the shortcomings of current legislation regarding the provision of legal guarantees to employees at the time of execution of public duties. As a result of careful studies of imperfect legal regulation and contradictory judicial practice the ways of overcoming these inconsistencies are suggested.

Key words: legal guarantees, mobilized worker, special period.

Вступ. Захист суверенітету й територіальної цілісності України на сучасному етапі розвитку нашої країни набуває особливого значення, адже останнім часом державі довелося зіткнутися із серйозними викликами, які ставлять під загрозу існування України як суверенної держави. Необхідністю своєчасного та організованого проведення мобілізації й задоволення потреб оборони держави та захисту її території від агресії, забезпечення життєдіяльності населення в особливий період зумовлено внесення змін до чинного законодавства щодо зміцнення національної безпеки України.

У зв'язку з проведенням антитерористичної операції в Україні й реалізацією заходів щодо мобілізації доволі актуальним і дискусійним є питання забезпечення юридичних гарантій для працівників, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України: «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Проблемам юридичних гарантій у сфері трудового права присвятили свої праці В.М. Андріїв, А.О. Бабенко, П.А. Бущенко, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, Н.В. Кохан, К.Ю. Мельник, В.С. Пересунько, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші науковці. Юридичні гарантії забезпечення трудових прав мобілізованих працівників досліджувалися в



працях таких учених, як О.В. Андрійчук, С.О. Сільченко, А.М. Юшко й інші. Разом із тим проблема забезпечення юридичних гарантій для працівників, які залучаються до виконання державних обов'язків в Україні, внаслідок невпинної зміни правового регулювання в цій сфері, залишається суперечливою та недостатньо дослідженою.

Постановка завдання. Проаналізувати недоліки чинного законодавства щодо забезпечення юридичних гарантій, передбачених для працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, і запропонувати шляхи вдосконалення правового регулювання в цій сфері.

Результати дослідження. Відповідно до ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами 3 та 4 статті 119 Кодексу законів про працю України, а також частиною 1 статті 51, частиною 5 статті 53, частиною 3 статті 57, частиною 5 статті 61 Закону України «Про освіту» [1].

У зв'язку з необхідністю реалізації заходів щодо економного й раціонального використання державних коштів Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24 грудня 2015 року № 911 були внесені зміни до третьої та четвертої частин статті 119 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, що були викладені в такій редакції:

«За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності й 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».

За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, 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» [2].

Отже, відповідно до вищезазначених положень статті 119 КЗпП України, працівників, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України: «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» – поділено на три категорії:

- працівники, призвані на строкову військову службу;
- працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- працівники, прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобіліза-



ції та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації.

З огляду на вищезазначене для всіх цих категорій працівників передбачено такі гарантії: збереження місця роботи, посади й середнього заробітку *на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації*. Варто зауважити, що для працівників, прийнятих на військову службу по контракту, необхідною обов'язковою умовою збереження місця роботи, посади й середнього заробітку є *наявність кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану*.

З метою узгодження норм права потрібно з'ясувати поняття «мобілізація» й «особливий період».

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», мобілізація – комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію і штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою та проводиться відкрито чи приховано [3].

Статтею 1 Закону України «Про оборону України» визначено, що особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях і охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій [4].

Схоже визначення надається в статті 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», а саме: особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності й територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях і охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій [3].

Отже, за змістом наведених норм права, особливий період настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію та охоплює час мобілізації, а в разі оголошення стану війни – воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій. Отже, з моменту набрання чинності першого Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» в державі розпочався особливий період, тобто з 18 березня 2014 року.

З метою підтримання бойової й мобілізаційної готовності Збройних Сил України та інших військових формувань України на рівні, що гарантує адекватне реагування на загрози національній безпеці держави, Указом Президента України «Про часткову мобілізацію» від 14 січня 2015 року № 15/2015 було оголошено про проведення протягом 2015 року часткової мобілізації в три черги протягом 210 діб із дня набрання чинності цим Указом [5]. Пунктом 9 указанного Указу передбачено, що він набирає чинності після його затвердження Верховною Радою України. Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 15 січня 2015 року № 113-VIII було затверджено Указ Президента України «Про часткову мобілізацію» від 14 січня 2015 року № 15/2015 [6]. Пунктом 2 зазначеного Закону визначено, що цей Закон набирає чинності з дня його опублікування. 20 січня 2015 року Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 15 січня 2015 року було опубліковано в офіційних виданнях «Урядовий кур'єр» № 9 та «Голос України» № 8.

Отже, в Україні в черговий раз було оголошено мобілізацію, тим самим відбулося настання наступного етапу особливого періоду тривалістю 210 діб, починаючи з 21 січня 2015 року по 22 серпня 2015 року.



Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» передбачено, що демобілізація – це комплекс заходів, рішення про порядок і терміни проведення яких приймає Президент України, спрямованих на планомірне переведення національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на роботу й функціонування в умовах мирного часу, а Збройних Сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію і штати мирного часу.

Разом із тим Указами Президента України від 25 березня 2016 року № 115/2016, від 24 червня 2016 року № 271/2016, від 26 вересня 2016 року № 411/2016 було проведено звільнення в запас військовослужбовців військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, призваних під час часткової мобілізації відповідно до Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» від 14 січня 2015 року № 15/2015.

Відсутність чіткого правового регулювання зумовила різні підходи до розуміння початку й завершення особливого періоду у правозастосовній практиці. Деякі суди зазначають, що мобілізація оголошувалась не безстроково й була обмеженою в часі, тому особливий період охоплює час, протягом якого здійснювалася мобілізація відповідно до указів Президента. При цьому відсутня пряма норма, яка пов'язує закінчення особливого періоду виключно з демобілізацією. Відповідно, в проміжках між періодами мобілізації згідно з указами Президента особливий період не діє [7]. За цією логікою особливий період завершився ще 22 серпня 2015 року, коли завершилася остання хвиля мобілізації.

Інша точка зору полягає в тому, що особливий період триває до оголошення рішення про демобілізацію, а закінчення періоду мобілізації не є самостійною підставою для припинення особливого періоду. При цьому проміжок між періодами проведення мобілізації стан особливого періоду не припиняється. Отже, особливий період розпочався з моменту оголошення мобілізації та завершився демобілізацією шостої хвили мобілізованих [8]. Згідно із зазначеним підходом, особливий період завершився 28 вересня 2016 року, тобто з дня набрання чинності Указу Президента України від 26 вересня 2016 року № 411/2016.

Водночас Міністерство оборони України висловило свою позицію, відповідно до якої дія особливого періоду скасовується лише на підставі окремого Указу Президента України «Про демобілізацію» [9]. Як нам видається, думка Міністерства оборони України не ґрунтується на положеннях чинного законодавства й зумовлена уникненням масового одночасного звільнення військовослужбовців у разі закінчення особливого періоду.

На нашу думку, дія особливого періоду обмежується строками, встановленими для проведення мобілізації, або часом, протягом якого діє воєнний стан і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій. В умовах відсутності рішення про оголошення війни або мобілізації чи закінчення строків, установлених для проведення мобілізації, особливий період не діє.

Ураховуючи проаналізовані норми чинного законодавства, можна зробити висновок, що з 22 серпня 2015 року закінчилася дія особливого періоду та час проведення мобілізації в Україні, а отже, на працівників, прийнятих на військову службу за контрактом (крім тих, які не були звільнені з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації), починаючи із цієї дати, не розповсюджуються гарантії, визначені статтею 119 КЗпП України, зокрема щодо збереження місця роботи, посади й середнього заробітку, з огляду на відсутність чергового етапу проведення в Україні мобілізації та завершення особливого періоду.

Крім вищезазначеного, варто звернути увагу на проблемні питання компенсації роботодавцям за рахунок коштів Державного бюджету України середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом. Порядок компенсації затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 04 березня 2015 року № 105.

Однак механізм реалізації соціальних гарантій працівникам підприємств, установ і організацій, які проходять військову службу в особливий період, не охопив такими гарантіями працівників усіх суб'єктів господарювання та не забезпечив єдиного підходу до надання



гарантій працівникам незалежно від виду проходження ними військової служби. Зазначений Порядок не врахував, що на час його затвердження дію частини третьої статті 119 КЗпП України було поширено на громадян України, які, починаючи з 18 березня 2014 року, були призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, а також на працівників, прийнятих за контрактом.

Крім того, запроваджена з червня 2014 року компенсація роботодавцям у межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, не була забезпечена фінансовими ресурсами.

Варто також зазначити, що сьогодні невизначеним залишається питання виплати вихідної допомоги в розмірі двох мінімальних заробітних плат, передбаченої статтею 44 КЗпП України, працівникам, звільненим на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України, тобто в разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу. Натепер текст статті 44 КЗпП України викладено в редакції Закону «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2007 року № 107-VI, однак указану зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 22 травня 2008 року № 10-рп/2008, а тому на виконання вказаного Рішення законодавець повинен був повернути попередню редакцію статті 44 КЗпП України в цій частині, чого зроблено не було. Зазначена вимога Конституційного Суду України стосується також частини 1 статті 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та частини 3 статті 4 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу».

Отже, працівникам, які звільняються на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України, тобто в разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, виплачується грошова допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, а не вихідна допомога за рахунок роботодавця.

Висновки. Отже, дія особливого періоду, під час якого допускається продовження строку контракту, обмежується строками, встановленими для проведення мобілізації, або часом, протягом якого діє воєнний стан і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій. В умовах відсутності рішення про оголошення війни або мобілізації чи закінчення строків, установлених для проведення мобілізації, особливий період не діє. Дослідженням також встановлено, що механізм компенсації роботодавцям за рахунок коштів Державного бюджету України середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, потребує подальшого вдосконалення з метою охоплення всіх категорій працівників і достатнього фінансування.

Усунення недоліків законодавчої техніки потребують стаття 44 КЗпП України, частина 1 статті 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» й частини 3 статті 4 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу», оскільки положення вказаних норм прав вводять в оману роботодавців, які внаслідок буквального їх тлумачення продовжують виплачувати за власний рахунок вихідну допомогу працівникам, звільненим на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України.

Список використаних джерел:

1. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 берез. 1992 року № 2232-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 24 груд. 2015 року № 911-VIII // Офіц. вісник України. – 2016. – № 3. – Ст. 154.
3. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21 жовт. 1993 року № 3543-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
4. Про оборону України : Закон України від 06 груд. 1991 року № 1932-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1992. – № 9. – Ст. 106.



5. Про часткову мобілізацію : Указ Президента України від 14 січ. 2015 року № 15/2015 // Офіц. вісник України. – 2015. – № 6. – Ст. 119.

6. Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» : Закон України від 15 січ. 2015 року № 113-VIII // Відом. Верховної Ради України. – 2015. – № 6. – Ст. 42.

7. Постанова Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 11 жовт. 2016 р., справа № 804/4486/16 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62133108/>; Ухвала Київського апеляційного суду від 4 лют. 2016 р., справа № 826/18425/15 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/55514762>.

8. Постанова Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 30 черв. 2016 р., справа № 804/2696/16 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/59453171>; Постанова Вищого адміністративного суду України від 16 лют. 2015 р., справа № 800/582/14 // Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42803930>.

9. Щодо особливого періоду : Лист Міністерства оборони України від 01 жовт. 2015 року № 322/2/8417 // ЛІГА-ЗАКОН [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS25635.html.

