ISSN 1995-6134

УДК 349.2
О.В. АНДРІЙЧУК, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ОСОБАМ, МОБІЛІЗОВАНИМ ДЛЯ УЧАСТІ В АТО

Ключові слова: *мобілізовані, АТО, трудові гарантії, роз'яснення Міноборони*

Актуальність теми є очевидною, враховуючи реальні обставини сучасності, які супроводжуються бойовими діями в Луганській та Донецькій областях, загибеллю значної кількості учасників таких дій. Серед населення і науковців виникли додаткові питання, що стосуються статусу вказаних осіб, їхніх прав. Законодавцем було внесено ряд змін до чинних законодавчих актів і відтепер особи, призвані до участі в АТО, прирівняні до військовослужбовців, що проходять службу за контрактом. Важливим питанням у цих умовах постає законодавче супроводження такого статусу та трудові гарантії для таких осіб, адже більша частина з них мала постійне місце роботи, яке в разі успішного повернення (живим та не інвалідом) може бути зайняте іншим працівником. Крім того, такі мобілізовані громадяни залишили сім'ї, які також потребують грошового утримання, особливо, якщо в сім'ї є маленька дитина (чи декілька дітей), що не досягла трирічного віку, і непрацююча жінка-матір.

Метою даної статті є визначення трудових гарантій для осіб, які були мобілізовані для участі в антитерористичній операції. Для розкриття актуальності передбачається визначити основні поняття, проаналізувати чинні закони та навести здійсненні нові зміни до законодавчих актів.

Насамперед, слід звернути увагу на сутність поняття «гарантії». Так, гарантії іноді розкривають як систему норм, принципів, умов і вимог, що забезпечують в своїй сукупності дотримання прав, свобод і законних інтересів громадян [1, с.310]. Т.М. Заворотченко висловлює думку, що «за своєю сутністю гарантії є системою умов, що забезпечують задоволення інтересів людини. Їх основною функцією є виконання зобов'язань державою та іншими суб'єктами в сфері реалізації прав особистості. Об'єктом гарантій виступають суспільні відносини, пов'язані з охороною та захистом прав людини, задоволенням майнових й немайнових інтересів громадян» [2, с.25]. Цілком погоджуючись із викладеним, слід зауважити, що, які вірно підкреслила О.Ф. Скакун, «коли немає гарантій, то права, свободи та обов'язки людини і громадянина приймають форму «заяв про наміри», які не мають ніякої цінності ні для особистості, ні для людства» [3, с.203]. Звернемо увагу, що класифікацій гарантій вельми багато, проте з них практично одностайно виділяються юридичні гарантії. В.С. Нерсесянц під юридичними гарантіями розуміє закріплені в законодавстві засоби, спеціальні заходи, на які покладається забезпечення здійснення і охорони прав і свобод громадян, задоволення їхніх інтересів, користування благами, що є в основі того чи іншого права або свободи [4, с.60].

Зрозуміло, що юридичні гарантії можна класифікувати за галузями права, отже, окремо слід говорити про гарантії в трудовому праві. На думку В.І. Щербини, якщо розглядати гарантії в аспекті дослідження охоронної функції трудового права, то гарантії – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь (порушень, посягань) та є основою, яка забезпечує реалізацію та захист прав і інтересів суб'єктів трудового права [5, с.23]. Зі вказаного важливо підкреслити, що трудові права та інтереси, про які говорили в даному науковому дослідженні, й самі по собі були гарантовані громадянам в цілому на достатньому рівні, адже в Україні трудове законодавство, хоча й потребує суттєвого вдосконалення під вимоги сучасності, проте питання гарантування в ньому є результатом ідеології Радянського Союзу та є на гідному рівні розробленим і прописаним. Разом із тим, несподівана ситуація із веденням бойових дій на території України, звісно, поставила ряд нових питань

© Андрійчук О.В., 2014

ISSN 1995-6134

щодо гарантування трудових прав осіб, які були призвані до лав Збройних Сил України безпосередньо з робочих місць, оскільки відомо, що чимала кількість таких громадян є не 18-річними хлопцями, які мали бути призвані за часом, а навпаки – це сімейні чоловіки, які мали постійну роботу за наймом чи бізнес і які аж ніяк не сподівалися її непередбачувано покинути.

Отже, розберемося з тим, який статус отримали громадяни, які мобілізовані до участі в АТО.

Частина 4 ст.1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [6] визначає мобілізацію як 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. Мобілізація в Україні для доукомплектування ЗСУ та інших військових формувань відбувалася в 2 етапи: 1 – з березня по початок квітня; 2 – з початку травня по початок червня.

Частина 1 ст.1 Закону України «Про боротьбу з тероризмом» [7] розкриває антитерористичну операцію наступним чином: це комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на попередження, запобігання та припинення терористичної діяльності, звільнення заручників, забезпечення безпеки населення, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичної діяльності.

Законом України «Про військовий обов'язок та військову службу» (ст.2) [8] введено новий вид військової служби «військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період».

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 та 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 та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій (ст.1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [6]).

Роз'ясненнями, які викладені на офіційному сайті КМУ [9], зазначається, що військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час мобілізації, в особливий період, набувають нового юридичного статусу – військовослужбовці, внаслідок чого на них розповсюджуються пільги, передбачені Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», Кодексом законів про працю та іншими нормативно-правовими актами.

Так, у відповідності до Постанови Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період» від 09.04.2014 р. № 111, грошове забезпечення зазначеній категорії військовослужбовців виплачується у порядку та розмірах, установлених для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом. Отже, тепер, як зазначається в указаних роз'ясненнях, громадяни, які призвані під час мобілізації, мають право отримувати грошове забезпечення в повному обсязі, з урахуванням всіх надбавок та премій, на рівні військовослужбовців контрактної служби (відповідно до посад та військових звань), а не на рівні військовослужбовців строкової служби, як передбачалося

ISSN 1995-6134

раніше. Також зазначається, що граничний вік перебування в запасі рядового, сержантського та старшинського складу) збільшений до 50 років, молодшим офіцерам – до 55 років, що дозволяє виконати конституційний обов'язок щодо захисту Батьківщини добровольцям, в першу чергу тим, які мають досвід участі у бойових діях, миротворчих операціях та здатні надати вагому допомогу військовим частинам в якості інструкторів. Крім того, збільшений граничний вік перебування у запасі військовозобов'язаним-жінкам – до 50 років.

На тому ж сайті вказується наступне: «Час перебування громадян України на військовій службі зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне (продовольче, речове), грошове забезпечення (компенсацією за піднайом жилого приміщення), охорону здоров'я та безоплатне лікування. Держава забезпечує соціальну та професійну адаптацію військовослужбовців, які звільняються з військової служби» [9].

Викликають інтерес трудові гарантії для вказаних військовослужбовців. Так, Роз'ясненнями Міністерства оборони України встановлено таке: 01.04.2014 р. вступив в силу Закон України від 27.03.2014 р. № 1169–VII «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення проведення мобілізації», яким доповнено частинами другою та третьою статтю 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», а саме, що за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності. Також внесено зміни до статті 119 Кодексу законів про працю України, якою визначено, що працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку [10].

Так, ст.119 «Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків» встановлюється: частина 1 – 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. Частина 2 – 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. Частина 3 ст.119 КЗпП має наступний зміст: «За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Окрім того, внесено і такі зміни стосовно піднятого питання:

Пункт 3 ч.1 ст.36 КЗпП визначається, що серед підстав припинення трудового договору є призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, *крім* призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року.

Стаття 42 КЗпП тепер встановлює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При цьому при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на

ISSN 1995-6134

роботі надається згідно із п.5 ч.2 учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Я. Туранський роз'яснює, що «Підставою для надання зазначених гарантій працівникові є повістка військового комісаріату про призов працівника на військову службу. ...всі працівники, які були звільнені з роботи на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку із призовом на військову службу під час мобілізації, мають бути поновлені роботодавцем на роботі у зв'язку із набуттям чинності Законом № 1275. Поновлення на роботі здійснюється шляхом скасування наказу про звільнення, внесення відповідного запису до трудової книжки (за її наявності на підприємстві, в установі, організації) та особової справи (особової картки) працівника. Про факт скасування наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем реєстрації (фактичного проживання) листа із долученням копії наказу. Починаючи з дати звільнення працівнику також має бути нарахована середня заробітна плата без нарахування податків та єдиного соціального внеску. Розрахунок середньої заробітної плати для оплати часу перебування на зборах здійснюється відповідно до вимог Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100» [11].

Враховуючи викладене, особам, які були призвані до прийняття вказаних змін до законодавства і, відповідно, були звільнені, слід звернутися до роботодавця за колишнім місцем роботи із заявою щодо поновлення на роботі, яку роботодавець зобов'язаний виконати, що забезпечено відповідною відповідальністю. Отже, підсумовуючи, громадяни, мобілізовані для участі в АТО, в цілому отримали достатнє гарантування їхніх трудових прав, враховуючи існуючі обставини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сравнительное конституционное право / под ред. Ковлера А. И., Чиркина В. Е., Юдина Ю. А. – Москва : Издат. фирма «Манускрипт», 1996. – 729 с.

2. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні: дис. … кандидата юрид. наук : 12.00.02 / Заворотченко Т. М. ; Нац. акад. наук України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – Київ, 2002. – 222 с.

3. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун. – Харків : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

4. Нерсесянц В. С. Система юридических гарантий прав и свобод граждан / Нерсесянц В. С. // Социалистическое правовое государство: концепция и пути реализации. – М., 1990. – 146 с.

5. Щербина. В. І. Охоронна функція трудового права в умовах ринкових відносин / Щербина В. І. // Трудове право України. – 2007. – № 1. – С. 20–26.

6. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» : від 21.10.1993 р., № 3543–XII // ВВР України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

7. Закон України «Про боротьбу з тероризмом» : від 20.03.2003 р., № 638–IV // ВВР України. – 2003. – № 25. – Ст. 180.

8. Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу» : від 25.03.1992 р., № 2232–XII // ВВР України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

9. Роз'яснення Кабінету Міністрів України «Права осіб, мобілізованих на військову службу» : від 15.05.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247302460.

10. Роз'яснення Міністерства оборони України «Щодо проведення третьої черги часткової мобілізації» : від 24.06.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mil.gov.ua/ministry/aktualno/do-uvagi-vijskovosluzhbovcziv-za-prizovom-pid-chas-mobilizaczii-na-osoblivij-period!/rozyasnennya-shhodo-provedennya-tretoi-chergi-chastkovoi-mobilizaczii.html.

11. Які гарантії отримують мобілізовані закарпатці [Електронний ресурс]. – Режим

ISSN 1995-6134

доступу: http://www.trubyna.org.ua/novyny/yaki-harantiji-otrymuyut-mobilizovani-zakarpattsi.

Андрійчук О. В. Трудові гарантії особам, мобілізованим для участі в АТО / О. В. Андрійчук // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 12–16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_4.pdf

Розглянуто гарантії, які запропонував законодавець у 2014 році особам, мобілізованим для участі в антитерористичній операції. Було проаналізовано нормативну базу щодо забезпечення таких гарантій та розглянуто погляди науковців на дану проблематику. Зазначено, що законодавча база, захищаюча трудові гарантії осіб, мобілізованих для участі в АТО, є достатньою і звільнені, в зв'язку з мобілізацією, працівники після закінчення операції можуть бути поновленні на робочому місці.

***

Андрийчук О.В. Трудовые гарантии лицам, мобилизованным для участия в АТО

Рассмотрены гарантии, которые предложил законодатель в 2014 году лицам, мобилизованным для участия в антитеррористической операции. Была проанализирована нормативная база по обеспечению таких гарантий и рассмотрены взгляды ученых на данную проблематику. Отметим, что законодательная база, защищающая трудовые гарантии лиц, мобилизованных для участия в АТО, является достаточной и уволенные, в связи с мобилизацией, работники после окончания операции могут быть восстановлены на рабочем месте.

***

Andreychuk O.V. Labor Warranty for Persons Mobilized to Participate in the Operations against Terrorism

In article guarantees that offered legislator in 2014 individuals mobilized to support operations against terrorism. It analyzes the regulatory framework for the provision of such guarantees and considered the views of scholars on this issue. Note that the legal framework protecting labor warranty of people mobilized to participate in the Operations against Terrorism is sufficient and dismissal due to mobilization workers after resumption of operations may be at work.

Форум права