

in.ua/main/bogoslovya/35155-filosofiya-prava-sayida-nursi-ta-pamfila-yurkevicha-porivnyannya-xristiyanaskoyi-i-musulmanskoji-doktrini-osobistoyi-avtonomiji.html

6. Соловьев В.С. О философских трудах П.Д. Юркевича / В.С. Соловьев // Юркевич П.Д. Философские произведения / П.Д. Юркевич. – М. : Правда, 1990. – 860 с.

7. Зарождение отечественной философии права и ее мировоззренческо-методологические основания. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://librisum.com/fill/prafs40.htm>.

8. Чередніченко Г. Ідея справедливості як засадова концепта морально-правових відносин / Г. Чередніченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2119/1/Cherednichenko.pdf>

9. Огородник І.В. Історія філософської думки в Україні : курс лекцій : [навч. посібник для вузів] / І.В. Огородник, В.В. Огородник. – К. : Вища школа; Знання, 1999. – 543 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/94075-1-filosofya-sertsya-p-yurkevicha.html>

10. Коваль А. Правовий аналіз «Філософії права» як науки та зародження античних політичних та правових першооснов у працях Памфіла Даниловича Юркевича (1826 – 1874) / А. Коваль // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2015. – Випуск 61. – С. 136–145.

11. Рославіцька Х.Р. Гуманістичний ідеал як основа духовності Памфіла Юркевича / Х.Р. Рославіцька // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Історичне релігієзнавство». – 2014. – Випуск 9. – С. 129–137.

ХРОМЕЙ В. В.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
загальноправових дисциплін
(Київський національний торговельно-
економічний університет)

УДК 342.7(477)

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ УЧАСНИКАМИ БОЙОВИХ ДІЙ (АТО)

У статті проаналізовано окремі питання реалізації конституційного права на працю учасниками бойових дій (АТО). Розглядаються гарантії реалізації конституційного права на працю цих категорій громадян, оскільки вони належать до осіб, що потребують додаткового захисту. У статті обґрунтована необхідність удосконалення правових норм, які сприятимуть належній реалізації права на працю учасниками бойових дій (АТО).

Ключові слова: конституційне право на працю, гарантії права на працю, учасники бойових дій, антитерористична операція.

В статье проанализированы отдельные вопросы реализации конституционного права на труд участниками боевых действий (АТО). Рассматриваются гарантии реализации конституционного права на труд этих категорий граждан, поскольку они относятся к лицам, которые нуждаются в дополнительной защите. В статье обосновывается необходимость совершенствования правовых норм, способствующих надлежащей реализации права на труд участниками боевых действий (АТО).

Ключевые слова: конституционное право на труд, гарантии права на труд, участники боевых действий, антитеррористическая операция.



Certain questions on implementation of the constitutional right on labor by combatants of the anti-terrorist operation (ATO) have been analyzed in this article. Due to the fact that these categories of citizens belong to individuals who need additional protection, guaranties of implementation of the constitutional right on labor are being studied here. The need of improvement of some legal norms which will promote sufficient implementation of the right for labor by combatants who take part in anti-terrorist operation (ATO) has been proved.

Key words: *constitutional right on labor, guarantees of the right for labor, combatants, anti-terrorist operation.*

Вступ. Особливе значення для реалізації конституційного права людини на працю в наш час має захист осіб, які потребують додаткового захисту, насамперед жінок, молоді, інвалідів, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій та інших категорій громадян. Адже вони через об'єктивні й суб'єктивні обставини не можуть на рівних началах конкурувати на ринку праці з іншими категоріями громадян.

Незважаючи на встановлення системи гарантій під час реалізації конституційного права на працю особам, що потребують додаткового захисту, ситуація залишається далекою від вирішення. Це пов'язується як із нестачею правового регулювання, відсутністю належного фінансування з боку держави програм захисту цих категорій осіб, поглиблення економічної кризи в Україні, так і з небажанням роботодавців витратити додаткові кошти для створення належних, безпечних та здорових умов праці для осіб, які потребують додаткового захисту.

Різні проблеми, пов'язані з реалізацією конституційного права на працю особами, що потребують додаткового захисту, тією чи іншою мірою вивчалися у працях О.А. Волосенка, О.С. Пашкова, М.І. Іншина, Л.О. Сироватської, К.М. Гусової та інших правознавців. Проте, незважаючи на обсяг наукових пошуків, ці питання потребують додаткового дослідження в сучасних умовах розвитку України.

Постановка завдання. Метою статті є ґрунтовне дослідження окремих питань реалізації конституційного права на працю учасниками бойових дій (АТО).

Результати дослідження. Для сприяння повній реалізації конституційного права на працю всіма громадянами, зокрема тими, які потребують додаткового захисту, прийнято низку актів загального регулювання і таких, що врегульовують реалізацію права на працю особами, які потребують додаткового захисту.

Законодавством України також закріплено рівність прав і свобод, недопустимість дискримінації за будь-якими ознаками. Так, у ст. 24 Конституції України проголошено, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом.

Встановлення додаткових гарантій для осіб, які потребують додаткового захисту, не можна вважати порушенням цього принципу, оскільки через певні обставини вони не можуть нарівні з іншими громадянами реалізовувати своє конституційне право на працю, а тому потребують додаткового захисту. Диференціація правового регулювання для захисту осіб, що потребують додаткового захисту, відбувається шляхом прийняття низки спеціальних нормативно-правових актів. На думку О.А. Волосенка, диференціація правового регулювання праці у трудовому праві – це об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) і засоби (норми права, правові акти, методи регулювання) [1, с. 125].

На переконання О.С. Пашкова, диференціація законодавства означає забезпечення рівних можливостей відтворення робочої сили за різних умов її застосування (в галузях важкої індустрії, в районах із суворими кліматичними умовами, на виробництві зі шкідливими або важкими умовами праці тощо). Така диференціація не лише не порушує принцип рівності, а й забезпечує його послідовне проведення в життя [2, с. 105]. М.І. Іншин стверджує, що диференціація дає змогу досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Подеколи диференціація є виправданою саме тому, що вона спрямовується на встановлення такої соціальної рівності, яка є вищою за рівень, визначений принципом рівноправ'я [3, с. 170].



Прикладом встановлення додаткових гарантій у сфері праці є Закон України «Про зайнятість населення», в ч. 1 ст. 14 якого наведено категорії громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, наприклад: особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила чи припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах; інваліди; особи, яким виповнилось 15 років та яких, за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, приймати на роботу тощо. Для працевлаштування зазначених громадян (крім інвалідів) підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [4].

Більш широко щодо диференціації в трудовому праві розмірковує Л.О. Сироватська, яка зазначає, що диференціація правового регулювання праці виражається в тому, що спеціальними актами конкретизуються загальні норми з урахуванням особливостей виробництва; встановлюються пільги (підвищується рівень гарантій) для осіб, які працюють у шкідливих і тяжких умовах праці, для деяких категорій жінок, неповнолітніх, для осіб зі зниженою працездатністю; встановлюються особливі, більш суворі заходи дисциплінарної й матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору (або внаслідок особливих трудових функцій працівника, або внаслідок серйозності наслідків порушення ним трудових обов'язків) [5, с. 23].

Дещо інший погляд на диференціацію у сфері праці мають К.М. Гусова і В.М. Толкунова, які вважають, що диференціація в правовому регулюванні праці провадиться за закріпленими законодавцем під час нормотворчості стійкими факторами (підставами), такими, як шкідливість і важкість умов праці, кліматичні умови тощо [6, с. 23].

Ми певною мірою підтримуємо погляди вчених, проте вважаємо, що з огляду на агресію Російської Федерації проти України в Криму й на Донбасі до категорій осіб, які потребують додаткового захисту, необхідно віднести також мобілізованих до Збройних сил України для забезпечення територіальної цілісності нашої держави осіб та демобілізованих зі Збройних сил України осіб-учасників антитерористичної операції.

Учасники антитерористичної операції на сході України – це громадяни, які виконували конституційний обов'язок щодо захисту державного суверенітету й відновлення територіальної цілісності України відповідно до указів Президента України. Розглянемо гарантії реалізації конституційного права на працю учасників бойових дій (АТО) більш ґрунтовно.

У лютому 2014 р. розпочалась відкрита агресія Російської Федерації проти України, наслідком чого стали анексія Автономної Республіки Крим та початок бойових дій на Донбасі. Для захисту державного суверенітету й територіальної цілісності 13 квітня 2014 р. було видано Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 р. «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України». На території Донецької й Луганської областей розпочато антитерористичну операцію, яка триває донині.

Із 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, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до п.п. 1, 17, 20 ч. 1 ст. 106 Конституції України, Указами Президента України протягом 2014–2015 рр. було проведено 6 хвиль часткової мобілізації.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про боротьбу із тероризмом», антитерористична операція – це комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на попередження, запобігання й припинення терористичної діяльності, звільнення заручників, забезпечення безпеки населення, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичної діяльності [7]. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», мобілізація – це комплекс заходів, здійснюваних із метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій на функціонування в умовах особливо-



го періоду, а Збройних сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію й штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою, проводиться відкрито чи приховано [8].

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» встановлює правові основи мобілізаційної підготовки й мобілізації в Україні, визначає засади організації цієї роботи, повноваження органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, а також обов'язки підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, повноваження й відповідальність посадових осіб та обов'язки громадян щодо здійснення мобілізаційних заходів. Відповідно до ч. 3 ст. 22 вказаного закону, під час мобілізації та переведення Збройних сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту на штати воєнного часу громадяни (крім тих, які проходять службу у військовому резерві) зобов'язані з'явитись до військових частин або на збірні пункти військових комісаріатів у строки, зазначені в отриманих ними документах: мобілізаційних розпорядженнях, повістках або розпорядженнях військових комісарів (військовозобов'язані Служби безпеки України – керівників органів, де вони перебувають на військовому обліку, військовозобов'язані Служби зовнішньої розвідки України – за викликом Служби зовнішньої розвідки України, військовозобов'язані Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – керівників відповідних органів управління центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту). Резервісти зобов'язані з'явитись до військових частин у строки, визначені командирами військових частин, в яких вони проходять службу у військовому резерві.

З того часу, коли працівника було призвано на військову службу по мобілізації, він отримує новий статус – військовослужбовця. Крім того, на мобілізованого працівника (військовослужбовця) поширюються гарантії й пільги, встановлені Кодексом законів про працю України, законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та іншими нормативно-правовими актами.

Оскільки метою нашого дослідження є конституційне право на працю та гарантії його реалізації, зосередимо увагу на проблемних питаннях саме трудових гарантій працівників, які є призваними за мобілізацією, а також встановленні трудових гарантій демобілізованим військовослужбовцям, які повернулись до виконання свої трудових обов'язків.

Керуючись юридичною логікою, вважаємо, що однією з найважливіших гарантій для працівників, які призвані за мобілізацією на особливий період, є те, що, відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України, 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 й середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування й форми власності та у фізичних осіб–підприємців, в 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» [9].

Ця гарантія має надзвичайно важливе значення для працівників, призваних за мобілізацією на особливий період, оскільки гарантує їм збереження робочого місця, а також заробітної плати. Варто підкреслити, що призваний за мобілізацією працівник (військовослужбовець) отримує одночасно і заробітну плату з місця роботи, де він працював до мобілізації, і грошове забезпечення як військовослужбовець відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період» від 9 квітня 2014 р. № 111.



Крім того, особливий інтерес для нас становить Постанова Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522. Кабінет Міністрів України постановляє встановити, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтвердних документів).

Також рекомендовано керівникам інших суб'єктів господарювання передбачити в колективних договорах норму щодо виплати їх працівникам підвищеного розміру заробітної плати за участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення [10]. Однак, як свідчить практика, підприємства, установи, організації державної форми власності ухиляються від підвищення на 50% заробітної плати своїм працівникам, які призвані за мобілізацією на особливий період, мотивуючи це відсутністю порядку такого підвищення або посиляючись на деякі роз'яснення органів центральної виконавчої влади, що ця постанова стосується не військовослужбовців, а лише працівників бюджетних установ, які направляються у відрядження в зону антитерористичної операції.

Вважаємо це тлумачення хибним із таких причин:

1) працівник, призваний за мобілізацією на особливий період, не відраховується зі штату працівників цього підприємства, за ним зберігаються і робоче місце, і середня заробітна плата, і стаж роботи;

2) у Постанові Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522 не вказано, що вона не стосується працівників державних підприємств, установ, організацій;

3) у зазначеній постанові вказується, що умовою такого підвищення є наявність підтвердних документів про фактичний час перебування в таких районах (зоні антитерористичної операції – В. Х.);

4) документом, який є підтвердженням участі мобілізованого працівника бюджетної установи в забезпеченні антитерористичної операції, є Довідка про безпосередню участь особи в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення та захисту незалежності, суверенітету й територіальної цілісності України.

З огляду на викладене, вважаємо за доцільне для уникнення різного тлумачення внести зміни до Постанови Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522, виклавши її положення таким чином: «Установити, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які призвані за мобілізацією на особливий період і беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтвердних документів)».

Як уже зазначалося, важливе значення щодо встановлення гарантій для працівників, призваних за мобілізацією, має Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ. Відповідно до преамбули, цей закон здійснює правове регулювання відносин між державою та громадянами України у зв'язку з виконанням ними конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності й територіальної цілісності України, а також визначає загальні засади проходження в Україні військової служби [11]. Відповідно до ст. 2 цього закону, військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає в професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я та віком громадян України, іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній з обороною України, її незалежності й територіальної цілісності. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Зауважимо, що на осіб, які брали участь в антитерористичній операції та отримали статус учасника бойових дій, поширюються гарантії й пільги, встановлені відповідно до Закону



України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Зокрема, відповідно до ст. 12 цього закону учасникам бойових дій надаються такі пільги у сфері праці:

- виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи;
- використання чергової щорічної відпустки в зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік;
- переважне право на залишення на роботі у разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці та на працевлаштування в разі ліквідації підприємства, установи, організації [12].

Крім того, переважне право на залишення на роботі під час вивільнення учасників бойових дій у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці передбачається ст. 42 Кодексу законів про працю України.

Висновки. З метою уникнення різного розуміння змісту положення Постанови Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522 пропонуємо викласти його в такій редакції: «Встановити, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які призвані за мобілізацією на особливий період і беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтвердних документів)».

Загалом можна зазначити, що для учасників бойових дій (АТО) чинним законодавством передбачений доволі широкий спектр додаткових гарантій реалізації конституційного права на працю, наприклад, переважне право на залишення на роботі у разі вивільнення працівників; використання щорічної відпустки у зручний для них час; отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік тощо.

Список використаних джерел:

1. Волосенко О.А. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 122–126.
2. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. – 188 с.
3. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні / М.І. Іншин. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 337 с.
4. Про зайнятість населення : Закон України 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
5. Сыроватская Л.А. Трудовое право: [Учеб. пособ.] / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрист, 1999. – 312 с.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: [Учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М: ТК Велби, Изд-во "Проспект", 2003. – 496 с.
7. Про боротьбу з тероризмом : Закон України від 20.03.2003 р. № 638-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 25. – Ст. 180.
8. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
9. Кодекс законів про працю України 1971 р. // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2015 р. № 522 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248364604>.
11. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
12. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закону України від 22.10.1993 р. № 3551-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.

