

Рудницька Ольга Павлівна

здобувач Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Понятійний апарат та види гарантійних виплат, їх правове регулювання за період проголошення незалежності України не зазнало кардинальних змін. Це обумовлено тим, що реформа трудового законодавства ще триває. Не зменшуючи значення попередніх наукових праць з цього питання, слід наголосити, що проблеми регулювання гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження. На даний час в Україні є чинним Кодекс законів про працю, який діє ще з радянських часів, а тому його норми переважно не відповідають вимогам сьогодення. Реформа трудового законодавства, у тому числі правового регулювання гарантійних виплат, вимагає прийняття нового Трудового кодексу України. Метою даної публікації є розробка пропозицій по вдосконаленню норм Кодексу законів про працю щодо гарантійних виплат та визначення положень, які можна було б запозичити при реформуванні законодавства сьогодні.

Гарантії виплати, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, можуть мати як нематеріальний (збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Чинне законодавство про працю України передбачає гарантійні виплати на користь працівників, які забезпечують повне або часткове збереження їх заробітку у випадках зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків і за ними зберігається місце роботи. Разом з тим, серед правознавців триває дискусія щодо визначення поняття гарантійних виплат, адже в чинному законодавстві воно відсутнє. Така прогалина в законодавстві свідчить про відсутність єдиного розуміння

правового явища, що розглядається і ускладнює розмежування гарантійних виплат з іншими виплатами на користь працівників.

Статтею 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 2005 року [1, ст. 121] гарантійні виплати віднесені до додаткової заробітної плати, що суперечить визначенню самого поняття «гарантійні виплати». За своїм змістом гарантійні виплати не можна вважати заробітною платою, оскільки вони виплачуються не за працю, обумовлену трудовим договором. За їх допомогою попереджується втрата працівниками свого заробітку в зв'язку з відволіканням їх від виконання трудових обов'язків, гарантується одержання рівня заробітної плати, яку він мав раніше. Метою надання гарантійних виплат є збереження досягнутого рівня доходів працівників.

Гарантійні виплати хоч і не є заробітною платою, але тісно з нею пов'язані. Вони здійснюються з фонду оплати праці та їх розмір, як правило, порівнюється з тими самими показниками, що і заробітна плата. Законодавством у деяких випадках передбачено надання працівнику одночасно гарантій і компенсацій, наприклад, при направленні працівника у відрядження. Існують випадки, коли категорією «компенсації» або «заробітна плата» охоплюються виплати, що за своїм призначенням є гарантійними.

Поняття гарантійних виплат визначено в статті 246 проекту ТК України. [2, ст. 106] Вони визначаються як виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. Таке поняття прийнятне для використання його як в законодавстві, так і в теорії трудового права. З метою вдосконалення національного законодавства про працю до прийняття нового ТК України було б доцільно внести зміни до глави VIII Кодексу законів про працю, доповнивши його статтею 117¹ «Поняття гарантійних виплат» такого змісту: «Гарантійні виплати – це виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника та місця роботи

(посади)». На наш погляд, включення до Кодексу законів про працю України визначення поняття гарантійних виплат надасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

КЗпП України не зазначає при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівник має право на отримання гарантійних виплат. Тому необхідно доповнити статтю 119 КЗпП України частиною третьою такого змісту «середній заробіток зберігається у випадках виконання наступних державних чи громадських обов'язків: здійснення працівником виборчого права або депутатських повноважень, явки по виклику до органів дізнання, досудового слідства, до прокуратури та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості народних засідателів, участь у колективних переговорах, у роботі комісій по проведенню виборів та референдумів, у зв'язку з альтернативною службою або виконанням військового обов'язку, забезпечення проведення призову, участь у ліквідації наслідків аварії або пожежі, стихійних лих, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством».

О.Є. Сонін [3, с.4] зазначає, що зі складу інституту компенсацій повинні бути виключені виплати, що не мають мети компенсувати витрати працівників, зокрема, антарктичне польове забезпечення, виплати за невикористану працівником відпустку, за роботу у вихідний день. Автор даної публікації погоджується з такою думкою і вважає, що до гарантійних виплат в чинному законодавстві про працю слід віднести також грошову виплату за невикористану відпустку або її частину і вихідну допомогу, які обґрунтовано включені в проєкті ТК України до інституту гарантійних виплат.

Гарантії, які встановлені законом, у випадку недотримання роботодавцем трудового законодавства, є способом захисту прав працівника. У КЗпП України відсутні норми, що регулюють відповідальність роботодавця за порушення строків виплати гарантійних виплат. Таку відповідальність необхідно передбачити в чинному трудовому законодавстві, при цьому встановити суми

компенсації втрати гарантійних виплат або їх частини, внівши відповідні зміни в КЗпП України.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм чинного Кодексу законів про працю сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

1. Закон України від 24 березня 1995 року «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121
2. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) // www.rada.gov.ua.
3. *Сонін О.Є.* Компенсації за трудовим правом України. - Автореф. дис. ... канд.. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2003. – 191с.