

Рудницька Ольга Павлівна

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

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ  
ВИПЛАТИ ПРИ ПЕРЕЇЗДІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТУ  
В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ**

Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займають питання переїзду працівників на роботу в іншу місцевість, що пов'язано з такими юридичними фактами як переведення, прийняття та направлення працівників і, зокрема, наданням останнім гарантійних виплат. Актуальність дослідження проблем надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість пов'язано з тим, що врегулювання цього питання у чинному законодавстві залишається недосконалим. Є дискусійними питання визначення кола виплат, що здійснюються працівникам, які переїжджають, а також правової природи такої виплати, як одноразова допомога.

Відносинам, що виникають між роботодавцями і працівниками у зв'язку з переїздом останніх на роботу до іншої місцевості, приділяли увагу вітчизняні вчені як радянського періоду, так і після проголошення незалежності України. Питання надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість в певній мірі досліджувалося вченими у працях, що присвячені аналізу трудового законодавства в цілому та у роботах з проблем оплати праці (О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, В.С. Коротков, М.В. Молодцов, А.О. Абрамова). Однак необхідно зазначити, що питання надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість ще не було предметом вивчення після проголошення незалежності України.

Метою даної публікації є визначення кола виплат та, зокрема, видів гарантійних виплат, що надаються працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, розкриття недоліків нормативного регулювання відносин, що виникають між роботодавцями і працівниками у зв'язку з переїздом, та внесення пропозицій з вдосконалення цих норм.

Частиною 1 статті 120 КЗпП України<sup>1</sup> встановлено, що підставою для одержання працівниками компенсацій є їх переведення, прийняття або направлення на роботу в іншу місцевість. Однак даний правовий припис нічого не зазначає про надання гарантійних виплат працівникам з цих же підстав. Автор статті погоджується з думкою О.Є. Соніна, що законодавець, хоч і не проводить прямого розмежування виплат, що встановлюються ним у ст.120 КЗпП України, все-таки визнає той факт, що ці виплати мають різний правовий режим, різнорідні. Одні з них є гарантійними, а інші – компенсаційними. Таке розмежування повинно бути чітко визначено у законодавстві. У зв'язку з цим обґрунтовано внесено пропозицію про необхідність викладення частини першої статті 120 КЗпП України у новій редакції: «Працівники мають право на отримання компенсацій і гарантійних виплат у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість». Доцільної є і пропозиція змінити заголовок статті 120 КЗпП України, виклавши його в наступній редакції «Гарантійні виплати і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість»<sup>2</sup>. Однак враховуючи те, що поняття «компенсації» є значно ширшим за своїм змістом ніж поняття «компенсаційні виплати», вважаю за доцільне викласти частину першу статті 120 КЗпП України у такій редакції: «Працівники мають право на отримання компенсаційних і гарантійних виплат у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість». Заголовок статті 120 КЗпП України викласти у наступній редакції: «Гарантійні і компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість».

У проекті ТК України законодавець визначив, що на користь працівників здійснюються виплати, що мають різний правовий режим: одні є

гарантійними, інші – компенсаційними. Так, частина 1 статті 252 передбачає, що працівник має право на гарантійні виплати та відшкодування витрат (компенсації) у зв'язку з переведенням, прийняттям на роботу в іншій місцевості<sup>3</sup>.

На даний час питання надання гарантійних виплат при переведенні, направленні та прийнятті працівників на роботу в інші місцевості більш детально врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року №255 „Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість”<sup>4</sup> (далі – Постанова). Пункт 1 Постанови містить перелік виплат, що здійснюються на користь працівників, які переїжджають, та визначає розміри таких виплат і коло осіб, що мають право на їх отримання. Крім того, Постанова визначає поняття іншої місцевості – це інший населений пункт.

Усім особам, які зазначені у статті 120 КЗпП України і Постанові, здійснюються наступні виплати:

- гарантійні – у вигляді заробітної плати за дні збору в дорогу і облаштування на новому місці проживання, але не більш шести днів і за час знаходження в дорозі;
- компенсаційні – вартість проїзду працівника і членів його сім'ї, витрати по перевезенню майна, добові за час перебування в дорозі;
- одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає.

Відповідно до частини 2 статті 252 проекту ТК України працівникові у разі переведення його на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, компенсуються витрати на проїзд йому та членам його сім'ї, витрати на перевезення майна в розмірі не менше встановленого трудовим законодавством, виплачуються добові за час перебування в дорозі. Роботодавець виплачує одноразову допомогу на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає, та здійснює гарантійну виплату в розмірі заробітної плати за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання (виходячи з тарифної

ставки, окладу за новим місцем роботи), а також за час перебування в дорозі. Зі змісту даного правового припису видно, що працівникові, який переїжджає на роботу в іншу місцевість, здійснюються три окремі види виплат, а саме, одноразова допомога, гарантійні та компенсаційні виплати.

Питання щодо визначення правової природи виплати, що здійснюється працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, у вигляді одноразової допомоги є дискусійним і таким, що не знайшло однозначного вирішення ні у науці трудового права, ні у законодавстві про працю. Так, Г.К. Москаленко, М.В. Молодцов вважали, що одноразова допомога, що виплачується працівникам при переїзді (переведення або прийняття на роботу за попередньою домовленістю) їх на роботу в іншу місцевість, є компенсаційною виплатою<sup>5</sup>. Також таку позицію щодо виплати одноразової допомоги при організованому наборі працівників висловив О.В. Смірнов<sup>6</sup>, інші вчені<sup>7</sup>. О.О. Голованова одноразову допомогу не відносить ні до гарантійних ні до компенсаційних виплат, а вважає її окремим видом виплат<sup>8</sup>. На думку інших, одноразова допомога може визнаватись гарантійною виплатою<sup>9</sup>.

З огляду на зазначене, постає питання, які ж гарантійні виплати здійснюються працівнику, відповідно до частин 2-4 статті 120 КЗпП та пунктів 1-2 Постанови. Так, частиною 2 статті 120 та підпунктом „д” пункту 1 Постанови передбачено, що працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачується заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі. Працівнику при переведенні на роботу в іншу місцевість виплачується заробітна плата з розрахунку посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

Вказана виплата (заробітна плата), що здійснюється працівнику при переїзді на роботу в іншу місцевість, не може бути визнана заробітною платою у тому розумінні, яке визначено статтею 94 КЗпП України та

частиною 3 статті 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР<sup>10</sup>, оскільки працівник весь час підготовки і влаштування на новому місці та перебування в дорозі не працює, а тому відсутній зв'язок між виконанням ним роботи і правом на отримання цієї виплати. Заробітна плата, що виплачується за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування в дорозі працівникам у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість, носить гарантійний характер і має суворо цільове призначення – звільнити працівника від роботи на даний термін для зборів у дорогу і влаштування на новому місці, при цьому зберегти повністю чи частково за останнім його заробіток. Тому її слід визнати гарантійною виплатою.

Заробітна плата, що є у цьому випадку гарантійною виплатою, за весь цей час може бути виплачена лише за умови, якщо працівник фактично використав своє право звільнення від роботи і дійсно не працював протягом вказаного терміну. На мій погляд, не має значення використані ці дні при зборах у дорогу, тобто до від'їзду чи вже після приїзду на нове місце роботи. Якщо працівник безперервно працював до самого від'їзду і одразу після приїзду на нове місце негайно приступив до роботи, то заробітна плата йому повинна виплачуватись на загальних підставах, тобто за виконану роботу, а гарантійні виплати надаватись лише за час перебування в дорозі.

Одноразова допомога, що здійснюється на підставі норм статті 120 КЗпП України та Постанови, не має на меті відшкодування понесених працівником витрат, що пов'язані з переїздом, а отже, не може бути визнаною компенсаційною виплатою. Також цю виплату, враховуючи її зміст та призначення, не можна віднести до заробітної плати, оскільки вона не є винагородою за виконану працівником роботу. З огляду на зміст поняття «гарантійні виплати», за яким гарантійними визнаються 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, можна прийти до

наступного висновку. Призначенням виплати, що визначена як одноразова допомога, є збереження заробітку працівників при переїзді їх на роботу в іншу місцевість, а отже, вона може бути визнана гарантійною виплатою.

У статті 120 КЗпП України та пункті 1 Постанови не визначено кола осіб, які зобов'язані здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати працівникам при переведенні, прийнятті або направленні їх на роботу в іншу місцевість. Лише у підпункті «д» пункту 1 Постанови зазначено, що такі виплати здійснюються за новим місцем роботи працівника. Аналізуючи вказані правові приписи стає зрозумілим, що такими особами є роботодавці - юридичні особи, на які працівники переводяться, приймаються або направляються на роботу. Однак необхідно зауважити, що гарантійні виплати, що надаються працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, не можуть обчислюватися виходячи з середнього заробітку працівника, як інші гарантійні виплати. Це пов'язано з тим, що працівник ще не приступив до виконання роботи та не отримував виплат, що згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»<sup>11</sup> можуть бути включені до його середнього заробітку. У цьому випадку, на мій погляд, правильною є позиція законодавця, визначена ним у підпункті «д» пункту 1 Постанови, що гарантійні виплати працівникам при переведенні їх на роботу в іншу місцевість повинні розраховуватись виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи працівника. Роботодавцю, на якого за нормами Постанови покладено обов'язок по виплаті працівнику одноразової допомоги та заробітної плати за дні підготовки його до переїзду і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування у дорозі, необхідно враховувати, що ці виплати обчислюються не у середньому розмірі, як інші гарантійні виплати, а здійснюються відповідно до трудового законодавства з розрахунку посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи працівника.

З метою удосконалення чинного законодавства про працю України та розмежування виплат, що здійснюються працівникам при переїзді на роботу в іншу місцевість, вважаю за необхідне внести зміни до частини 2 статті 120 КЗпП, виклавши її у такій редакції: «Працівники при переведенні їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом до іншої місцевості, мають право на отримання компенсацій (добових, відшкодування витрат для проїзду працівника і членів його сім'ї, відшкодування витрат з перевезення майна працівника і членів його сім'ї). Роботодавець надає також працівнику гарантійні виплати: одноразову допомогу і заробітну плату за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування в дорозі (виходячи з тарифної ставки, окладу за новим місцем роботи)». Доцільним є внесення змін і до пункту 1 Постанови, норми якого встановлюють перелік виплат на користь працівників, які переїжджають. Підпункт «д» пункту 1 Постанови необхідно виключити, а підпункт «г» повинен бути викладений у такій редакції: «г) гарантійні виплати (одноразова допомога працівнику – у розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає, – у розмірі 25 відсотків одноразової допомоги самого працівника та заробітна плата за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування в дорозі (виходячи з тарифної ставки, окладу за новим місцем роботи)».

Юридичні факти, що є підставою для переїзду працівника, визначені у частині першій статті 120 КЗпП України. Такими фактами є переведення працівника, його прийняття або направлення на роботу в іншу місцевість. З цими підставами пов'язується і коло гарантійних виплат, що здійснюються на користь працівників, які переїжджають.

Першим юридичним фактом є переведення на роботу в іншу місцевість. За нормами статті 32 КЗпП України переведення на іншу постійну роботу (на інше підприємство) в іншу місцевість допускається

тільки за згодою працівника. У трудовому праві<sup>12</sup> переведення – це таке переміщення працівника, при якому змінюється виконувана робота (спеціальність, кваліфікація чи посада), підприємство (установа, організація) або місцевість, де працівник раніше працював. Під переведенням на роботу в іншу місцевість у законодавстві (стаття 32 КЗпП України) розуміється перехід на постійну роботу в інший населений пункт (місто, селище, село), як разом з підприємством, на якому працівник працює, так і на інше підприємство. Тобто, аналізуючи дану норму можна прийти до висновку, що законодавець виділяє такі випадки переведення: а) переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством; б) переведення на роботу в інше підприємство, пов'язане з переїздом в іншу місцевість.

Стаття 120 КЗпП України не розмежовує цих випадків переведення. Працівники, які переїжджають на роботу в іншу місцевість як разом з підприємством, на якому певний працівник працює, так і на інше підприємство, мають право отримати однакове коло гарантійних виплат.

Гарантійні виплати при переведенні працівника встановлені у частині 2 статті 120 КЗпП України та підпунктами «г», «д» пункту 1 Постанови і складаються із: заробітної плати за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі; одноразової допомоги працівникові – у розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи та одноразової допомоги у розмірі 25 відсотків одноразової допомоги самого працівника, яка здійснюється кожному члену сім'ї, який переїжджає.

Наступним юридичним фактом, що є підставою для надання працівникам, які переїжджають, гарантійних виплат, є їх прийняття на роботу в іншу місцевість (частина 3 статті 120 КЗпП України). Обов'язковою умовою такого прийняття на роботу, що пов'язане з переїздом, є попередня домовленість сторін трудових правовідносин. Норма частини 3 статті 120 КЗпП України має відсильний характер і встановлює, що працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийняттям їх (за попередньою домовленістю) на



роботу в іншу місцевість, надаються виплати, що визначені у частині 2 статті 120 КЗпП України. Це, зокрема, стосується питання надання вказаній категорії працівників гарантійної виплати у вигляді заробітної плати. Підхід є раціональним для його використання, оскільки така позиція законодавця не звужує коло виплат, що здійснюються вказаним працівникам і жодним чином не порушує прав сторін трудового договору. Що стосується надання одноразової допомоги працівникам, які приймаються на роботу в іншу місцевість, то вона може виплачуватись у цьому випадку за погодженням сторін.

Відповідно до частини 4 статті 120 КЗпП надання гарантійних виплат особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури, клінічної ординатури або у порядку організованого набору встановлюється законодавством. Тому третім юридичним фактом, що є підставою для отримання працівниками, які переїжджають, гарантійних виплат є їх направлення на роботу в іншу місцевість. Так, пунктом 2 Постанови передбачено, що у разі переїзду осіб в іншу місцевість у зв'язку з направленням їх на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору виплачуються суми компенсації і надаються гарантії у порядку, визначеному пунктом 1 Постанови. Особам, які закінчили навчальні заклади, аспірантуру, клінічну ординатуру і направлені на роботу в порядку розподілу за місцем знаходження навчального закладу (аспірантури, клінічної ординатури), де вони навчались, одноразова допомога виплачується, якщо вони до навчання постійно проживали в іншій місцевості. Тобто, обов'язковим фактом, що є підставою виплати на користь таких осіб одноразової допомоги, є їх проживання у іншій місцевості від місця знаходження підприємства, куди вони направлені. Правове значення направлення на відповідне підприємство молодого спеціаліста полягає у тому, що роботодавець зобов'язаний укласти з ним трудовий договір, а

молодий спеціаліст зобов'язаний пропрацювати за направленням не менше трьох років. Так, Президентом України був виданий Указ «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 23 січня 1996 року №77/96<sup>13</sup>, у якому встановлено, що особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати у державному секторі народного господарства не менше ніж три роки. У разі відмови працювати у державному секторі народного господарства випускники відшкодовують в установленому порядку до державного бюджету повну вартість навчання.

Підпунктом б пункту 2 Постанови Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 1991 року №253 «Про переселення сімей у сільську місцевість та організований набір робітників»<sup>14</sup> також передбачено виплату заробітної плати особам, які переїжджають на роботу в сільську місцевість у порядку переселення і проведення організованого набору, виходячи із розміру тарифної ставки (окладу) за новим місцем роботи за дні збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більш як за 6 днів, а також за час перебування в дорозі.

Висловлені у статті висновки та пропозиції щодо вдосконалення законодавства, що регулює відносин між роботодавцем і працівником при переїзді останнього на роботу в іншу місцевість, покращать правозастосування цих відносин сторонами трудового договору.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Кодекс законів про працю України за станом на 1 квітня 2008 року / уклад. В. Кузнєцов. — Х. : Фактор, 2008. — 288с. — (Серія «Бібліотека законодавства»). 2. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. — Х., 2003. — С. 87-116. 3. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) [Електронний ресурс] // [www. rada. gov. ua](http://www.rada.gov.ua). 4.

Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року №255. // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №9. – Ст. 351. – (Збірник нормативно-правових актів України). 5. Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву / Москаленко Г.К. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – С. 48.; Трудовое право: Энциклопедический справочник. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 181. 6. Трудовое право: Энциклопедический справочник. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 275-276. 7. Андреев В.С., Медведев О.М. Организованный набор рабочих / Андреев В.С., Медведев О.М. – М.: Юрид. лит., 1988. – С. 88-89. 8. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Голованова Е.А. – М.: Юрид. лит, 1986. – С. 75. 9. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 87-116. 10. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. - № 17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань). 11. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Сличинський Броніслав Станіславович. – 8-ме вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2007. – С. 503. – (Нормативні документи та коментарі). 12. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 // Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – № 4. – Ст. 111. – (Збірник нормативно-правових актів України). 13. Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Указ Президента України від 23 січня 1996 року № 77/96 // Урядовий кур'єр. – Офіц. вид. – 1996.01.25. – № 15-16. 14. Про переселення сімей у сільську місцевість та організований набір робітників. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 1991 року № 253 // Збірник Постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1991. – №11 – Ст.107. – (Збірник нормативно-правових актів України).