

МІСЦЕ ІНСТИТУТУ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із інститутів трудового права є інститут гарантійних виплат. Він, як і будь-який елемент системи трудового права, знаходиться у взаємозв'язку з іншими інститутами трудового права (трудоного договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку). Необхідним є встановлення наявності і характеру цих взаємозв'язків, оскільки саме вони визначають обсяг та зміст суб'єктивних прав і юридичних обов'язків сторін трудових правовідносин. При дослідженні вказаних відносин актуальним є відокремлення інституту гарантійних виплат від подібних до них виплат роботодавцями на користь працівників (інституту заробітної плати, інституту компенсаційних виплат, гарантійних доплат).

Теоретичні проблеми інституту гарантійних виплат досліджувалися такими вченими, як М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, В.С. Коротков, Р.З. Лівшиц, А.Р. Мацюк, О.С. Пашков, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, З.К. Симорот, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші.

Метою даної публікації є встановлення наявності і характеру взаємозв'язків інституту гарантійних виплат з іншими інститутами трудового права (трудоного договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку), а також відокремлення інституту гарантійних виплат від подібних до них виплат роботодавцями на користь працівників.

Загалом вважається, що трудове право характеризується співвідношенням двох головних методів правового регулювання: законодавчого і договірного. Це виражає взаємозв'язок і взаємовідносини державної регламентації і колективної або договірної автономії¹.

Відповідний обсяг прав працівників на отримання передбачених законодавством про працю виплат, зокрема, гарантійних, визначається на стадії встановлення трудових правовідносин. Права сторін трудових правовідносин встановлюються у таких інститутах, як трудовий договір та колективні договори і угоди.

Особливу стабілізуючу роль у трудових правовідносинах виконує трудовий договір, який у сучасних умовах має бути важливим інструментом соціального захисту найманих працівників. При цьому умови трудового договору, обумовлені його сторонами, спрямовуються на підвищення матеріального та культурного рівня особи, забезпечення стабільності трудових правовідносин². Призначенням трудового договору є врегулювання відносин, що виникають між роботодавцем та працівником. Трудовий договір є важливою передумовою виникнення для його сторін трудових прав і обов'язків, передбачених іншими інститутами трудового права (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці тощо). Інститут трудового договору є центральним інститутом в системі трудового права, його ядром³ [96, с. 39, 245].

До числа прав працівника в трудових правовідносинах належить і право на отримання за певних умов гарантійних виплат. Тому необхідно правильно визначити права та обов'язки сторін трудового договору з встановлення його умов. За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, поділяють на два види: необхідні (обов'язкові) і факультативні (додаткові)⁴. До числа необхідних умов відносять з них ті, які необхідні для трудового договору як юридичного факту⁵.

Як результат свого наукового дослідження В.С. Коротков підкреслює, що виплата заробітної плати є безумовним зустрічним обов'язком підприємства (роботодавця) за виконання працівником обов'язку працювати, тому право працівника на заробітну плату є основним елементом трудових правовідносин, що встановлюється у трудовому договорі. На відміну від цього, гарантійні виплати виплачуються незалежно від фактичних затрат праці, право на їх отримання є винятком з принципу оплати за працю, що виникає лише у

випадках, спеціально передбачених законодавством. Ця обставина дозволяє віднести право на гарантійні виплати до категорії додаткових майнових прав працівника і відповідно додаткових майнових обов'язків роботодавця. Право на гарантійні виплати є додатковим елементом трудових правовідносин⁶.

Погоджуючись з думкою В.С. Короткова дисертантка вважає, що умови про надання гарантійних виплат не є необхідними для трудового договору, а тому дані умови повинні кваліфікуватися, як факультативні. Відповідно до статті 9¹ КЗпП України роботодавці у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Тому за згодою сторін трудових правовідносин у трудовому договорі можуть бути передбачені інші випадки надання працівнику гарантійних виплат ніж ті, що закріплені у чинному законодавстві про працю України. Такі умови трудового договору розширюють права працівників і не погіршують їх становище, а тому вони повинні визнаватися такими, що відповідають трудовому законодавству.

Право на отримання гарантійних виплат виникає у працівників і у разі зміни трудового договору. Так, у разі переведення працівників на роботу в іншу місцевість (ст. 32 КЗпП), трудове законодавство встановлює обов'язок роботодавця надати працівнику гарантійні виплати у вигляді заробітної плати за дні збору в дорогу і облаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів і за час знаходження в дорозі та одноразової допомоги на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає.

Отже, умови трудового договору, що визначають склад трудових прав і обов'язків сторін трудових відносин, встановлюють і право працівників на отримання гарантійних виплат.

Право на отримання гарантійних виплат виникає і у деяких випадках припинення трудових правовідносин. Так, гарантійні виплати у вигляді вихідної допомоги здійснюються при звільненні працівників з підстав, передбачених статтями 36, 40 КЗпП України.

Проаналізувавши норми статті 235 КЗпП України можна зробити висновок, що підставами виникнення у працівника права на гарантійні виплати є ухвалене судом рішення:

- про визнання звільнення або переведення на іншу роботу працівника незаконним та поновлення останнього на роботі (суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи);
- про визнання формулювання причини звільнення неправильними або таким, що не відповідає чинному законодавству, якщо таке формулювання у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника (у цьому випадку суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу);
- про стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

Отже, оплата часу вимушеного прогулу працівника з підстав, передбачених статтею 235 КЗпП України, є за своїм призначенням гарантійними виплатами, оскільки метою їх надання є поновлення трудових прав працівника, зокрема, збереження права працівника на отримання заробітку, який би він мав у разі нормальної тривалості трудових правовідносин.

Становлення в Україні ринкових відносин знайшло свій прояв у розширенні сфери локальної нормотворчості у трудовому праві. Застосування локальної нормотворчості дозволяє працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав, максимально наблизити своє правове регулювання до локальних місцевих умов конкретного підприємства, установи, організації, врегулювати значно ширше коло питань, аніж це можна зробити у централізованому порядку⁷.

Колективні відносини, як і індивідуальні, мають трудовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у процесі праці у зв'язку з

трудовою діяльністю. Їхнім змістом є колективні трудові права та кореспондуючі їм обов'язки. Колективні трудові правовідносини є врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації їхніми суб'єктами колективних трудових прав і виконання кореспондуючих цим правам обов'язків. З чинного законодавства випливає об'єктивна необхідність укладення колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці саме у колективному договорі. Укладення колективного договору є обов'язковим для визначення умов праці, оплати праці, соціальних гарантій для працівників, що прямо передбачено законодавством, і саме у такий спосіб узгодження інтересів працівників та роботодавця. Крім того, у колективному договорі повинна існувати можливість встановлення більш сприятливих умов порівняно з тими, що визначаються законодавством⁸.

Статтями 12, 15 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року⁹ передбачено, що гарантії і компенсації працівника встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Відповідно до норм статті 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року¹⁰ у колективному договорі має бути визначено розмір як заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), так і встановлено гарантії, компенсації і пільги.

Так, аналізуючи дані законодавчі акти можна прийти до висновку, що у колективному договорі або угоді можуть бути передбачені інші випадки надання працівнику гарантійних виплат ніж ті, що закріплені у чинному КЗпП України. На жаль, на багатьох підприємствах колективні договори не укладаються. Особливо це стосується підприємств, заснованих на недержавних формах власності. Деякі підприємці ухиляються від укладення колективних договорів, створюючи навколо себе зону без профспілок, без колективного договору¹¹.

Тому, для забезпечення та охорони прав працівників на гарантійні виплати, залишається необхідним закріплення у законодавстві обов'язкових мінімумів правових гарантій (збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати), при цьому залишаючи можливість підвищувати ці гарантії у колективних договорах. Крім того, сторонам колективних договорів або угод необхідно враховувати, що локально-правове регулювання трудових відносин не повинно допускати зниження рівня трудових прав працівників порівняно з встановленими у централізованих нормах. Таке положення встановлено у статті 5 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року¹², згідно з нормами якої, умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Інститут гарантійних виплат знаходиться у взаємозв'язку з таким інститутом трудового права, як час відпочинку. Так, з норм статті 74 КЗпП України та статті 2 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року¹³ вбачається, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період заробітної плати. Вказана виплата 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-ВР¹⁴, оскільки працівник за час перебування у щорічній відпустці не працює, а тому відсутній зв'язок між виконанням ним роботи і правом на отримання цієї виплати. Дана виплата має цільове призначення – зберегти повністю чи частково за працівником його заробіток, коли він фактично не працює, але має право на отримання прибутку. Її розмір визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника.

Грошова виплата, що здійснюється на користь працівника за час його знаходження у щорічній оплачуваній відпустці, є гарантійною. Надання даної виплати тісно пов'язано з реалізацією останнім права на відпочинок.

Право на гарантійні виплати являє собою правовий інститут у системі майнових прав працівників та майнових обов'язків роботодавців. Інститут гарантійних виплат включає в себе правові норми, що здійснюються правове регулювання одного з видів виплат роботодавцями на користь працівників. Він знаходиться у відповідній взаємодії і з іншими інститутами трудового права (оплати праці, компенсаційних виплат). Останні в свою чергу охоплюють собою норми про такі виплати на користь працівників, як заробітна плата та компенсаційні виплати. Тому, можна прийти до висновку, що інститути оплати праці, гарантійних та компенсаційних виплат формують систему виплат роботодавців на користь працівників.

На думку О.Є. Соніна законодавство про працю встановлює чотири основні види виплат роботодавців на користь працівників – заробітну плату, гарантійні виплати, компенсації, а також виплати, які здійснюються в порядку відповідальності, яким відповідають інститути оплати праці, компенсацій, гарантійних виплат і трудової юридичної відповідальності. Розмежування суміжних правових явищ слід проводити за критерієм призначення виплат: компенсації покликані відшкодовувати витрати, гарантійні виплати мають на меті збереження досягнутого рівня доходів працівників, заробітна плата є винагородою за працю, а виплати в порядку відповідальності роботодавців – це додаткове обтяження, що покладене на роботодавців за допущені ними порушення¹⁵. Автор даної публікації погоджується з такою думкою і вважає, що гарантійні виплати та такі схожі з ними правові явища, як заробітна плата і компенсаційні виплати необхідно відрізняти за критерієм розмежування вказаних виплат за їх призначенням.

Деякі вчені у галузі трудового права не відокремлюють гарантійні виплати у окремий правовий інститут, а вважають їх складовим елементом інституту оплати праці^{16, 17}. З такою думкою не можна погодитись. У юридичній літературі інститут права – це сукупність відокремлених, взаємопов'язаних правових норм, що утворюють частину галузі права та регулюють певну сторону однорідних суспільних відносин¹⁸. Регулюючи суворо визначену ланку

суспільно-трудових відносин, інститут відрізняється фактичною і юридичною однорідністю. Його зміст виражено в специфічній групі понять, загальних положень, термінів. З'ясовано, що для структури інституту трудового права характерно: а) наявність комплексу «рівноправних» нормативних норм; б) певна юридична різнорідність норм; в) поєднання усіх норм сталими закономірними зв'язками, які виражені у загальних нормах, а головне в юридичній конструкції¹⁹.

Дійсно гарантійні виплати тісно пов'язані з інститутом оплати праці. По-перше, гарантійні виплати здійснюються з фонду оплати праці та їх розмір, як правило, порівнюється з тими самими показниками, що і заробітна плата (винагорода за виконану роботу). По-друге, і заробітна плата, і гарантійні виплати є матеріальними виплатами, що здійснюються у грошовій формі. По-третє, ці виплати об'єднуються за суб'єктами трудових правовідносин, а також за природою норм, що їх встановлюють.

Однак необхідно враховувати, що метою надання гарантійних виплат є збереження вже існуючого доходу працівника. Цільовим призначенням заробітної плати є оплата працівнику винагороди за виконану ним роботу. Гарантійні виплати надаються не за виконану працю, а навпаки, за час коли працівник не працює і роботодавець не отримує результатів його праці. У цьому випадку відсутній зв'язок між правом на дані виплати і виконанням трудових обов'язків. Крім того, правові норми, що регулюють гарантійні виплати, відокремлені у окрему главу VIII «Гарантії і компенсації».

Враховуючи комплекс ознак, що характеризують кожен з цих груп юридичних норм (заробітної плати, компенсаційних та гарантійних виплат), мету вказаних виплат, стає зрозумілим, що ці виплати хоч і взаємопов'язані, але мають свої особливості предмету і методу правового регулювання, різнорідні, а тому не можуть включені до одного інституту. Необхідно визнати, що у трудовому праві сформувався інститут гарантійних виплат. Правові норми, що відокремилися в інститут гарантійних виплат, доцільно виділити у проекті Трудового кодексу України в окрему главу.

Доцільно відзначити, що деякі вчені у галузі трудового права безпідставно включають до категорії гарантійних виплат таку правову конструкцію, як гарантійні доплати. Так, В.Г. Малов та Ю.П. Орловський характеризують гарантійні доплати визначенням, що за своїм змістом є поняттям гарантійних виплат та не розмежовують ці різноманітні за своїм призначенням правові конструкції²⁰. Гарантійними доплатами у науці трудового права визнаються доплати до заробітної плати, що надаються при відхиленнях від нормальних умов праці, що виконує працівник²¹. Одними із видів гарантійних виплат В.С. Коротков вважав доплати підліткам за скорочений робочий час²². Однак не можна визнати гарантійними виплатами доплати неповнолітнім за скорочений робочий час, оскільки ці суми, що виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні на іншу роботу у встановлених законом випадках є гарантійними доплатами²³. Розмежовувати ці виплати необхідно за їх призначенням: мета гарантійних виплат – зберегти заробіток працівника у випадках коли працівник не працює з поважних причин, фактично замінивши собою заробітну плату; гарантійні доплати здійснюються з метою доповнення заробітної плати працівника у випадках відхилення від нормальних умов праці.

Отже, необхідно визнати, що у трудовому праві сформувався інститут гарантійних виплат. Розвиток даного інституту, як і інших інститутів трудового права, що об'єднують правові норми, спрямовані на врегулювання відносини щодо виплат роботодавцями на користь працівників, зокрема, заробітної плати та компенсаційних виплат, повинен піти шляхом чіткого розмежування даних виплат для покращення їх правозастосування. Таку ситуацію можна покращити, визначивши поняття гарантійних та компенсаційних виплат у Кодексі законів про працю України. Крім того, необхідно виключити дані виплати зі складу заробітної плати шляхом внесення змін до Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року. Правові норми, що відокремилися в інститут гарантійних виплат, доцільно виділити у проекті Трудового кодексу України в

окрему главу. Вказані пропозиції нададуть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Орловський О.Я. Зміст трудових правовідносин у сучасних умовах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / О.Я. Орловський. – К., 2001. – С. 13.
2. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / Тетяна Валеріївна Парпан. – К., 2005. – С.2.
3. А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян. Трудове право України: Академ, курс: Підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян / За заг. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Видавництво А.С.К. (Економіка. Фінанси. Право), 2004. — С. 39, 245.
4. Актуальні проблеми юридичної науки: матеріали міжнародної наук.- практ. конф. «Сьомі осінні юридичні читання». (м. Хмельницький, 28-29 листопада 2008р.). – Частина друга: Трудове право та ін. –Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2008. – С. 297.
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Стичинський Броніслав Станіславович. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2001. – С. 124. (Нормативні документи та коментарі).
6. Коротков В.С. Гарантійные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 7.
7. Костюк В.В. Джерела трудового права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення”/ В.В. Костюк. – К., 2000. – С. 7.
8. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення”/ Галія Інсафівна Чанишева. – Х., 2002. – С. 8, 17.
9. Про оплату праці. Закон

України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань). 10. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361. – (Бібліотека офіційних видань). 11. Лосиця І.О. Колективні договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення”/ І.О. Лосиця. – Харків, 1997. – С. 2. 12. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361. – (Бібліотека офіційних видань). 13. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1997. – № 2. – Ст. 4. (Бібліотека офіційних видань). 14. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань). 15. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / О.Є. Сонін. – Харків, 2003. – С. 3, 5. 16. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – С. 16. 17. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко Пилип Данилович, Бурак Володимир Ярославович, Козак Зоряна Ярославівна, Синчук Світлана Миколаївна, Якушев Ігор Михайлович / за ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. — С. 32. 18. Зайчук О.В., Заєць А.П., Журавський В.С., Копиленко О.Л., Оніщенко Н.М., Бобровник С.В., Пархоменко Н.М., Тарахонич Т.І., Власов Ю.Л. Теорія держави і права. Академічний курс / відп. ред. О.В. Зайчук: К., Юрінком Інтер, 2006. – С. 388. 19. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / Юлія

Юрїївна Івчук. – Харків, 2004. – С. 11. 20. Малов В.Г., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Ученик / В.Г. Малов, Ю.П. Орловський. – М.: Юрид. лит., 1989. – С. 3. 21. Трудовое право: Энциклопедический справочник. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 206-207. 22. Коротков В.С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / В.С. Коротков. – М., 1965. – С. 12. 23. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої: 2-ге видання, стереотипне. – К., Т-во «Знання», КОО. – 2001. – С. 329.

АННОТАЦИЯ

***Рудницкая О.П.* Место института гарантийных выплат в системе трудового права.**

В статье установлено наличие и характер взаимоотношений института гарантийных выплат с другими институтами трудового права (трудового договора, коллективных договоров и соглашений, времени отдыха). Проанализировано соотношение гарантийных выплат с другими выплатами работодателями в пользу работников. Обосновывается вывод, что в трудовом праве сформировался институт гарантийных выплат.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, трудовой договор, коллективные договора и соглашения, заработная плата, компенсационные выплаты.

SUMMARY

***Rudnyts'ka O.P.* The Place of Guarantee Payments in the System of Labour Law.**

The presence and character of interrelations between the institute of guarantee payments and other institutes of labour law (employment agreement, collective contracts and agreements, rest time) have been established in the article. The correlation between guarantee payments and other payments effected by employers in behalf of employees has been analysed. It has been also proved that the institute of guarantee payments is formed in labour law.