

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ТА ТРУДОВИХ КОДЕКСАХ КРАЇН СНД**

З проголошенням незалежності України одним із найважливіших напрямків розвитку сучасної української державності та становлення її як правової демократичної держави є реформування законодавства, зокрема, трудового. 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. На сьогодні правниками розроблено проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК України), який прийнято Верховною Радою у першому читанні. Понятійний апарат та види гарантійних виплат, їх правове регулювання в проекті Трудового кодексу України суттєво відрізняються від чинного трудового законодавства. Зокрема, в проекті ТК України до гарантійних виплат також включені грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога, що є новелою в трудовому законодавстві України. В більшості країн СНД вже проведено реформування трудового законодавства, зокрема, прийняті нові трудові кодекси в Російській Федерації, Білорусі, Киргизстані, Узбекистані, Азербайджані. У зв'язку з цим актуальним і своєчасним є дослідження поняття, особливостей правового регулювання гарантійних виплат в проекті Трудового кодексу України та гарантійних виплат, що передбачені в трудових кодексах вищезазначених країн. Дане дослідження надасть можливість запозичити з трудових кодексів країн СНД прогресивні норми, що регулюють гарантійні виплати, які сприятимуть покращенню правового регулювання гарантійних виплат.

За часів СРСР даній проблемі приділяли певну увагу вчені Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, Н.А. Столяр, М.І. Кучма, Е.Л. Хлистова, С.С.

Карінський, Д.О. Карпенко. У дисертаційному дослідженні В.С. Короткова аналізувалось питання гарантійних виплат і гарантійних доплат до заробітної плати в радянському трудовому праві.<sup>1</sup>

За період становлення України як суверенної держави окремі аспекти правового регулювання гарантійних виплат досліджувались такими вченими, як В.С. Венедиктов, В.Г. Ротань, Н.Б. Болотіна, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна та інші. Серед правознавців триває дискусія щодо визначення поняття гарантійних виплат, адже в чинному законодавстві воно відсутнє. Не зменшуючи значення попередніх наукових праць з цього питання, слід наголосити, що проблеми регулювання гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження. Метою даної публікації є розробка пропозицій по вдосконаленню норм проекту Трудового кодексу України щодо гарантійних виплат.

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 у чинному трудовому законодавстві відсутнє саме поняття гарантійних виплат. Гарантії, встановлені законодавством, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, можуть мати як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Гарантійні виплати 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.<sup>2</sup> 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 117<sup>1</sup> «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.

В проекті ТК України до гарантійних виплат належать гарантії працівникам, яких направлено на медичне обстеження, гарантії в разі переведення на роботу в іншу місцевість, гарантії під час підвищення кваліфікації, гарантії у зв'язку з відрядженням, гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії для осіб, які беруть участь у колективних переговорах, гарантії для донорів крові та її компонентів. У чинному Кодексі законів про працю України до гарантійних виплат включені виплати працівникам - авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Гарантії для зазначених працівників проектом Трудового кодексу України не регулюються, вони передбачені спеціальними законодавчими актами щодо даних правовідносин.

У колективному або трудовому договорі можуть бути передбачені інші випадки отримання працівником гарантійних виплат та встановлюватись більш високі розміри таких виплат.

Крім того, на відміну від положень КЗпП України, в проекті ТК України до гарантійних виплат відносяться також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога. О.Є. Сонін 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.<sup>3</sup> Автор даної публікації погоджується з такою думкою і вважає, що грошова виплата за невикористану відпустку або її частину та вихідна допомога обґрунтовано включені в проекті ТК України до інституту гарантійних виплат.

У Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 року<sup>4</sup> порядок надання працівникам гарантійних виплат входить до розділу VII «Гарантії і компенсації». Стаття 164 Трудового кодексу Російської Федерації визначає гарантії як засоби, способи і умови, з допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Якщо виходити з термінологічного значення слова гарантія, то воно означає забезпечення. В правовому значенні під гарантіями необхідно розуміти умови, способи і засоби, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реальне здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод.<sup>5</sup> Метою надання гарантійних виплат є збереження досягнутого рівня доходів працівників. Поняття гарантії та гарантійні виплати мають різний зміст, а отже, завдання та мету, а тому не можуть ототожнюватись. Правильною є позиція українського законодавства щодо визначення поняття гарантійних виплат і відокремлення порядку та випадків надання таких виплат в окрему главу проекту Трудового кодексу України.

У ТК Російської Федерації і в проекті ТК України випадки надання працівникам гарантійних виплат у більшості співпадають. Частиною другою статті 170 ТК Російської Федерації передбачено, що державний орган чи громадське об'єднання, яке залучило працівника до виконання державних чи громадських обов'язків, виплачують працівнику за цей час компенсацію в розмірі, що визначена законом, іншим нормативно-правовим актом або рішенням відповідного громадського об'єднання. В такому випадку здійснюються не гарантійні виплати, як передбачено проектом ТК України, а компенсаційні виплати.

Стаття 90 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року<sup>6</sup> дає визначення поняття гарантій, яке є ідентичним формулюванню, закріпленому ТК Російської Федерації. Згідно ТК Білорусі гарантії передбачені для працівників при направленні їх у службові відрядження, при обранні їх на посади в державні органи, для працівників на час виконання державних чи громадських обов'язків, при направленні працівників для підвищення кваліфікації і перепідготовки, для працівників, які направляються на обстеження чи огляд у медичні заклади чи є донорами, винахідниками, раціоналізаторами.

Частиною третьою статті 101 ТК Білорусі встановлено при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку за рахунок відповідних державних чи інших органів і організацій. Такими обов'язками є здійснення ним виборчого права або депутатських повноважень і повноважень члена Ради Республіки Національного зібрання Республіки Білорусь, участь в якості делегата на з'їздах, пленумах, конференціях, які скликаються державними органами, явки по виклику в органи дізнання, попереднього слідства, до прокурора та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості народних засідателів, громадських обвинувачів і громадських захисників, представників громадських

організацій і трудових колективів. Враховано також участь у колективних переговорах, у роботі комісій по призначенню пенсій при місцевих виконавчих і розпорядчих органах, явки по виклику в комісію по призначенню пенсій в якості свідка для дачі показань про трудовий стаж, участь членів добровільних пожежних дружин в ліквідації пожежі або аварії, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством.

Позиція трудового законодавства Республіки Білорусь щодо збереження середнього заробітку працівника при виконанні ним державних чи громадських обов'язків за рахунок тієї установи або організації, яка залучила його до виконання таких обов'язків, є правильною. Тому частину першу статті 250 проекту ТК України після слів «і середнього заробітку» доцільно доповнити такими словами : «...за рахунок відповідних державних органів чи громадських організацій, які залучили працівника до виконання таких обов'язків».

Проект Трудового кодексу України не зазначає при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівник має право на отримання гарантійних виплат. Тому необхідно доповнити статтю 250 проекту ТК 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».

На відміну від проекту ТК України у ТК Білорусі гарантії працівникам у зв'язку з виконанням військового обов'язку не входять до інституту гарантійних виплат, а виділені в окрему главу.

Трудовий кодекс Республіки Узбекистан від 1 квітня 1996 року<sup>7</sup> не дає чіткого визначення поняття гарантійних виплат. У ст. 165 ТК Узбекистану зазначено, що роботодавець зобов'язаний звільнити працівника від роботи із збереженням за ним місця роботи (посади) на час виконання державних чи суспільних обов'язків. У цьому випадку за працівником зберігається середній заробіток. Умови звільнення працівника від роботи для виконання обов'язків в інтересах роботодавця і трудового колективу (підвищення кваліфікації, участь у роботі по впровадженню раціоналізаторських пропозицій, перебування у відрядженні та інше, а також розмір гарантійних виплат за цей час встановлюються колективним договором і не можуть бути нижче середнього заробітку. Особливістю ТК Узбекистану є те, що в ньому передбачено надання гарантій при здійсненні працівником дій в інтересах суспільства (ліквідації наслідків аварії, стихійних лих, порятунку життя людини). В таких випадках за працівником зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток.

На відміну від інших кодексів країн СНД, у Трудовому кодексі Азербайджанської Республіки<sup>8</sup> гарантійні виплати віднесені до інституту, що регулює оплату праці. В даному кодексі взагалі не визначено такі поняття, як гарантії та гарантійні виплати. Частина друга статті 179 ТК Азербайджана передбачає аналогічні закріпленням у зазначених вище кодексах випадки збереження за працівниками робочих місць і середньої заробітної плати. До них також включені випадки притягнення працівника до участі у вирішенні економічних спорів судах по захисту законних інтересів власника; залучення роботодавцем або з його згоди працівника для участі в підготовці і укладенні колективних договорів, угод, притягнення його в якості миротворця, посередника, арбітра і в якості іншого представника для вирішення колективних трудових спорів;

залучення працівників до виконання відповідних робіт у зв'язку з воєнним і надзвичайним станом, а також для усунення наслідків стихійного лиха

У Трудовому кодексі Киргизської Республіки від 18 вересня 1997 року<sup>9</sup> правове регулювання питань, що стосуються гарантійних виплат працівникам, багато в чому є ідентичним зазначеним трудовим кодексам. Так, у статті 262 ТК Киргизстану встановлено, що на час виконання державних чи громадських обов'язків, якщо у відповідності до законодавства ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця (посади) і середнього розміру оплати праці за рахунок установ, підприємств, організацій незалежно від форм власності, якщо інше не передбачено колективним договором. Проте, на відміну від ТК Азербайджана, гарантійні виплати в ТК Киргизстану виокремлені в окремий розділ, хоча також не визначено їх поняття.

Законодавець у назві статті 251 ТК Киргизстану оперує таким поняттям, як: «особа, яка має право на гарантії і компенсації». Виникає питання, кого саме він мав на увазі? Проте, якщо ознайомитись зі частиною першою даної статті, стає зрозумілим, що під поняттям «особа» треба розуміти працівника.

Гарантії, які встановлені законом, у випадку недотримання роботодавцем трудового законодавства, є способом захисту прав працівника. Стаття 262 проекту ТК України забороняє відрахування із вихідної допомоги, яка належить до гарантійних виплат. У статті 263 даного проекту передбачена відповідальність роботодавця за порушення строків виплати гарантійних виплат. Встановлено, що у разі порушення зазначених строків роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 10% від нарахованих, але не виплачених йому гарантійних виплат; до 90 календарних днів – 50%; понад 90 календарних днів – 100%. Інші трудові кодекси країн СНД не містять спеціальної норми про відповідальність роботодавця за порушення термінів виплати гарантійних виплат.



У свою чергу стаття 76 ТК Білорусі передбачає, що для забезпечення виплати належної працівнику заробітної плати, а також передбачених законодавством, колективним і трудовим договорами гарантійних і компенсаційних виплат у випадку економічної неспроможності (банкрутства) наймача, ліквідації організації та в інших передбачених законодавством випадках роботодавці зобов'язані створити резервний фонд заробітної плати.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що правове регулювання гарантійних виплат у трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі, Узбекистану, Азербайджану, Киргизстану та в проекті Трудового кодексу України має як спільні, так і відмінні риси.

У трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі визначається поняття гарантій як засобів, способів та умов, з допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. Кодекси Узбекистану, Азербайджану, Киргизстану таких понять, як гарантійні виплати та гарантії не містять. Крім того, лише в ТК Азербайджана гарантійні виплати віднесені до інституту оплати праці та регулюються однією статтею, при цьому не розмежовуються такі категорії, як «гарантійні виплати» та «компенсаційні виплати».

Випадки надання працівникам гарантійних виплат (збереження місця роботи та середньої заробітної плати) в більшості співпадають, але й мають деякі відмінності. Так, у Трудових кодексах Узбекистану та Азербайджану передбачено збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку при здійсненні працівником дій при ліквідації наслідків аварії, стихійних лих та інше. У проекті ТК України також необхідно передбачити надання гарантій працівникам при здійсненні таких дій.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм чинного Кодексу законів про працю та проекту ТК України сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних

виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

1. Коротков В.С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву. – Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1965. – 21 с.
2. Трудовой кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
3. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України. - Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2003. – С.4.
4. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский. – М.: Инфра-М, 2002. – С. 340-414.
5. Карпенко Д.А. Гарантии трудовых прав. – К., Политиздат Украины, 1987. – С. 6.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – [http://www.praca.by/Trud Kodeks RB/](http://www.praca.by/Trud_Kodeks_RB/) htm.
7. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики // [http://lawyer-az.boxmail.biz/cgi-bin/guide.pl?action=article&id\\_razdel=67596&id\\_article=93097](http://lawyer-az.boxmail.biz/cgi-bin/guide.pl?action=article&id_razdel=67596&id_article=93097).
8. Трудовой кодекс Кыргызской Республики // <http://www.mtk.bishkek.gov.kg/KTI/laws/LabourCode.htm>.
9. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // [http://pravo.uz/archive/get\\_data.php3?topic=17155&sub=125](http://pravo.uz/archive/get_data.php3?topic=17155&sub=125).