

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

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ,
НАПРАВЛЕНИМ У ВІДРЯДЖЕННЯ**

У зв'язку з реформуванням національного трудового законодавства питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, потребують додаткового вивчення. Окремі аспекти правового регулювання відрядження, зокрема, надання відрядженим працівникам гарантійних виплат, залишаються дискусійними. Актуальність дослідження проблем направлення працівників у відрядження пов'язано з тим, що врегулювання цього питання у чинному законодавстві залишається недосконалим. Крім того, необхідно визначити правову природу виплати, що здійснюється працівнику за виконану ним роботу у відрядженні. Правова конструкція відряджень займає важливе місце у здійсненні трудових правовідносин. Тому метою даної публікації є дослідження тих аспектів питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, які не вивчались взагалі або висвітлені не достатньо, з метою виявлення недоліків та прогалин у законодавстві, що їх регулює, і надання пропозицій з вдосконалення цих норм.

У деяких випадках працівники вимушені виконувати свої трудові обов'язки поза місцем постійної роботи, у тому числі за межами населеного пункту, в якому розташовано підприємство, де вони постійно працюють. Така потреба зумовлена виробничою або організаційною необхідністю у виконанні певних робіт, доручень в іншій місцевості. Поїздки, що мають тимчасовий характер і пов'язані з обов'язком виконувати окремі доручення роботодавця, прийнято називати відрядженнями. Гарантійні виплати працівникам при направленні їх у відрядження встановлені статтею 121 КЗпП України [1, ст. 375], яка передбачає збереження за такими працівниками протягом усього часу відрядження місця

роботи (посади) і середнього заробітку. За чинним законодавством гарантійні виплати надаються працівникам за весь час відрядження, тобто з дня виїзду і по день прибуття. Сюди включається і термін очікування засобів транспорту. На сьогодні питання направлення працівника у відрядження, зокрема, надання таким працівникам гарантійних виплат, детально регулюються підзаконними нормативно-правовими актами. Основними нормативно-правовими актами, що регулюють питання відряджень, є Постанова Кабінету Міністрів України «Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон» від 23 квітня 1999 року №663 [2, ст.720], що встановлює граничну тривалість відрядження, граничні норми добових, однак вона не регулює питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, та Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон (далі – Інструкція), затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 №59 [3, ст. 515], в якій детально висвітлені основні питання, що стосуються відряджень, і яка уточнює правила, що містяться у вищевказаній Постанові. Інструкція, поряд із статтею 121 КЗпП України, встановлює право працівників, направлених у відрядження, на гарантійні виплати. Цією Інструкцією передбачено, що за відрядженим працівником зберігається місце роботи (посада) та середній заробіток за час відрядження, у тому числі й за час перебування у дорозі.

Як правило, гарантійні виплати пов'язуються з розміром середнього заробітку, порядок обчислення якого залежить від конкретної підстави надання виплат та такою трудовою гарантією, як збереженням місця роботи (посади) працівника. Обчислення середньої заробітної плати працівників у випадках надання їм гарантійних виплат, зокрема, при направленні їх у відрядження, здійснюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [4, ст. 111], який визначає перелік виплат, що включаються у розрахунок середньої заробітної плати, а також ті, які з них не враховуються при обчисленні середнього заробітку у випадках його збереження відповідно до чинного законодавства. Середня заробітна плата, яка зберігається за працівником на весь час

відрядження, обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю (події), у якому працівник виїхав у відрядження. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців до направлення їх у відрядження, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. На час відрядження особи, яка працює за сумісництвом, середній заробіток зберігається на тому підприємстві, що його відрядило. У разі направлення працівника у відрядження одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом середній заробіток зберігається за ним на обох посадах. За час затримки в місці перебування у відрядженні без поважних причин середня заробітна плата за працівником не зберігається.

Чинним законодавством передбачено збереження за працівниками, направленими у відрядження, місця роботи (посади) і середнього заробітку протягом усього часу відрядження. Працівник же, перебуваючи у відрядженні і виконуючи покладене на нього роботодавцем завдання, фактично виконує роботу, передбачену трудовим договором (контрактом). Таку роботу він не виконує лише під час проїзду до місця відрядження і назад. Виникає питання, яка ж правова природа виплати, що надається працівнику за час виконання ним службового доручення (роботи) у відрядженні та, зокрема, за час проїзду до місця відрядження і назад, чи є ця виплата саме гарантійною? Справедливо звернули увагу на цю проблему і вчені-трудовики [5, с. 517], зазначивши, що працівник у відрядженні, за загальним правилом, виконує роботу, передбачену трудовим договором, і, відповідно до ч.1 ст. 94 КЗпП, його праця повинна оплачуватися відповідно до умов вказаного договору. Це стосується і преміювання, оскільки відповідно до встановлених показників саме належне виконання завдання у відрядженні може бути підставою для нарахування і виплати преміальної винагороди.

За нормами статті 94 КЗпП України працівнику за виконану ним роботу власник або уповноважений ним орган виплачує заробітну плату. Стаття 1 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року [6, ст. 121] встановлює, що заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених

норм праці. Метою надання гарантійних виплат є збереження за працівником його середнього заробітку за час, коли останній не виконував своїх трудових обов'язків, з підстав визначених у законодавстві. Працівник, перебуваючи у трудових правовідносинах з роботодавцем, виконує доручення (роботу) у відрядженні за своєю трудовою функцією, визначеною трудовим договором (контрактом). Виплати, що надаються працівнику за час, коли він фактично виконував свої трудові обов'язки у відрядженні, не мають на меті зберегти йому середній заробіток, а тому не можуть бути визнані гарантійними. Такі виплати за своїм змістом є саме заробітною платою, що надається працівнику за виконану ним роботу у відрядженні. Тому, враховуючи зміст правової конструкції „заробітна плата”, на мою думку, працівнику за час виконання доручення у відрядженні повинні надаватись виплати, що здійснюються за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці, а саме, виплачуватись заробітна плата (основна і додаткова) на загальних підставах. Необхідно зауважити, що працівник під час перебування у дорозі до місця відрядження і назад не виконує безпосередньо свої трудові функції. За час дороги до місця відрядження і назад працівнику повинні надаватись виплати, метою яких є збереження його середнього заробітку за час, коли він фактично не працював. Отже, працівнику, направленому у відрядження, за час перебування його у дорозі до місця відрядження і назад повинні надаватись гарантійні виплати у вигляді збереження його середнього заробітку.

З метою удосконалення законодавства про відрядження та покращення правового регулювання цих суспільних відносин, доцільно внести зміни до нормативно-правових актів щодо здійснення гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження. Частина третю статті 121 КЗпП України викласти у такій редакції: «За працівниками, які направляються у відрядження, зберігається протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і виплачується заробітна плата. За час перебування у дорозі за працівником зберігається його середній заробіток». Абзац 14 Загальних положень Інструкції викласти у такій редакції: «За працівниками, які направляються у відрядження, зберігається протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і виплачується заробітна плата. За час

перебування у дорозі за працівником зберігається його середній заробіток». Абзац 15 Загальних положень Інструкції викласти у такій редакції: «Заробітна плата за час перебування працівника у відрядженні виплачується на всі робочі дні тижня за графіком, установленим за місцем постійної роботи». Абзац другий пункту 1.4. розділу 1 Інструкції викласти у такій редакції: «На час відрядження особи, яка працює за сумісництвом, заробітна плата виплачується на тому підприємстві, що його відрядило. У разі направлення працівника у відрядження одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом заробітна плата виплачується йому на обох посадах, а видатки для відшкодування витрат на відрядження розподіляються між підприємствами, що направляли працівника у відрядження, за згодою між ними». Запропоновані зміни до чинного трудового законодавства, що регулює відносини щодо направлення роботодавцями працівників для виконання службових доручень у відрядження, покращать правове регулювання цих відносин.

Висловлені пропозиції з удосконалення норм чинного трудового законодавства, що регулює відносини щодо направлення працівників для виконання службових доручень у відрядження, сприятимуть прискоренню процедури кодифікації та зміцненню правового забезпечення виплат, що здійснюються роботодавцями на користь працівників, направлених у відрядження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон. Постанова Кабінету Міністрів України // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1999. – №17. – Ст.720. – (Збірник нормативно-правових актів України).
3. Службові відрядження в межах України та за кордон. // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №13. – Ст.515. – (Нормативний акт Міністерства фінансів України. Інструкція).
4. 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).
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Стичинський Броніслав Станіславович. – 6-те вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2005. – С. 537. – (Нормативні документи та коментарі).
6. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. - № 17. – Ст. 121. – (Збірник нормативно-правових актів України).

