

Рудницька Ольга Павлівна

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

Визначення поняття гарантійних виплат у трудовому праві.

У період незалежності України при реформуванні національного трудового законодавства основна увага була приділена упорядкуванню норм, що здійснюють регулювання такої грошової виплати на користь працівників, як заробітна плата. До законодавства, що регулює питання надання працівникам гарантійних виплат, були внесені окремі зміни, що не мали кардинального характеру. Ці зміни не усунули всіх недоліків і протиріч, які є у нормативних актах про гарантійні виплати. На сьогодні серед правників триває дискусія щодо визначення поняття гарантійних виплат, адже в чинному законодавстві воно відсутнє. Визначення поняття гарантійних виплат, що наводиться у монографічній та в навчальній літературі з трудового права, не дає однозначної відповіді, які ж виплати є гарантійними? Проблеми визначення поняття гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження. Метою даної публікації є удосконалення понятійного апарату гарантійних виплат у теорії трудового права та внесення пропозицій щодо його удосконалення до КЗпП України та проекту ТК України.

За чинним законодавством про працю України працівники мають право не тільки на заробітну плату за відпрацьований час, на відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків (компенсаційні виплати), але й право на повне чи часткове збереження заробітної плати у деяких випадках невиконання роботи з передбачених законом причин. Такі виплати, які надаються за час, коли працівник внаслідок передбаченої законом поважної причини не працював на даному підприємстві чи установі, називають гарантійними виплатами [1, с.136].

Правові норми, що регулюють гарантійні виплати, включені у главу VIII «Гарантії і компенсації» (статті 118-126) КЗпП України та статті 44, 74, 83, 113,

235 даного Кодексу. Однак автор вважає, що назва глави «Гарантії і компенсації» сформульована не коректно, оскільки вона не дає однозначної відповіді про те, чи йдеться у ній про гарантійні виплати чи гарантії. При цьому у юридичній літературі досить часто ототожнюються поняття «гарантії» та «гарантійні виплати».

Так, у трудовому праві гарантіями прийнято називати засоби, за допомогою яких кожному громадянину забезпечується фактичне користування правами та свободами, а також виконання покладених на нього обов'язків. Розрізняють матеріальні, політичні і юридичні гарантії [2, с. 3]. На думку В.С. Нерсисянца юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), що забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків [3, с. 142]. Метою встановлення юридичних гарантій є забезпечення неухильного виконання законів, створення умов для найбільш повного здійснення працівниками своїх прав і свобод. Головним елементом у складі юридичних гарантій є правові норми, які містять спеціальні засоби, направлені на забезпечення здійснення суб'єктивних прав і обов'язків працівників [4, с. 7].

Серед юридичних гарантій важливе місце займають і ті, що закріплені у главі VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації». Це гарантії збереження місця роботи (посади) та збереження заробітної плати працівників у випадках, передбачених правовими нормами, коли вони звільняються від виконання трудових обов'язків з поважних причин. Вони встановлюються державою, як спеціальні охоронні засоби, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Призначенням грошових сум, що здійснюються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, вони є формою

реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення зниження або втрати доходів останніх та забезпечують його шляхом збереження середньої заробітної плати працівників, мають матеріальний характер, а тому такі виплати необхідно визнавати гарантійними та визначати у правових нормах, як гарантійні виплати.

У науковій літературі як за часів СРСР, так і після проголошення незалежності України поняття гарантійних виплат не зазнало суттєвих змін. Однак єдиного підходу до праворозуміння терміну «гарантійні виплати» у науці трудового права немає. Питання визначення поняття гарантійних виплат залишається дискусійним, насамперед, у зв'язку з невизначеністю його у чинному законодавстві про працю. Н. Б. Болотіна вважає, що гарантійні виплати - це суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи [5, с.413]. На думку В.І. Прокопенка, гарантійними вважаються виплати, коли працівник безпосередньо не виконує своїх трудових обов'язків, але за ним зберігається і йому виплачується середня заробітна плата [6, с. 353]. Д.О. Карпенко робить свій висновок про те, що гарантійними називають виплати, коли працівник не виконує трудових обов'язків з поважних причин, передбачених законодавством [7, с. 119]. Дещо інакше це питання розглядає В.С. Коротков, на думку якого, всі ті види винагороди, які виплачуються замість заробітної плати за час, коли працівник фактично не працював з поважної причини, є гарантійними виплатами. В.С. Коротков, характеризуючи поняття «гарантійні виплати», вживає такий термін, як «винагорода». Хоча сам автор у подальшому визначає, що винагорода у трудовому законодавстві – це плата за працю. [8, с. 3] Тому, оцінюючи в основному складові елементи поняття «гарантійні виплати», даного В.С. Коротковим, позитивно, водночас не можна не зауважити, що гарантійні виплати не можна характеризувати, як винагороду (плату за працю). По-перше, вони виплачуються за час, коли працівник фактично не виконував своїх трудових обов'язків з поважної

причини, визначеної у трудовому законодавстві. По-друге, метою надання гарантійних виплат є збереження вже існуючого доходу працівника. Отже, немає зв'язку між виконанням роботи і отриманням працівником гарантійних виплат.

При розробці проекту ТК України було визначено поняття гарантійних виплат у статті 246 цього Кодексу. 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.

Систематизуючи та узагальнюючи міркування науковців щодо поняття гарантійних виплат та враховуючи їх ознаки, автором пропонується наступне визначення: «Гарантійні виплати – це грошові суми, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював і за ним зберігалось місце роботи (посада), з метою збереження або попередження втрати доходів такого працівника». Таке поняття прийнятне для використання його як в законодавстві, так і в теорії трудового права.

З метою вдосконалення чинного законодавства про працю до прийняття нового ТК України було б доцільно внести зміни до глави VIII Кодексу законів про працю України, доповнивши його статтею 117¹, що буде мати назву «Поняття гарантійних виплат» такого змісту: «Гарантійні виплати – це грошові суми, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював і за ним зберігалось місце роботи (посада), з метою збереження або попередження втрати доходів такого працівника». Також доцільно внести зміни у частину 1 статтю 246 проекту ТК України, виклавши її у такій редакції: «Гарантійні виплати – це грошові суми, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював і за ним зберігалось місце роботи

(посада), з метою збереження або попередження втрати доходів такого працівника».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мацюк А. Р., Симорот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах. Справочник / Р. Мацюк, З.К. Симорот: К., Издательство политической литературы Украины. – 1988. – 287 с.
2. М.В. Молодцов. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов: М., Юридическая литература. – 1973. – 68 с.
3. Нерсесянц В.С. Проблемы общей теории права и государства / В.С. Нерсесянц. – М., 1999. – 420 с.
4. Шахов В.С. Юридические гарантии в трудовом праве и их эффективность: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / В.С. Шахов. – Свердловск. – 1975. – 22 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України, підручник, 2-ге видання стереотипне / Н.Б. Болотіна: К., Вікар, 2004. – 723 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право / В.І. Прокопенко: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. — 3-те вид., перер. та доп. — Х. : Консум, 2002. — 528с.
7. Карпенко Д.О. Трудове право України: Курс лекцій / Д.О. Карпенко: Міжрегіональна академія управління персоналом. — К., 1999. — 187с.
8. 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. – 21 с.