

**Міністерство освіти і науки України
Інститут держави і права імені В.М. Корецького
Національної академії наук України**

О. П. РУДНИЦЬКА

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ
МОНОГРАФІЯ**

**Житомир
Видавництво ЖДУ імені Івана Франка
2011**

УДК 349.2

ББК 67.99

Р 83

Рекомендовано до друку Вченою радою Житомирського державного університету імені Івана Франка (протокол № 10 від 27 травня 2011р.)

Науковий редактор:

Н.М. Хуторян – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового і підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України

Рецензенти:

М.І. Іншин – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового, екологічного та аграрного права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Г.М. Стародубець – доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри всесвітньої історії та правознавства Житомирського державного університету імені Івана Франка

Н.П. Коробенко – кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових наук академії праці та соціальних відносин Федерації профспілок України

Рудницька О.П.

Правове регулювання гарантійних виплат в трудовому праві. – Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 176 с.

У монографії висвітлюються теоретичні та практичні проблеми правового регулювання гарантійних виплат у трудовому праві України. Досліджуються характерні ознаки, соціально-економічний і юридичний зміст гарантійних виплат, окремі види гарантійних виплат, їх правовий режим. Формулюється понятійний апарат гарантійних виплат та проводиться класифікація видів гарантійних виплат.

На підставі проведеного дослідження сформульовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері надання працівникам гарантійних виплат сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

Розрахована на науковців, викладачів, аспірантів, студентів, всіх, хто цікавиться проблемами трудового права.

УДК 349.2

ББК 67.99

ISBN 978-966-485-094-7

Рудницька О.П., 2011

ПЕРЕДМОВА

З проголошенням незалежності України у державі відбулися суттєві суспільно-політичні та соціально-економічні зміни, які значною мірою обумовили необхідність реформування трудового законодавства. Триває процес роботи щодо нової кодифікації законодавства про працю. Зміни, що відбуваються в умовах формування ринкових відносин, розвитку різних форм власності, потребують розробки нових теоретичних положень трудового права та зумовлюють корінні зміни у визначенні сутності та поняття гарантійних виплат.

На сьогоднішній день у теорії трудового права недостатньо досліджена проблема права працівників на гарантійні виплати. Недосконалим є і законодавство, що регулює питання надання працівникам гарантійних виплат. Багато питань у сфері виникнення та реалізації права працівників на гарантійні виплати взагалі залишилися поза межами правового регулювання. Це стосується і самого визначення поняття гарантійних виплат. На сьогодні серед вчених триває дискусія щодо визначення поняття гарантійних виплат, адже в чинному законодавстві воно відсутнє. Це пов'язано з тим, що при реформуванні національного трудового законодавства основна увага була приділена упорядкуванню законодавства, що здійснюють правове регулювання такої грошової виплати на користь працівників, як заробітна плата. До законодавства про гарантійні виплати працівникам були внесені окремі зміни, що не мали кардинального характеру. Вони не усунули всіх недоліків і суперечностей, які є у нормативних актах про гарантійні виплати. Реформа трудового законодавства не можлива без прийняття нового Трудового кодексу України.

За часів СРСР даній проблемі приділяли певну увагу вчені В.С. Коротков, Д.О. Карпенко, С.С. Карінський, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, А.Р. Мацюк, О.С. Пашков, З.К. Симорот, М.А. Столяр, Е.Л. Хлистова. Проте, сформульовані у цих наукових розробках

висновки потребують переосмислення з огляду на соціально-економічні та політичні зміни, що відбулися за останні роки.

За період становлення України як суверенної держави окремі аспекти правового регулювання гарантійних виплат досліджувалися такими вченими, як В.С. Венедиктов, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна, О.М. Ярошенко, О.Т. Барабаш, І.Я. Кисельов, А.М. Островерх, Б.С. Сичинський та інші. Враховуючи значення попередніх наукових праць з цього питання, слід наголосити, що проблеми правового регулювання гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження.

Це вимагає ґрунтовного аналізу питань виникнення та реалізації права працівників на гарантійні виплати, визначення шляхів розвитку та істотного удосконалення трудового законодавства про гарантійні виплати та приведення його у відповідність із нормами міжнародного права.

РОЗДІЛ 1
ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО
ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ

1. Розвиток національного трудового законодавства, що регулює гарантійні виплати

Реформування трудового законодавства вимагає дослідження розвитку його окремих інститутів. Вивчення історичного розвитку українського законодавства, що регулює гарантійні виплати, етапів його становлення дає можливість вдосконалити ці норми. Розвиток законодавства про гарантійні виплати безпосередньо пов'язаний і загальними етапами розвитку трудового законодавства, але має свої особливості. Важливим є дослідження історичного розвитку законодавства про гарантійні виплати, виявлення його недоліків та позитивних норм, які є чинними або були безпідставно відмінені з тих чи інших причин та визначення норм про гарантійні виплати, які можна було б запозичити при реформуванні законодавства сьогодні.

Доцільно відзначити, що загальні питання гарантійних виплат досліджували вчені колишнього Радянського Союзу М.А. Столяр, М.Кучма, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, С.С. Карінський, Д.О. Карпенко, М.В. Молодцов та інші. У дисертаційному дослідженні В.С. Короткова аналізувалось питання гарантійних виплат і гарантійних доплат до заробітної плати в радянському трудовому праві (понятійний апарат, принципи правового регулювання гарантійних виплат та право працівників на такі виплати)¹. Гарантійним та компенсаційним виплатам за законодавством

¹ 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.

України в умовах ринкової економіки присвячено наукове дослідження Островерх А.М.². Проте питання історичного розвитку законодавства про гарантійні виплати не було предметом дослідження вченими як у радянський період, так і після проголошення України незалежною державою.

При вивченні етапів розвитку законодавства про гарантійні виплати необхідно зазначити, що питання надання робітникам і службовцям гарантійних виплат регулювалось у певній мірі і законодавством Російської імперії. Так, Положенням «Об устройстве сельско-врачебной части для казачьего населения Кубанской области» від 12 квітня 1907 року дільничні лікарі, фельдшери-акушери при переїздах та відрядженнях в іншу місцевість, крім збереження заробітної плати, отримували шляхове забезпечення на загальних підставах як особи, які відряджені за справами служби³. Законом від 12 квітня 1907 року «Объ установлении права нижних чиновъ, заболевшихъ психическимъ разстройством, на сохраненные жалованья, а семействамъ сверхсрочнослужащихъ квартирнаго довольствья въ течение перваго года льчения»⁴ встановлювалось, що всі нижні чини, які захворіли психічними розладами зберігали призначену їм штатну та додаткову заробітну плату протягом першого року лікування в спеціальних закладах. Але, як правило, законодавчі акти, які регулювали гарантійні виплати, мали вибірковий характер дії, були не систематизовані і в переважній більшості захищали інтереси панівних верств населення. Таку ситуацію не виправило і прийняття під впливом масового страйкового руху російським урядом фабрично-трудового законодавства, яке регулювало відносини між

² Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / А.М. Островерх. – Луганськ. – 2009. – 20 с.

³ Положення «Об устройстве сельско-врачебной части для казачьего населения Кубанской области» від 12 квітня 1907 року // Полное собрание Законовъ Российской империи. Собранные Третіе. – Томъ 27. – Спб 1910. – С. 3-4.

⁴ Закон від 12 квітня 1907 року «Объ установлении права нижних чиновъ, заболевшихъ психическимъ разстройством, на сохраненные жалованья, а семействамъ сверхсрочнослужащихъ квартирнаго довольствья въ течение перваго года льчения» // Полное собрание Законовъ Российской империи. - Собрание Третіе. – Томъ 27. – Спб 1910. – С. 39.

робітниками і фабрикантами по застосуванню найманої праці. Капіталісти продовжували на свій розсуд встановлювати тривалість робочого часу, розміри заробітної плати, яка залишалася вкрай низькою, не турбувалися про створення для робітників належних умов праці і життя, ними не дотримувалися основні трудові права працівників. Царське законодавство і державний апарат закріплювали безправне становище робітників.

Всі інші владні утворення, які діяли на території України на початку ХХ століття і до створення Української РСР, не внесли суттєвих змін у регулювання відносин праці.

10 грудня 1918 р. в РСФРР був оприлюднений Кодекс законів про працю⁵. Дію цього Кодексу в силу договору про військово-політичний союз було поширено й на територію України. Проте до нього довелося внести суттєві зміни, які були пов'язані з громадянською війною та політикою воєнного комунізму. Автор не погоджується з твердженням В.С. Короткова про те, що радянська держава з перших же кроків закріпила в Кодексі Законів про працю 1918 р. право робітників і службовців на гарантійні виплати і доплати до заробітної плати, яке забезпечувало додаткову охорону їх матеріальних інтересів⁶. Кодекс 1918 року не регулював питання надання працівникам гарантійних виплат у зв'язку із здійсненням ними трудових обов'язків. Регулювання праці в 1919-1920 рр. в основному здійснювалось в рамках спеціального законодавства – Загального нормального Положення про тариф від 2 травня 1919 року та прийнятого пізніше Загального нормального Положення про тариф від 17 червня 1920 року. Вказані акти регулювали не тільки питання заробітної плати, але й робочий час, час відпочинку, норми виробітку, порядок прийняття на роботу і звільнення,

⁵ Кодекс законов о труде и декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа // К.: Советская типография, 1920. – 32 с.

⁶ 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. 3.

гарантії і компенсації. З виданням Загального нормального Положення про тариф 1920 року Кодекс 1918 р. фактично перестав застосовуватись⁷.

Перший етап становлення і вдосконалення законодавства про гарантійні виплати робітникам і службовцям був пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю УСРР, затвердженого Постановою ВУЦВК 2 грудня 1922 року⁸. Кодекс законів про працю УРСР 1922 року (далі – КЗпП УРСР) містив статті, які визначали правила внутрішнього трудового розпорядку та умови їх запровадження, порядок встановлення норм виробітку, підстави і розмір оплати праці, гарантії і компенсації для працюючих на час виконання обов'язків, передбачених законодавством.

КЗпП УРСР 1922 року передбачав норми, що регулювали випадки надання робітникам і службовцям гарантійних виплат. Вони були виділені в окремий розділ IX, що мав назву «Гарантії та компенсації». КЗпП УРСР 1922 року не визначав поняття гарантійних виплат, хоча в ст. 68 даного законодавчого акту, що відносилась до розділу, який регулював оплату праці, містились норми, що наближались до визначення гарантійних виплат у сучасному трудовому праві. У цій статті зазначалось: «коли найнятий не виконує роботи з причини, що від нього не залежить, то платити треба за його середнім денним заробітком»⁹. Загалом Кодексом законів про працю у первісному варіанті передбачалось надання гарантійних виплат у таких випадках:

- за робітниками та службовцями зберігався середній заробіток під час здійснення ними їхнього виборчого права в тому разі, коли здійснення цього права в робочий час було санкціоновано відповідним державним органом (ст. 77);

⁷ Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства: Учебное пособие / О.Н. Волкова: ВЮЗИ, 1986. – С. 8.

⁸ Кодекс законов о труде 1922 г. Харьков.: Издание народный комиссар юстиции, 1922. – С. 24-25.

⁹ Там само. – С. 23.

- за робітниками та службовцями, що викликались до суду як свідки, експерти або засідателі, зберігався середній заробіток за весь час виконання ними покладених на них судовою владою обов'язків (ст. 78);
- за робітниками та службовцями, що обирались для участі як представники на з'їздах, конференціях та зборах уповноважених, що скликались органами державними, професійними й єдиної споживчої кооперації, зберігався середній заробіток на весь час виконання ними своїх обов'язків, якщо таке провадилось в робочий час (ст.79);
- призвані до червоної Армії робітники та службовці одержували при звільненні з місця роботи внаслідок призову винагороду за два тижні наперед за середнім заробітком (ст. 80);
- робітникам і службовцям, відряджуваним у справах служби, гарантувалось на весь час відрядження збереження посади і середнього заробітку. Зазначеним робітникам і службовцям виплачувалися добові в розмірі не нижче 1/24 місячного заробітку в день, крім того компенсувалися витрати, пов'язані з відрядженням, в порядку і розмірах, що встановлювалися у відповідних узаконеннях (ст.81);
- робітникам і службовцям, які переводились з наказу наймача, з одного місця роботи до іншого, якщо переведення поєднано із потребою змінити домівку наймита, йому відшкодовувалися витрати за переїзд і додатково за шість днів у розмірі не нижче 1/24 середньомісячного заробітку в день; крім того, йому видавалася одноразова допомога у розмірі його місячного окладу за місцем попередньої служби, а у випадку переїзду з ним членів його сім'ї додаткова одноразова допомога в розмірі не нижче 1/4 середньомісячного заробітку на кожного члена сім'ї (ст. 82).

Таким чином, КЗпП УРСР не регулював всі питання надання робітникам і службовцям гарантійних виплат. Правове регулювання більшості питань щодо гарантійних виплат здійснювалося переважно нормами як

загальносоюзних підзаконних нормативно-правових актів, так і Української РСР.

30 грудня 1924 року була прийнята Постанова СТО СРСР “Про порядок оплати утримання членам призовних комісій, а рівно витрат, які пов’язані з їх проїздом від постійного місця проживання і служби до місцезнаходження відповідної призовної комісії”¹⁰, яка регулювала надання гарантійних виплат членам призовних комісій за час їх роботи в складі цих комісій. У ній зазначалось, що заробітна плата за такими працівниками зберігалась за місцем їх постійної роботи. Витрати за проїзд членів призовних комісій від постійного місця проживання і служби до місцезнаходження відповідної призовної комісії і зворотному напрямку, а також належні їм добові оплачувались військовим відомством.

У Постановах ЦВК і РНК СРСР від 4 червня 1926 року “Про умови праці на сезонних роботах”¹¹ та від 14 січня 1927 року “Про умови праці тимчасових робітників і службовців”¹² наголошувалось, що наймач не зобов’язаний був виплачувати заробітну плату за час відлучення працівника від роботи для участі в як представника на з’їздах, конференціях і зібраннях уповноважених, які скликались професійними і кооперативними організаціями.

У 1927 році були внесені зміни до ст. 81 КЗпП УРСР¹³, які стосувалися лише компенсаційних виплат.

Правове регулювання гарантійних виплат знайшло своє відображення і в поточному законодавстві. Радянська влада приймала велику кількість нормативно-правових актів, що регулювали ці питання. Важливе значення в застосуванні законодавства про гарантійні виплати мала Постанова ЦВК і

¹⁰ Сборник важнейших законов и постановлений по заработной плате. Москва, Изд. ВЦСПС, Профиздат, 1945. – С. 46.

¹¹ Там само. – С. 46.

¹² Там само. – С. 46.

¹³ Збірник Указонень УСРР 1927 р. – №25. – арт.127.

РНК СРСР від 14 січня 1927 р. «Про службові відрядження в межах Союзу РСР»¹⁴. Дана Постанова детально регулювала всі питання, що виникали при направленні працівника у відрядження. В ній було визначено поняття службового відрядження як подорож працівника з розпорядження наймача для виконання службового доручення поза місцем постійної роботи. Пункт 10 вказаної Постанови передбачав збереження за відряджуваним посади, яку він обіймав. Винагорода, що отримував відряджуваний під час перебування його у відрядженні, не могла бути нижчою за фактичний його заробіток на момент направлення його у відрядження. Працівник, який був направлений у відрядження, не отримував ніякої додаткової винагороди, зокрема, за роботу в дні відпочинку і в святкові дні. Дія Постанови не поширювалась на відрядження для наукового вдосконалення (підвищення кваліфікації), проходження курсів, при направленні в експедиції, а також на всі відрядження військовослужбовців, які проходили службу в лавах Червоної Армії.

Наступним кроком стало прийняття Постанови ЦВК і РНК СРСР від 9 листопада 1927 р. «Про компенсації при переведеннях і при найманні на роботу до інших місцевостей»¹⁵, яка регулювала і питання надання у таких випадках гарантійних виплат. В цій Постанові встановлювалось, що заробітна плата на новому місці роботи особам, що знову призначалися на роботу в інші місцевості за час до прибуття на місце роботи, виплачувалась: 1) працівникам, які працювали у наймах до призначення – з дня, коли припинено виплату заробітної плати на попередньому місці роботи; 2) особам, які не працювали в наймах - питання про виплату заробітної плати вирішувалось за погодженням сторін. Постанова не регулювала всі питання, які виникали при направленні працівників на роботу в іншу місцевість.

¹⁴ Ямковский В., Никитин В. Важнейшие законодательные и ведомственные постановления по труду и заработной плате / В. Ямковский, В. Никитин. – М.: Профиздат, 1940. – С. 113.

¹⁵ Постанова ЦВК і РНК СРСР від 9 листопада 1927 р. «Про компенсації при переведеннях і при наймах на роботу до інших місцевостей» // Зібрання Узаконень УСРР. – 1928. – №4. – Арт. 52.

У зв'язку з прийняттям вищевказаної Постанови стаття 82 КЗпП 1922 року, яка регулювала питання переведення працівників на роботу в іншу місцевість, була викладена в новій редакції. Правове регулювання надання гарантійних виплат таким працівникам в цій редакції статті 82 КЗпП УРСР 1922 року не здійснювалось. Питання, що стосувалися надання працівникам гарантій при переведення працівника на роботу в іншу місцевість, були сформульовані у вищевказаній Постанові та прийнятій 23 листопада 1931 року Постанові ЦВК і РНК СРСР «Про компенсації і гарантії при переведенні, прийнятті знову і направленні на роботу в інші місцевості»¹⁶.

4 липня 1928 року ст. 79 КЗпП УРСР 1922 року була доповнена приміткою, в якій закріплювалось, що при виконанні доручень міської або селищної ради чи їх президій того чи іншого члена відповідної ради відривали від роботи на підприємстві, в установі або організації на час, більший як один робочий день, то зазначений член ради отримує за цей час плату з належного міського або селищного бюджету. Пунктом 3 Інструкції НКП Праці СРСР від 20 червня 1927 року № 138 «Про пільги в галузі праці й соціального страхування, що надаються робітникам, службовцям і безробітним під час призову на військову службу та її відбування»¹⁷ передбачалось, що посада й заробіток зберігався за робітниками й службовцями, призваними відбувати або проводити збори, зазначені в інструкції (черговий призов, муштрові, повторні або перевірчі збори, мобілізація) не довше, як до кінця строку наймів або закінчення обумовленої роботи. Робітникам й службовцям за весь час відбування допризовної підготовки зберігалась їх посада і середній заробіток. Пунктом 16 передбачалось також збереження посади й середнього заробітку робітникам і службовцям, що підлягали черговому призову на дійсну військову службу, в

¹⁶ Сборник важнейших законов и постановлений по заработной плате. Москва, Изд. ВЦСПС, Профиздат, 1945. – С. 66.

¹⁷ Клейненберг В., Бас Н., Баженов Д. Кодекс законів про працю / В. Клейненберг, Н. Бас, Д. Баженов. – Х., – Питання праці, 1929. – С. 186.

місці перебування за весь час, потрібний для явки на призовний пункт для жеребкування, медичного освідування й отримання потрібних документів. В разі, коли робітника або службовця посилала Призовна Комісія на обстеження до лікарняного закладу, то посада за ним зберігалася на весь час перебування в лікарняному закладі, а середній заробіток зберігався за ним на весь час перебування в лікарняному закладі, але не довше ніж два тижні з дня припинення роботи. У цій Інструкції, порівняно з Кодексом 1922 року, було викладено більш конкретно і детально всі питання, що стосувались надання працівникам гарантійних виплат при виконанні ними військового обов'язку.

5 листопада 1929 року розділ IX КЗпП 1922 року був доповнений статтею 77¹, яка гарантувала робітникам і службовцям, звільненим від роботи через обрання їх членами рад робітничих, селянських і червоноармійських депутатів чи їх виконавчих органів, а так само на виборні посади в професіональні організації, протягом усього часу роботи з обрання, збереження посади за попереднім місцем роботи. Була викладена в новій редакції ст. 78 КЗпП 1922 року, в якій було зафіксовано, що за робітниками й службовцями, яких викликали до судових або слідчих органів та до органів примирно-третейського розгляду як свідків, експертів або засідателів, зберігався середній заробіток за весь час виконання покладених на них обов'язків. В подальшому дана стаття в частині, що стосувалась оплати викликів в органи примирно-третейського розгляду та в комісії по трудових спорах і встановленню трудового стажу, втратила чинність, оскільки згідно вимог Постанови НКП РСРС від 21 травня 1931 року засідання вказаних органів в робочий час не допускались.

У Постановах НКП СРСР від 23 липня 1930 року «Про порядок виплати заробітної плати, добових, проїзних і квартирних працівникам, які відряджені для проведення масових кампаній»¹⁸ та від 5 грудня 1932 р. «Про оплату витрат, які пов'язані з направленням працівників, мобілізованих на

¹⁸ Ямковский В., Никитин В. Важнейшие законодательные и ведомственные постановления по труду и заработной плате / В. Ямковский, В. Никитин. – М.: Профиздат, 1940. – С. 120.

проведення масових кампаній, з республіканських і місцевих установ»¹⁹ зазначалось, що заробітна плата і добові виплачуються за всі дні відрядження (рахуючи день вибуття та день прибуття як один день) із розрахунку середнього заробітку, який працівник отримував за останнім місцем роботи. Заробітна плата за всі дні відрядження виплачувалась тим підприємством чи установою, в якому робітник або службовець працював до від'їзду.

Подальший розвиток правового регулювання гарантійних виплат відбитий у Постанові ЦВК і РНК СРСР від 23 листопада 1931 року «Про компенсації і гарантії при переведенні, прийнятті знову і направленні на роботу в інші місцевості»²⁰. Дана Постанова застосовувалась у всіх випадках переведення працівників на іншу роботу, прийнятті і розподіленні на роботу осіб, які закінчили вищі та середні навчальні заклади, якщо це було пов'язано для працівників з переїздом. Пунктом 11 Постанови встановлювалось, що заробітна плата працівнику виплачувалась за час знаходження його в дорозі і ще за шість днів для зборів в дорогу і влаштування на новому місці із розрахунку посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

Особливого значення набуло прийняття в цей період Постанови НКП СРСР від 22 липня 1931 року № 206 «Про збереження заробітку за час виконання державних і громадських обов'язків»²¹. У Постанові були сформульовані випадки, в яких за працівником зберігався його середній заробіток за місцем роботи на час виконання державних чи громадських обов'язків. Деяких з них не було передбачено у КЗпП УРСР 1922 року. В ній зазначалось, що середній заробіток за місцем роботи на час виконання державних чи громадських обов'язків зберігався у випадках:

- участі в судових засіданнях як народних засідателів, громадських обвинувачів, експертів або свідків, виклику як експертів або свідків в

¹⁹ Там само. – С. 121

²⁰ Зібрання Законів СРСР. – 1931. – №68. – Ст. 453.

²¹ Теплицкая М.Ф., Александров И.С., Прокопенко В.И. Законодательные акты о труде / М.Ф. Теплицкая, И.С. Александров, В.И. Прокопенко: К., Политиздат Украины. – 1977. – С. 326.

- органи дізнання чи слідства, а також як представників профспілок чи експертів в засіданні примирної камери чи третейського суду;
- здійснення виборчого права;
 - участі як представників на з'їздах, конференціях і зборах уповноважених, які скликалися органами державним, профспілковими або споживчої кооперації;
 - участі як представників на з'їздах, конференціях і пленумах партійних комітетів і контрольних комісій, які скликалися органами ВКП(б) і ВЛКСМ, за умовою, якщо вони проводились в масштабі не нижче районного;
 - участі в піонерських зльотах – загальносоюзних, республіканських і місцевих;
 - на час відрядження для проведення масових заходів;
 - участі в роботах призовної комісії;
 - в інших випадках, які були передбачені законодавствами союзних республік.

У цих випадках та при виконанні військового обов'язку за працівниками зберігався середній заробіток за час проїзду до місця виконання відповідних державних чи громадських обов'язків і в зворотному напрямку. В Постанові наголошувалось, що за працівниками на час їх участі в піонерських зльотах зберігався середній заробіток незалежно від того, де і на яких роботах вони працювали. Середній заробіток також зберігався і за працівниками при виконанні ними таких обов'язків, умови праці яких регулювались спеціальним законодавством. Постанова не регулювала питання збереження заробітку за час виконання працівником обов'язків, які були пов'язані з військової службою. Її норми в цій частині мали відсильний характер до спеціального законодавства. Дану Постанову неодноразово доповнювали нормами, які розширювали або звужували випадки надання гарантійних виплат.

У новій редакції була викладена стаття 82 КЗпП УРСР, текст якої суттєво не змінив зміст попередньої редакції даної норми і, як було зазначено раніше, КЗпП УРСР 1922 року гарантійні виплати працівникам, при направленні їх на роботу в іншу місцевість, не регулювались.

Заробітна плата за працівниками, при виконанні ними державних чи громадських обов'язків зберігалась, як правило, за місцем постійної роботи, але були й винятки. Так, Постановою Секретаріату ВЦРПС від 17 січня 1935 року “Про оплату робітників і службовців, яких залучають в робочий час до участі в роботах пленумів профорганізацій”²² встановлювалось, що у випадку скликання пленумів профорганізацій в робочий час, працівникам, яких залучали до участі в роботі пленуму, середній заробіток виплачувався за рахунок профорганізації, а не за рахунок підприємств і установ в яких вони працювали. В прийнятій Секретаріатом ВЦРПС Постанові “Про порядок роботи ревізійних комісій центральних, обласних, крайових і республіканських профспілок” від 9 грудня 1940 року²³, а пізніше п. 13 Положення про ревізійну комісію профспілкового органу, затвердженого Постановою Президії ВЦРПС від 5 лютого 1959 р.²⁴ було встановлено, що члени ревізійних комісій, які працювали з відривом від виробництва, отримували заробітну плату і кошти за відрядження за час ревізії від відповідного профспілкового органу.

Пунктом 27 Положення про добровільну пожежну дружину на промислових підприємствах, затвердженого Постановою РНК СРСР від 6 травня 1938 року встановлювалось, що за час витрачений на гасіння пожежі,

²² Теплицкая М.Ф., Александров И.С., Прокопенко В.И. Законодательные акты о труде / М.Ф. Теплицкая, И.С. Александров, В.И. Прокопенко: К., Политиздат Украины. – 1977. – С. 327.

²³ Там само. – С. 328.

²⁴ Коршунов Ю.Н., Ливши Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. Справочная книга для профактива. Издание 2-е, доп. / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Ливши, М.С. Румянцева – М.: Профиздат. – 1976. – С. 329

яка виникла в робочий час, за дружинниками зберігалась їх заробітна плата за основним місцем роботи²⁵.

Відповідно до ст. 13 Закону СРСР від 16 серпня 1938 року “Про судоустрій СРСР, союзних і автономних республік”²⁶ за народними засідателями з числа робітників і службовців на весь час виконання ними обов’язків у суді зберігалась їх заробітна плата. В усіх інших випадках відшкодування народним засідателям витрат, які були пов’язані з виконанням їх обов’язків у суді, проводилось у порядку встановленому законодавством союзних республік. Наказ НКЮ СРСР від 9 травня 1939 року «Про порядок оплати народних засідателів, які тимчасово виконують обов’язки народного судді» № 33, затверджений РНК СРСР 10 травня 1939 року²⁷ встановлював, що за народними засідателями з числа робітників і службовців, на яких, у відповідності з положеннями ст. 19 вищезазначеного Закону, районною Радою депутатів було покладено виконання обов’язків народного судді у випадку тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження на короткострокові курси, участі в навчальних військових зборах) зберігалась заробітна плата за місцем їх роботи. У тих випадках, коли зарплата народного засідателя за місцем його основної роботи була нижче заробітної плати народного судді, то така різниця доплачувалась йому з коштів народного суду. Народним засідателям не з числа робітників і службовців за час виконання ними обов’язків народного судді виплачувалась зарплата з коштів народного суду за ставкою, яка була встановлена для народного судді.

Закон СРСР “Про загальний військовий обов’язок” від 1 вересня 1939 року²⁸ встановлював право робітників і службовців, які були призвані на навчальний збір, на збереження за час збору місця роботи або посади, яку вони займали, і отримання за місцем роботи половини свого середнього

²⁵ Зібрання постанов СРСР. – 1938. – №22. – Ст. 145.

²⁶ Відомості Верховної Ради СРСР. – 1938. – №11.

²⁷ Зібрання постанов СРСР. – 1939. – №30. – с. 209.

²⁸ Відомості Верховної Ради СРСР. – 1939. – №32.

заробітку. Колгоспникам, які були призвані на навчальний збір, колгосп нараховував за цей час половину середньої кількості трудоднів, яка протягом цього періоду була нарахована іншим колгоспникам тієї ж спеціальності і кваліфікації.

Тривалий період норми, що регулювали питання про надання працівникам гарантійних виплат, майже не змінювались. Довготривалість цього періоду обумовлена роками війни та роками відбудови, коли приймалися тимчасові норми. З правових актів, що стосувались питання перерозподілу кадрів, слід згадати Указ Президії Верховної Ради СРСР від 19 жовтня 1940 р., яким відновлювався порядок примусових переведень на інше місце роботи, що застосовувався до деяких категорій кваліфікованих робітників і службовців. Лише з початку 1957 р., як і до 1940 р., працівник мав право припинити трудові відносини, укласти та розірвати трудовий договір за власним бажанням.

8 грудня 1955 року Радою Міністрів УРСР було прийнято Розпорядження № 1320 «Про збереження середньої заробітної плати, про порядок надання днів відпочинку донорам за дні їх перебування на обстеженні чи здачі крові в установах охорони здоров'я та безперешкодно відпускати їх з роботи для цієї мети»²⁹, яке зобов'язувало керівників всіх підприємств, установ та навчальних закладів безперешкодно відпускати робітників і службовців в установу охорони здоров'я в день обстеження і здачі крові та зберігати за ними на час знаходження в цих установах середню заробітну плату за місцем роботи. Розпорядження регулювало всі питання щодо надання гарантійних виплат донорам, яких не було передбачено у Кодексі 1922 року. Пізніше вони частково ввійшли до КЗпП УРСР, прийнятого 10 грудня 1971 року.

У Положенні «Про постійні комісії місцевих Рад депутатів трудящих Української РСР», схваленому Постановою Президії Верховної Ради УРСР від 31 травня 1957 року, зазначалось, що в разі необхідності виїзду з

²⁹ Зібрання Постанов УРСР. – 1955. – №23 - 24. – Ст.131.

постійного місця проживання для виконання службових обов'язків член постійної комісії Рад депутатів трудящих звільняється від своєї основної роботи із збереженням середнього заробітку за місцем роботи.

Постановою Секретаріату ВЦРПС від 3 жовтня 1956 року «Про збереження середньої заробітної плати робітникам і службовцям, які відряджені представниками профспілкових організацій як члени комісій по призначенню пенсій та в лікарсько-трудова експертні комісії»³⁰ було закріплено право робітників та службовців, які були направлені профспілковими організаціями як члени комісій по призначенню пенсій при виконках районних (міських) Рад депутатів трудящих чи в якості членів лікарсько-трудова експертних комісій (ЛТЕК), на збереження середньої заробітної плати за місцем роботи на час участі їх в роботі цих комісій.

Наступні зміни були внесені Указом Президії Верховної Ради УРСР від 24 вересня 1958 року. Цим Указом у новій редакції було викладено ст. 78 КЗпП УРСР 1922 року, яка встановлювала, що за робітниками і службовцями, які викликалися до судових або слідчих органів як свідки, експерти або засідателі, зберігався середній заробіток за весь час виконання покладених на них обов'язків.

Статтею 15 Закону Української РСР «Про судоустрій» від 30 червня 1960 року³¹ передбачалось, що за народними засідателями з числа робітників і службовців на час виконання ними обов'язків у суді зберігалася їх заробітна плата.

Законом СРСР від 12 жовтня 1967 року «Про загальний військовий обов'язок»³² були встановлені гарантійні виплати для працівників, які залучались до виконання обов'язків, передбачених ним. Він детально регулював всі випадки, в яких за працівниками, при виконанні передбачених даним законодавчим актом обов'язків, зберігалось місце роботи (посада) та

³⁰ «Бюлетень ВЦРПС». – 1956 – №19. – Ст. 2.

³¹ Відомості Верховної Ради УРСР. – 1960. – №23. – Ст. 176.

³² Відомості Верховної Ради СРСР. – 1967. – №42. – Ст. 552.

середній заробіток. Так, статтею 18 Закону передбачалось надання відпустки строком 5-7 робочих днів із збереженням середнього заробітку за основним місцем роботи особам на період здачі іспитів для підготовки спеціалістів Збройних Сил СРСР. За призовниками, яких залучали до навчання з відривом від виробництва, за весь час навчання, включаючи час проїзду до місця навчання і в зворотному напрямку, якщо це було пов'язано з виїздом з місця постійного проживання, зберігалось місце роботи, посада, яку займав призовник, і виплачувалося 50 % середнього заробітку за місцем роботи. Стаття 24 вказаного Закону зобов'язувала керівників підприємств, установ, організацій, колгоспів та навчальних закладів звільнити призовника від роботи (навчання) на час, який необхідний для призову. При необхідності призовники відкликалися з відряджень та їм забезпечувалась своєчасна явка на призовну дільницю. Також зазначені керівники та виконавчі комітети місцевих Рад депутатів трудящих зобов'язувались надавати звільненим у запас військовослужбовцям роботу не пізніше місячного терміну з дня звернення із урахуванням їх спеціальності та досвіду роботи. Особи, які були призвані на дійсну службу в період навчання, зберігали право бути зарахованими для продовження навчання в тому ж навчальному закладі і на тому ж курсі. За тими особами, які на день призову працювали, зберігалось право на роботу на тому ж підприємстві, в установі чи організації. Статтею 66 даного Закону передбачалось, що за робітниками, службовцями і колгоспниками, які залучались до виконання обов'язків, пов'язаних з військовим обліком, припискою до призовних дільниць, призовом на дійсну військову службу, направленням на навчальні збори, зберігався їх середній заробіток. Особам, які були допущені до здачі вступних іспитів у військові навчальні заклади, надавалась відпустка із збереженням посади і середнього заробітку за місцем роботи. За робітниками, службовцями і колгоспниками, які були призвані на збори, зберігалась за цей час, включаючи і час витрачений на дорогу до військової частини і в зворотному напрямку, посада (робота) і виплачувалося 75 % середнього заробітку. Військовозобов'язаним і

призовникам, які направлялись військовими комісаріатами на диспансерне, амбулаторне чи клінічне обстеження, за весь час знаходження в медичному закладі зберігалось місце роботи, навчання, посада і середній заробіток (стипендія).

За період існування Радянської влади підстави і випадки надання працівникам гарантійних виплат у зв'язку з виконанням державних і громадських обов'язків мали свої особливості. Оскільки політична система СРСР, апарат держави відрізнялись від сучасного демократичного устрою України, на її території діяли державні органи і громадські організації, які існували лише в умовах комуністичного тоталітарного режиму. Так, в Положенні про органи народного контролю в СРСР, затвердженого Постановою ЦК КПСС і Ради Міністрів СРСР від 19 грудня 1968 року №1020³³, зазначалось, що працівники позаштатних відділів і комісій комітетів народного контролю виконують доручення із звільненням від основної роботи на строк до двох тижнів у рік із збереженням середньомісячної заробітної плати за місцем роботи. Положенням про комісії по боротьбі з пияцтвом Української РСР, затвердженим Указом Президії Верховної Ради УРСР від 25 травня 1973 року³⁴, передбачалось, що члени комісій по боротьбі з пияцтвом зберігали заробіток за місцем їх роботи, якщо час виконання ними доручень пов'язаний з відривом від основної роботи.

Законами УРСР від 2 липня 1968 року «Про сільську раду депутатів трудящих Української РСР» (стаття 78)³⁵ та «Про селищну раду депутатів трудящих Української РСР» (стаття 78)³⁶ встановлювався порядок надання гарантійних виплат робітникам і службовцям, обраним на виборні посади. Так, депутати сільських та селищних Рад депутатів трудящих на час сесії

³³ Теплицкая М.Ф., Александров И.С., Прокопенко В.И. Законодательные акты о труде / М.Ф. Теплицкая, И.С. Александров, В.И. Прокопенко: К., Политиздат Украины. – 1977. – С. 329

³⁴ Ведомости Верховного Совета УССР. – 1973. – №24. – Ст. 197.

³⁵ Звід законів Української РСР. – К.: Політвидав України, 1982. – Т.1 – С. 280.

³⁶ Звід законів Української РСР. – К.: Політвидав України, 1982. – Т.1 – С. 255.

відповідної Ради і засідання виконавчого комітету, до складу якого вони обирались, звільнялись від виконання своїх виробничих або службових обов'язків із збереженням заробітної плати або середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Отже, перший етап розвитку законодавства про гарантійні виплати (1922-1970 рр.), пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю УРСР 1922 року та великої кількості законодавчих та нормативно-правових актів, які регулювали питання надання робітникам і службовцям гарантійних виплат як республіканського, так і загальносоюзного рівнів. КЗпП УРСР 1922 року став основним нормативним актом, на основі якого відбувалося регулювання трудових відносин у початковий період НЕПу, але більшість питань праці було врегульовано загальносоюзними актами в цій галузі. В цей період було визначено підстави надання роботодавцями (наймачами) гарантійних виплат на користь працівників, постійно розширювались випадки їх надання завдяки прийняттю нових актів про гарантійні виплати. Було встановлено порядок та розміри обчислення середньої заробітної плати, що полегшило процес нарахування працівникам гарантійних виплат. Негативним було те, що ні КЗпП УРСР 1922 року, ні інше законодавство, яке регулювало гарантійні виплати, прямо не вказували, що за працівником, з підстав передбачених законом, зберігалась не тільки заробітна плата, а й місце роботи (посада). Отже, фактично такої трудової гарантії, як збереження місця роботи (посади), трудовим законодавством встановлено не було. Також КЗпП УРСР 1922 року гарантійні виплати працівникам при направленні їх на роботу в іншу місцевість не регулювались.

Наступний (другий) етап розвитку законодавства про працю та трудового права в цілому зумовлений прийняттям Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року³⁷, що були введені в дію 1 січня 1971 року, та Кодексу законів про працю Української

³⁷ Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С. Комментарий к законодательству о труде / Н.Г. Александров, Е.И. Астрахан, С.С. Каринский. – М.: Юридическая лит. – 1975. – С. 11.

РСР від 10 грудня 1971 року, який було введено в дію 1 червня 1972 року³⁸, і діє з відповідними змінами та доповненнями й на даний час.

Одним із завдань Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року було забезпечення високого рівня умов праці, всебічної охорони трудових прав працівників. Однак більшість його завдань сформульовані у відповідності до комуністичних принципів правового регулювання трудових відносин. Зміст статей, що містять норми про гарантійні виплати, з часу прийняття даного кодексу на сьогодні не змінився. Кодексом законів про працю України 1971 року розширено перелік випадків надання працівникам гарантійних виплат, правове регулювання яких знайшло своє відображення в статтях 118-126 КЗпП УРСР.

Необхідно зупинитись на врегулюванні питання гарантійних виплат у Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. Так, у цьому законодавчому акті встановлювались такі підстави надання працівникам гарантійних виплат: обрання на виборну посаду (стаття 46), виконання державних чи громадських обов'язків (стаття 47), відрядження та переїзд на роботу в іншу місцевість (стаття 48). Усі інші питання, що стосувались надання гарантійних виплат працівникам, Основами не регулювались. Вони знайшли своє відображення у законодавстві про працю союзних республік, зокрема, в Кодексі законів про працю Української РСР 1971 року.

Стаття 118 КЗпП УРСР регулювала питання надання працівникам, обраним на виборні посади, гарантійних виплат. Вказана стаття відтворювала статтю 46 Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю³⁹, в якій було закріплено, що робітникам і службовцям, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у

³⁸ Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

³⁹ Теплицкая М.Ф., Александров И.С., Прокопенко В.И. Законодательные акты о труде / М.Ф. Теплицкая, И.С. Александров, В.И. Прокопенко: К., Политиздат Украины. – 1977. – С. 299.

партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, гарантувалось надання після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередньої роботи (посади), а при її відсутності – іншої рівноцінної роботи (посади) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Статтею 119 КЗпП УРСР, як і статтею 47 Основ, передбачалось, що на час виконання державних чи громадських обов'язків, якщо згідно законодавства СРСР і союзних республік ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, робітникам і службовцям гарантувалось збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Робітникам і службовцям, яких залучали до виконання обов'язків, встановлених Законом СРСР від 12 квітня 1967 року «Про загальний військовий обов'язок», надавались гарантії і пільги у відповідності із вказаним Законом.

Статтею 48 Основ передбачались гарантійні і компенсаційні виплати працівникам при відрядженнях та переїзді на роботу в іншу місцевість. У ній було вказано, що робітники і службовці мають право на відшкодування витрат і отримання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями, переведенням, прийняттям чи направленням на роботу в іншу місцевість. За працівниками, які направлялись у відрядження, зберігалися протягом всього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток.

Надання працівникам гарантійних виплат з даних підстав знайшло своє відображення у двох статтях КЗпП УРСР. Так, статтею 120 даного законодавчого акту, яка регулювала питання надання працівникам гарантійних і компенсаційних виплат при переводі їх на роботу в іншу місцевість, встановлювалось, що заробітна плата виплачується працівнику за час знаходження його в дорозі і ще за шість днів (для зборів в дорогу і влаштування на новому місці). Заробітна плата за час до початку роботи працівникам, які переїжджали у зв'язку з прийняттям їх на роботу в іншу місцевість, виплачувалась повністю або частково за згодою сторін. В ч. 3

статті 121 КЗпП УРСР зазначалось, що за працівниками, які направлялись у відрядження, зберігались протягом всього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток.

У статтях 122-124,126 КЗпП УРСР 1971 року вперше були закріплені підстави надання гарантійних виплат, які не були передбачені КЗпП 1922 року.

У статті 122 КЗпП УРСР вказувалось, що при направленні робітників і службовців для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігалось місце роботи (посада) і провадились виплати, передбачені законодавством. Зі змісту статті не видно чи мали право працівники, направлені для підвищення кваліфікації, на гарантійні виплати.

Статтею 123 КЗпП УРСР передбачалось, що за час перебування в медичному закладі на обстеженні за робітниками і службовцями, які були зобов'язані проходити таке обстеження, зберігався середній заробіток за місцем роботи. Слід звернути увагу на те, що працівники, які проходили медичний огляд при прийнятті на роботу, права на одержання гарантійних виплат на час такого огляду не мали.

Гарантійні виплати для донорів встановлювались статтею 124 КЗпП УРСР. У ній зазначалось, що за працівниками-донорами зберігався середній заробіток за дні обстеження в установах охорони здоров'я і здачі крові для переливання. Також цим працівникам безпосередньо після кожного дня здачі крові для переливання надавався день відпочинку із збереженням середнього заробітку. За бажанням працівника цей день міг бути приєднаний до щорічної відпустки.

Новим стало закріплення в законодавстві про працю УРСР надання гарантійних виплат працівникам – винахідникам і раціоналізаторам. Стаття 126 КЗпП УРСР гарантувала робітникам і службовцям – авторам винаходів і раціоналізаторських пропозицій збереження середнього заробітку при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу і раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі,

організації. При впровадженні винаходу і раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівником зберігалась посада за місцем постійної роботи і така робота оплачувалась за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи. Слід зазначити, що в цій першій редакції стаття передбачала надання гарантійних виплат працівникам – авторам винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Однак у подальшому до статті були внесені зміни, які розширили цей перелік об'єктів авторського права.

15 липня 1971 року Верховною Радою УРСР були прийняті Закони УРСР «Про районну Раду депутатів трудящих Української РСР»⁴⁰ та «Про міську, районну в місті Раду депутатів трудящих Української РСР»⁴¹. У цих Законах було закріплено положення про те, що депутати відповідних Рад депутатів трудящих на час сесії, засідання виконавчого комітету і постійної комісії, до складу яких їх обрано, звільнялися від виконання своїх виробничих або службових обов'язків із збереженням середнього заробітку (заробітної плати) за місцем постійної роботи.

Питання надання гарантійних виплат робітникам і службовцям, обраним на виборні посади, регулювались у переважній більшості загальносоюзними актами. Так, статтею 27 Закону СРСР «Про статус депутатів Рад депутатів трудящих в СРСР» від 20 вересня 1972 року⁴² передбачалось звільнення депутата від виконання виробничих або службових обов'язків із збереженням середнього заробітку (заробітної плати) за місцем постійної роботи на час сесії Ради, а також для виконання депутатських повноважень в інших випадках, передбачених законодавством.

Важливе значення в регулюванні питань гарантійних виплат працівникам, обраним на виборні посади, мала Постанова Ради Міністрів СРСР від 27 жовтня 1972 року № 777 «Про збереження середньомісячної

⁴⁰ Звід законів Української РСР. – К.: Політвидав України. – Т.1 – 1982. – С. 193.

⁴¹ Звід законів Української РСР. – К.: Політвидав України. – Т.1 – 1982. – С. 222.

⁴² Відомості Верховної Ради СРСР. – 1972. – №39. – Ст. 347.

заробітної плати за працівниками, обраними на посади голів, заступників голів і секретарів виконкомів сільських і селищних Рад депутатів трудящих»⁴³. Даною Постановою було встановлено, що за робітниками, обраними на посади голів, заступників голів і секретарів виконкомів сільських і селищних Рад депутатів трудящих, у випадках, коли їх середньомісячна заробітна плата за основним місцем роботи за останній рік була більшою за оклад (ставку) за посадою, яку вони займали до обрання, зберігалась середньомісячна заробітна плата, якщо вона була вище діючих окладів в даній Раді, але не вище граничних розмірів окладів, передбачених Постановою Ради Міністрів СРСР від 20 серпня 1971 року № 589.

Суттєві зміни були внесені в статтю 120 КЗпП УРСР Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про внесення змін до статей 120 і 260 Кодексу законів про працю Української РСР» від 30 грудня 1981 року. Частина 2,3,4 даної статті було викладено в новій редакції. Згідно з цими нормами працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це було пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачувались: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати на перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджав; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі. Працівникам, які переїжджали у зв'язку з прийняттям їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачувались компенсації і надавались гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам могла бути виплачена за погодженням сторін.

Наступні зміни та доповнення були внесені Указом Президії Верховної Ради УРСР від 24 січня 1983 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР». Стаття 126 КЗпП УРСР, що регулювала питання надання гарантійних виплат працівникам –

⁴³ Зібрання постанов СРСР. – 1972. – № 21. – Ст. 117.

винахідникам і раціоналізаторам була доповнена частиною третьою, в якій зазначалось, що гарантії, встановлені частинами першою і другою цієї статті, поширювались і на робітників та службовців – авторів промислових зразків, які залучались до участі в роботах, пов'язаних з використанням на підприємствах, в установах і організаціях створених ними промислових зразків. У частинах першій та другій цієї статті слова «підприємстві, в організації» замінено словами «підприємстві, в установі, організації».

другий етап – подальший розвиток трудового законодавства (1970 – 1990 рр.) характеризується прийняттям Основ законодавства Союзу РСР від 15 липня 1970 року та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року. У цих законодавчих актах про працю встановлювались підстави надання працівникам гарантійних виплат та здійснювалось їх правове регулювання. У даний період було вдосконалено норми, що регулювали гарантійні виплати, розширені підстави надання працівникам цих виплат. Так, КЗпП УРСР 1971 року були передбачені гарантійні виплати донорам, працівникам за час обстеження в медичних закладах та при направленні їх на підвищення кваліфікації, працівникам – авторам винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Необхідно звернути увагу на те, що такі випадки надання вказаних виплат КЗпП УРСР 1922 року не регулювались. Більшість законодавчих та нормативно-правових актів, що регулювали питання надання гарантійних виплат, діяли з 20-30х рр. ХХ ст. та не втратили чинність і після прийняття Основ законодавства Союзу РСР від 15 липня 1970 року та Кодексу Законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року. Але разом з тим, було прийнято ряд законодавчих актів, які забезпечили подальший розвиток норм про гарантійні виплати.

Новий етап (третій) у розвитку законодавства про гарантійні виплати починається з дня проголошення незалежності України та переходу до ринкової економіки, що знайшло своє юридичне закріплення в Декларації про державний суверенітет України, прийнятій Верховною Радою України 16

липня 1990 року⁴⁴, та Акті проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року⁴⁵. Згідно із статтею 3 Закону України “Про правонаступництво України” від 12 вересня 1991 року⁴⁶ закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, продовжують діяти на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності. А тому на теренах держави продовжує діяти українське законодавство про гарантійні виплати, прийняте у радянський період до проголошення суверенітету. Крім того, у разі неврегульованості того чи іншого питання про надання гарантійних виплат законодавством України діють і законодавчі акти колишнього Союзу РСР за умови, якщо вони не суперечать Конституції і законам України, що передбачено Постановою Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР”⁴⁷. На початку цього періоду розпочинається реформування всіх галузей права, в тому числі і трудового, яке триває і нині. Прийнято велику кількість важливих законодавчих актів в сфері праці, одним з яких є Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р.⁴⁸, який дав визначення основній і додатковій заробітній платі. У цей період підготовлено проект нового законодавчого акту про працю – Трудового кодексу України (реєстраційний №1108/П, текст законопроекту до другого читання 10 грудня 2009 р. (далі – проект ТК України). У проекті ТК України розширено підстави надання гарантійних виплат. У ньому, крім тих випадків, які передбачені чинним

⁴⁴ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1990. – №31. – Ст. 429.

⁴⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – №38. – Ст. 502.

⁴⁶ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – №46. – Ст. 617.

⁴⁷ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – №46. – Ст. 621.

⁴⁸ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

трудохим законодавством, до гарантійних виплат включено грошову виплату за невикористану відпустку або її частину і вихідну допомогу⁴⁹.

Законом України від 25 березня 1992 року “Про військовий обов’язок і військову службу”⁵⁰ за громадянами України, які проходять підготовку з військово-технічних спеціальностей з відривом від виробництва, на весь час підготовки, включаючи час проїзду до місця підготовки та у зворотному напрямку, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування і форм власності. Також даним Законом встановлено, що громадяни України для виконання обов’язків, пов’язаних із взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу, а також особи, які направляються районними (міськими) військовими комісаріатами на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних чи стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов’язків та перебування в лікувальному закладі охорони здоров’я, із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати.

Пунктом 10 статті 29 вказаного Закону за призваними на збори військовозобов’язаними та резервістами на весь період зборів, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності. Якщо військовозобов’язаний або резервіст захворів під час зборів і продовжує хворіти після їх закінчення, за ним зберігаються місце роботи і займана посада, а з дня закінчення зборів, у разі тимчасової непрацездатності, замість

⁴⁹ Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-П від 28 серпня 2003 року, підготовлений до повторного другого читання 10 грудня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

⁵⁰ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1992. №27. – Ст. 385.

заробітної плати виплачується допомога відповідно до законодавства. За членами комісій з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарями і середнім медичним персоналом, технічними працівниками та обслуговуючим персоналом, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти, на весь час виконання цих обов'язків зберігаються займана посада та середній заробіток за основним місцем роботи.

Частиною 2 статті 11 Закону України “Про альтернативну (невійськову) службу” від 12 грудня 1999 року⁵¹ передбачено, що за громадянами, які подали заяву про направлення на альтернативну службу, зберігаються місце роботи і середня заробітна плата, за час явки на засідання комісії у справах альтернативної служби.

У цей період зміни були внесені до КЗпП України Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України» від 19 січня 1995 року. Цим Законом у новій редакції була викладена частина друга статті 119 КЗпП України, але ці зміни носили тільки редакційний характер. У ній встановлювалось, що працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. У частині четвертій статті 120 слова «чи громадського заклику» та «Союзу РСР» було виключено.

Законом України «Про внесення доповнень до деяких законодавчих актів України щодо охорони інтелектуальної власності» від 28 лютого 1995

⁵¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1992. – №15. – Ст. 188.

року стаття 126 була викладена в новій редакції. За працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації. Частиною 2 даної статті встановлено, що при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота щодо впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Інші зміни, які були внесені до статей 119, 121 КЗпП України, мали тільки редакційний характер і на правове регулювання гарантійних виплат не вплинули.

Цінним надбанням для обчислення середньої заробітної плати при наданні гарантійних виплат стало прийняття Постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»⁵². Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується у наступних випадках надання працівникам гарантійних виплат:

- надання працівникам виплати за невикористану відпустку;
- надання працівникам творчої відпустки;
- виконання працівникам державних і громадських обов’язків у робочий час;
- виплати вихідної допомоги;
- оплата службових відряджень;
- направлення працівників на обстеження до медичних закладів;

⁵² Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

- звільнення працівників-донорів від роботи;
- залучення працівників до виконання військових обов'язків.

Більшість норм про гарантійні виплати, які регулювались радянськими нормативно-правовими актами, дублюються і в чинному законодавстві. Так, згідно із Законом України від 23 червня 1995 р. «Про донорство крові та її компонентів» № 239/95-ВР⁵³, в день медичного обслуговування працівник, який виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві із збереженням за ним середнього заробітку. Після кожної здачі крові, в тому числі у вихідні, святкові та неробочі дні, донору надається додатковий день відпочинку із збереженням за ним середнього заробітку. Виплата середнього заробітку здійснюється за рахунок коштів роботодавця, з віднесенням її до таких, що спрямовані на благодійну діяльність. Підставою для надання цих пільг є відповідні довідки, видані донору за місцем медичного обстеження чи здачі крові.

Важливе значення має Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, яка затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59, в редакції від 10 червня 1999р. № 146⁵⁴, яка є основним документом, що регламентує порядок направлення працівника в службове відрядження. Положення даної Інструкції більш детально будуть викладені в наступних розділах цього дослідження.

Законом України від 15 вересня 1999 року зі змінами та доповненнями «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁵⁵ встановлені гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Відповідно до ч.6 статті 41 вказаного Закону членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої

⁵³ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – №23. – Ст.183.

⁵⁴ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №13. – Ст. 515.

⁵⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1999. – №38. – Ст. 1889.

заробітної плати для участі у консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілкового навчання, але не менше ніж дві години на тиждень.

Статтею 61 Закону України від 7 липня 2010 року «Про судоустрій та статус суддів»⁵⁶. Роботодавець зобов'язаний звільнити народного засідателя від роботи на час виконання ним обов'язків зі здійснення правосуддя. А за статтею 62 цього Закону встановлюється, що народним засідателям за час виконання ними обов'язків у суді виплачується винагорода в розмірі їх середньомісячного заробітку чи пенсії, але не менше прожиткового мінімуму для працездатної особи. Зазначені виплати здійснюються територіальними управліннями Державної судової адміністрації України за рахунок коштів Державного бюджету України. За народними засідателями і присяжними на час виконання ними обов'язків у суді за місцем основної роботи зберігаються всі гарантії та пільги, передбачені законом.

Законом України від 11 липня 2002 року №93-IV «Про статус депутатів місцевих рад»⁵⁷ депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації. У разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету.

У чинному трудовому законодавстві випадки надання гарантійних виплат при здійсненні державних чи громадських обов'язків безпосередньо в

⁵⁶ Про судоустрій та статус суддів. Закон України від 7 липня 2010 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nveg=245317>.

⁵⁷ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2002. – №40. – С. 290.

Кодексі законів про працю не передбачені. Вони регулюються спеціальним законодавством.

Необхідно зазначити, що ні в Кодексі законів про працю 1922 року, ні в законодавстві про працю 1971 року не визначено поняття «гарантійні виплати». Така прогалина в законодавстві свідчить про відсутність єдиного розуміння правового явища, що розглядається і ускладнює розмежування гарантійних виплат з іншими виплатами на користь працівників. Це питання знайшло своє правове закріплення у проекті Трудового кодексу України, норми якого містять визначення поняття гарантійних виплат та правові підстави надання таких виплат роботодавців на користь працівників. Поняття гарантійних виплат визначено в статті 246 проекту ТК України. 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. На мою думку, включення до Кодексу законів про працю України норми, яка визначить поняття гарантійних виплат, що надаються працівникам у випадках, визначених законодавством., надасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

Становлення в Україні ринкових відносин знайшло свій прояв у розширенні сфери локальної нормотворчості у трудовому праві, що дозволило працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав.

Таким чином, третім є етап побудови правової демократичної держави (1990 рік і донині). Розвиток законодавства, що регулює гарантійні виплати в період незалежності України, є самостійним етапом правового врегулювання цих норм. Цей етап характеризується розширенням сфери регулювання законодавства про гарантійні виплати та його вдосконаленням в зв'язку зі становленням та розвитком ринкових відносин. Проте зазначені зміни не носили кардинального характеру, адже вони були пов'язані лише з удосконаленням чинного законодавства. Внесені зміни в законодавчі акти,

що регулюють гарантійні виплати мали подекуди редакційний характер. Підстави надання працівникам гарантійних виплат не змінилися. Проте, у цей період прийняті важливі законодавчі акти, що регулюють гарантійні виплати, такі як Закони України «Про оплату праці», «Про військовий обов'язок і військову службу», Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, яка затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59, в редакції від 10 червня 1999р.

Проаналізувавши нормативні акти можна зробити висновок, що правове регулювання гарантійних виплат за період проголошення незалежності України не зазнало кардинальних змін. Це обумовлено тим, що реформа трудового законодавства ще триває. Хоча в процесі реформи в Україні прийнято велику кількість законодавчих актів, які регулюють трудові відносини, цього не достатньо. Реформа трудового законодавства, у тому числі правового регулювання гарантійних виплат, вимагає прийняття нового Трудового кодексу України.

У підсумку можна сказати, що розвиток законодавства про гарантійні виплати, має як позитивні, так і негативні риси:

- 1) позитивним в цей період було визначення підстав і випадків надання роботодавцями гарантійних виплат на користь працівників, встановлення порядку їх обчислення;
- 2) негативним було те, що в Кодексах Законів про працю 1922 року та 1971 року поняття «гарантійні виплати» визначено не було, крім того гарантійні виплати необґрунтовано віднесені в чинному законодавстві до додаткової заробітної плати;
- 3) протягом тривалого часу на території України правове регулювання гарантійних виплат здійснювалось законодавством, встановленим у 1927-1931 роках, що не відповідало етапам розвитку суспільства.

Для розробки пропозицій щодо удосконалення правового регулювання гарантійних виплат недостатньо аналізу колишнього та чинного трудового законодавства України, необхідно проаналізувати правове регулювання цих норм в міжнародно-правових актах та зарубіжному законодавстві, з метою визначення відповідності нашого законодавства міжнародним стандартам та запозичення передового досвіду.

1. 2. Правове регулювання гарантійних виплат міжнародним та зарубіжним законодавством

Однією з найважливіших проблем сучасного суспільства є питання забезпечення належних умов праці робітників та службовців, взаємовідносин роботодавця і працівника. Формування ефективних національних та міжнародних механізмів захисту трудових прав працівників визначає рівень розвитку більшості країн на шляху побудови правової держави. Міждержавна співпраця у галузі регулювання трудових відносин набуває особливого значення у контексті європейської інтеграції України, наближення її законодавства до стандартів Європейського Союзу (далі - ЄС). Тому актуальним є дослідження міжнародних норм, що регулюють трудові відносини, зокрема, надання працівникам гарантійних виплат.

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, який прийнято Верховною Радою у першому читанні. Проблеми регулювання гарантійних виплат у зарубіжному законодавстві потребують поглибленого дослідження. У більшості країн постсоціалістичного спрямування та СНД вже проведено реформування трудового законодавства, зокрема, прийняті нові трудові кодекси в Російській Федерації, Білорусі, Киргизстані, Узбекистані, Азербайджані, Казахстані, Угорщині. Актуальним і своєчасним є дослідження поняття, особливостей правового регулювання гарантійних виплат, що передбачені в трудових кодексах вищезазначених країн. Це надасть можливість запозичити з трудових кодексів країн ЄС та СНД прогресивні норми, які регулюють гарантійні виплати, що сприятиме покращенню їх правового регулювання.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 року⁵⁸ Україна є правонаступником прав і обов'язків за міжнародними договорами Союзу РСР, які не суперечать Конституції України та інтересам держави.

Міжнародно-правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві складається з регулювання цього питання в ратифікованих державами Конвенціях та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці (далі - МОП), у багатосторонніх та двосторонніх міжнародних угодах. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві зарубіжних країн вимагає дослідження внутрішнього законодавства окремих країн. При дослідженні питань гарантійних виплат у зарубіжному законодавстві його необхідно класифікувати за соціально-економічним рівнем розвитку держави на правове регулювання гарантійних виплат у високорозвинених цивілізованих країнах (США та інші); у країнах, що розвиваються (В'єтнам та інші); у країнах колишнього соціалістичного спрямування, а в даний час з перехідною економікою (Польща, Угорщина, Чехія); та у країнах, які входили до складу СРСР.

Виходячи з того, що призначенням гарантійних виплат є забезпечення повного або часткового збереження заробітку працівників, у випадках зазначених у законі, та збереження за ними місця роботи (посади), виникає необхідність дослідження міжнародно-правових актів, які стосують умов та оплати праці. Проаналізувавши конвенції та багатосторонні і двосторонні угоди можна зробити висновок, що регулювання гарантійних виплат здійснюється на підставі трудового законодавства тієї країни, з роботодавцем якої працівник перебуває у трудових правовідносинах.

Особливе місце серед міжнародних законодавчих актів у галузі трудового права займають акти Міжнародної Організації Праці, членство в якій Українська РСР набула в 1954 р. Її призначенням, як

⁵⁸ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – №46. – Ст. 617.

наголошується у правовій літературі, є здійснення заходів, спрямованих на покращення умов праці і життя трудящих⁵⁹. Цю мету МОП реалізує в основному через нормотворчу діяльність, вироблення та створення загальноприйнятих та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій. Тому цілком природно, що ці акти займають важливе місце в системі норм міжнародно-правового регулювання праці. Сутність прийнятих МОП конвенцій полягає в тому, щоб створити для держави, що її «належним чином ратифікувала», зобов'язання із внесенням змін у національне законодавство про працю⁶⁰.

Важливим надбанням стало прийняття Конвенції МОП № 95 стосовно захисту заробітної плати від 1 липня 1949 року⁶¹, ратифікованої Указом Президії Верховної Ради СРСР „Про ратифікацію конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП)” від 31 січня 1961 року⁶². Положення даної Конвенції застосовуються до всіх осіб, яким виплачується або повинна виплачуватись заробітна плата. Статтею 1 вказаної Конвенції визначено, що ж треба розуміти під терміном «заробітна плата». Він означає незалежно від назви і методу обчислення будь-яку винагороду чи заробіток, які можуть бути виражені у грошах і встановлені угодою чи національним законодавством, які підприємець повинен сплатити в силу письмового чи усного договору з найму послуг трудівнику за працю, яка виконана, або повинна бути виконана, або за послуги, які були надані, або повинні бути надані. Заробітна плата, згідно зі статтею 5 Конвенції, повинна виплачуватись безпосередньо зацікавленому працівнику, якщо національне законодавство, колективний договір чи рішення арбітражного органу не

⁵⁹ И в а н о в С.А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов. – М.: Юридическая лит. – 1964. – С. 15.

⁶⁰ Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права / В. К. Костюк // Право України. – 1999. – № 11. – С. 97-100.

⁶¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1961. – №46. – Ст. 512.

⁶² Відомості Верховної Ради СРСР. – 1961. – №6.

передбачають протилежного та якщо зацікавлений працівник не погоджується на інший метод. Важливим є положення статті 6 Конвенції, в якій передбачено, що підприємцю забороняється обмежувати в будь-який спосіб свободу працюючого розпоряджатися своєю заробітною платою за власним бажанням. У цій Конвенції також зазначається, що утримання із заробітної плати в певних умовах і розмірах, проміжки часу, в які вона повинна виплачуватись працівнику, можуть встановлюватись національним законодавством, колективним договором чи рішенням арбітражного органу. Виплата заробітної плати, коли вона здійснюється за готівку, повинна здійснюватись тільки у робочі дні і за місцем роботи чи поблизу від нього, якщо інше не передбачено національним законодавством, колективним договором чи рішенням арбітражного органу та визнано більш прийнятним.

Цікавим є положення статті 13, у якій встановлено заборону здійснювати виплату заробітної плати у місцях продажу напоїв чи інших подібних місцях, а також у випадку необхідності запобігти зловживанням у магазинах роздрібною торгівлі і в місцях розваг, за виключенням тих випадків, коли заробітну плату отримують особи, які працюють в таких установах.

Проаналізувавши вищевказану Конвенцію МОП, необхідно зупинитись на Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні⁶³, схвалена Указом Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000, яка підкреслила важливість посилення захисту прав працівників у сфері заробітної плати на основі застосування міжнародних норм. За цією Концепцією виплата заборгованості із заробітної плати повинна бути законодавчо визначена позачерговою порівняно з іншими виплатами, як це визначають міжнародні норми щодо цих виплат (Конвенція МОП N 95 "Про захист заробітної плати" (1949 р.)). Оскільки гарантійні виплати хоч і не є заробітною платою, але їх надання здійснюється з метою збереження доходів

⁶³ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2000. – № 52. – Ст. 2257.

працівників і фактично виплачуються замість зарплати, то необхідно також визнати, що саме гарантійні виплати поряд із заробітною платою повинні виплачуватись у позачерговому порядку. Хоча цього і не визначають міжнародні та національні норми, адже у законодавстві гарантійні виплати необґрунтовано віднесені до заробітної плати.

Конвенцією про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності від 1951 року № 100⁶⁴, яка набрала чинності 23 травня 1953 року, закріплено принцип такої рівності. Відповідно до положень Конвенції термін «винагорода» включає в себе звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату чи звичайну, основну чи мінімальну ставку та іншу винагороду, яка надається безпосередньо чи опосередковано, у грошах чи в натурі підприємцем працівнику в силу виконання останнім його роботи. У ній вказується, що ставки винагороди повинні визначатися без дискримінації за ознаками статі. Статтею 2 Конвенції передбачено, що кожний член Організації за допомогою засобів, які відповідають діючим методам встановлення ставок винагороди, заохочує і у тій мірі, в якій це можливо сумістити з вказаними методами, забезпечує застосування щодо всіх працюючих принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей принцип може застосовуватись шляхом врегулювання національним законодавством або системою визначення винагороди, встановленої чи визнаної законодавством, або колективними договорами між підприємцями і працівниками, або при суміщенні цих способів.

Конвенцією № 111 про заборону дискримінації в області праці та занять від 15 червня 1960 року⁶⁵, ратифікованою Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1961 року⁶⁶, встановлено, що будь-яке розрізнення, недопущення чи надання переваги, яке надається за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного чи соціального

⁶⁴ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1956. – №5. – Ст.75.

⁶⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1961. – №46. – Ст.512.

⁶⁶ Відомості Верховної Ради СРСР. – 1961. – №6.

походження, яке призводить до знищення чи порушення рівності можливостей чи відношення у сфері праці і занять (в даній Конвенції терміни «праці» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, доступ до праці та різним заняттям, а також оплату і умови праці) заборонено. Будь-яке розрізнення, недопущення чи надання переваги у відношенні до визначеної роботи, яка має специфічні вимоги, дискримінацією не вважається.

Гарантійні виплати не є винагородою (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. Тому за аналогією закону необхідно у випадку надання працівникам гарантійних виплат дотримуватись положень вищевказаних Конвенцій та інших міжнародних нормативно-правових актів щодо заборони дискримінації в оплаті праці та при наданні інших виплат.

Подальше правове регулювання оплати праці в нормативно-правових актах міжнародних організацій знайшло своє відображення в Конвенції №131 Міжнародної Організації Праці „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” від 22 червня 1970 року⁶⁷, ратифіковану Законом України «Про ратифікацію Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 19 жовтня 2005 року⁶⁸, яка передбачає захист найманих працівників від не виправдано низької заробітної плати та приділяє особливу увагу потребам країн, що розвиваються. Державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати існує у багатьох розвинутих країнах та країнах, що розвиваються. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні встановлюється і переглядається відповідно статей 9 і 10 Закону України „Про оплату праці”⁶⁹. Разом з тим є чимало країн, у тому числі ФРГ,

⁶⁷ Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – Офіц. вид. – 2005. – № 12. – С. 13–15.

⁶⁸ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2006. – № 2. – Ст. 40.

⁶⁹ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

Італія, Швейцарія, Австрія, Норвегія, Данія, Ірландія, де відсутній загальнонаціональний мінімум заробітної плати⁷⁰.

Статтею 1 Конвенції передбачено, що кожний член Міжнародної Організації Праці, який її ратифікує, зобов'язується створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б її доцільність. Цінним у цій Конвенції є встановлене положення про те, що мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення викликає застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

У міжнародних договорах про трудову діяльність і соціальний захист громадян, працівникам гарантується за законодавством держави місця працевлаштування визначення: порядку оформлення трудового договору (контракту); вік, з якого допускається прийняття на роботу; обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом); в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї; соціальне та пенсійне забезпечення.

Так, 15 квітня 1994 року країнами СНД була укладена Угода «Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів»⁷¹, ратифікована Законом Верховної Ради України «Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 року» від 22 серпня 1995 року⁷². Вона регулює основні напрями співробітництва у галузі трудової діяльності та соціального захисту осіб (далі - працівники) і членів їх сімей, які постійно проживають на території однієї з держав і провадять свою трудову діяльність на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм

⁷⁰ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев: Изд. 2-е, исп. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 381.

⁷¹ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – № 7. – С.85.

⁷² Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – № 29. – Ст. 221.

власності (далі - роботодавці або наймачі) на території іншої держави відповідно до законодавства країни працевлаштування. Цією багатосторонньою Угодою визначено, що трудова діяльність працівника здійснюється на підставі трудового договору (контракту), укладеного з роботодавцем. У трудовому договорі (контракті) повинні міститися основні реквізити роботодавця та працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про суть роботи, умови праці та її оплати, тривалість робочого дня і відпочинку, умови проживання, а також термін дії трудового договору, умови його розірвання, порядок покриття транспортних витрат. Працівники мають права і виконують обов'язки, встановлені трудовим законодавством тієї держави, з роботодавцем якої він перебуває у трудових відносинах.

З наведеного можна зробити висновок, що надання гарантійних виплат громадянам, які працюють на території іншої держави на підставі трудових контрактів з іноземними роботодавцями, здійснюється за нормами законодавства держави працевлаштування.

Законодавство України про працю передбачає, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про зайнятість населення» від 01 березня 1991 року⁷³ громадяни України у період тимчасового перебування за кордоном мають право займатися трудовою діяльністю, якщо вона не суперечить чинному законодавству України і держави перебування. При цьому інтереси громадян України, тимчасово працюючих за кордоном, захищаються угодами, укладеними між Україною та іншими державами.

І.Я. Кисельов виділяє три основні моделі трудових відносин працівників, що виїжджають на роботу за кордон⁷⁴. При першій моделі правовідносин, яка передбачає трудову діяльність за кордоном та витікає з юридичного факту (трудоного договору), що виник у певній державі на основі

⁷³ Відомості Верховної Ради УРСР. – Офіц. вид. – 1991. – №14. – Ст. 170.

⁷⁴ Киселев И.Я. Международный труд. Практическое пособие / И.Я. Киселев. – М., Юристь. – 1997. – С. 19.

її законодавства. У рамках цього договору роботодавці направляють своїх працівників у організації за кордон для участі у будівництві підприємств, монтажу вітчизняного обладнання, здійснення термінової допомоги та направляють їх у короткострокові закордонні відрядження у справах служби. Друга модель передбачає, що громадяни держави виїзду безпосередньо або через посередників укладають трудові контракти з іноземними роботодавцями про роботу за кордоном. У такому випадку має місце експорт робочої сили (зовнішня трудова міграція). При третій моделі роботодавцем громадянина держави виїзду є міжнародна організація, що знаходиться за кордоном. Правове регулювання кожного з цих видів міжнародної праці відрізняється одне від одного.

Норми, які регулюють гарантійні виплати безпосередньо у двосторонніх угодах України з іншими державами не передбачені, оскільки їх надання обумовлене різними правовими підставами здійснення громадянами України їх трудових обов'язків. Так, не можна ототожнювати відрядження за кордон і направлення працівника на роботу за кордон, оскільки вони мають різну правову природу. Необхідність дослідження деяких положень двосторонніх угод викликана тим, що в них трудові відносини громадян, які працюють на території іншої держави, розмежовуються за правовими підставами здійснення їх трудової діяльності, а отже, є різним і правове регулювання.

Важливим є дослідження Угоди між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 року⁷⁵, оскільки вона була першою двосторонньою угодою укладеною між Урядом України з Урядом іншої держави, що регулює трудові відносини громадян, які працюють на території іншої держави. Згідно статті 1 цієї Угоди її дія поширюється на осіб, що названі в Угоді, – працівники та членів їх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї із

⁷⁵ Урядовий кур'єр, 1994, 29 квітня.

держав виїзду та здійснюють свою трудову діяльність на умовах найму на території держави працевлаштування.

За цією Угодою працівники держави виїзду користуються правами та виконують обов'язки, що встановлені трудовим законодавством держави працевлаштування (включаючи питання трудових відносин, колективних договорів, оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, охорони та умов праці та інші).

Стаття 1 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 13 грудня 1993 року⁷⁶, що встановлює дію Угоди на осіб, які виявили бажання працювати на території іншої держави, є ідентичною за своїм змістом статті 1 Угоди між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14 січня 1993 року. За цією Угодою працівники держави виїзду користуються правами та виконують обов'язки, що встановлені законодавством про працю держави працевлаштування і включають в себе всі питання трудових відносин. Важливим з правової точки зору є положення Угоди про те, що трудовий стаж і стаж роботи за фахом, набутий у зв'язку з трудовою діяльністю на території обох держав, взаємно визнаються. Така норма є і в деяких інших Угодах, але саме в цій Угоді передбачено, що при остаточному виїзді з території держави працевлаштування роботодавець обов'язково видає працівнику довідку про тривалість роботи та заробітну плату за цей період (помісячно). На мою думку, важливим є положення статті 13 вказаної угоди, яка передбачає, що працевлаштування працівників можливе лише за наявності медичної довідки про відповідність стану їх здоров'я вимогам професійної діяльності. Цією нормою необхідно доповнити і інші двосторонні угоди, що сприятиме покращенню безпеки життєдіяльності і здоров'я працівників.

⁷⁶ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – № 7. – С.80.

Особливістю Угоди між Україною та Республікою Білорусь від 17 липня 1995 року⁷⁷ є те, що працівники однієї держави можуть здійснювати трудову діяльність на території іншої на підставі: трудового договору (контракту), укладеного між роботодавцем та працівником на визначений строк; договору, укладеного між суб'єктами господарської діяльності обох держав, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування.

Необхідно звернути увагу на те, що при укладенні договорів між суб'єктами підприємницької діяльності цих держав на виконання робіт працівник залишається суб'єктом трудових правовідносин з підприємством держави виїзду, а не з підприємством держави працевлаштування, оскільки він працює не на підставі трудового договору в державі працевлаштування, а на підставі договору підряду між двома господарюючими суб'єктами. А тому положення статті 7 Угоди, що регулює порядок та умови укладення трудового договору між працівником і роботодавцем держави працевлаштування, не може поширюватися на працівників, які здійснюють трудову діяльність на підставі договору підряду, укладеного між суб'єктами господарської діяльності. На цих працівників поширюється законодавство держави виїзду.

У однойменних двосторонніх, наприклад, в Угодах укладених між Урядом України та Урядом Чехії та між Урядом України та Урядом Литовської Республіки та в інших безпосередньо вказано, що на працівників, які здійснюють свою трудову діяльність на підставі договорі, укладених між суб'єктами господарської діяльності обох держав, розповсюджується трудове законодавство держави виїзду.

17 червня 1995 року була укладена Угода між Урядом України і Урядом Вірменії⁷⁸. Вона є ідентичною за своїм змістом Угоді між Україною і Республікою Білорусь.

⁷⁷ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2008. – №3. – Ст. 78.

⁷⁸ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – № 7. – С. 100.

28 березня 1995 року була прийнята Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян⁷⁹. Згідно із статтею 1 чинність Угоди поширюється на громадян обох держав, які постійно проживають на території своїх держав та: направляються на територію іншої держави в межах договорів підряду, укладених між суб'єктами господарської діяльності обох держав, що названі в Угоді “працівники договорів підряду”; здійснюють трудову діяльність у роботодавця на території іншої держави на підставі трудового договору (контракту), які в Угоді іменуються “працівники”.

Правове регулювання оплати праці, відшкодування шкоди, соціального забезпечення цих громадян здійснюється виходячи з цього поділу. Угодою встановлено, що трудові відносини працівників, їх соціальне страхування та соціальне забезпечення регулюються законодавством держави працевлаштування. Що ж стосується працівників договорів підряду, то їх трудові відносини, страхування та соціальне забезпечення регулюються нормами законодавства держави виїзду, тобто громадянами якої вони є.

Дія Угоди між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав від 21 листопада 1995 року⁸⁰ поширюється на осіб, що іменовані в Угоді „працівники”, які мають постійне місце проживання на території однієї з країн виїзду та здійснюють свою діяльність на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, що названі в Угоді „роботодавці” на території держави працевлаштування. Як вбачається зі змісту статті 1 Угоди, відносини працівників з роботодавцями регулюються трудовим законодавством держави працевлаштування. За цією Угодою свою трудову діяльність працівники можуть здійснювати на території іншої держави на підставі: трудового договору (контракту), укладеного між роботодавцем та

⁷⁹ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2007. – №76 (19.10.2007). – Ст. 2834.

⁸⁰ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – № 7. – С.107.

працівником на визначений термін; договору, укладеного між юридичними особами обох держави, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт (послуг) на території держави працевлаштування. В Угоді встановлено, що вік працівників, які здійснюють трудову діяльність у її межах, визначається законодавством держави працевлаштування і не може бути меншим ніж 18 років. Також законодавством держави працевлаштування визначаються обмеження на виконання окремих видів робіт. Працівники країни виїзду, які здійснюють трудову діяльність на підставі договору (контракту), укладеного між працівником та роботодавцем на визначений термін, користуються правами і виконують обов'язки, встановлені трудовим законодавством держави працевлаштування, що включає питання трудових відносин, колективних договорів, оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, охорони і умов праці тощо.

Статтею 1 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 року⁸¹ передбачено, що її дія поширюється на громадян України і громадян Республіки Польща, які постійно проживають на їх територіях і які: працюють у роботодавців на території іншої країни; направлені на територію іншої країни з метою реалізації експортного будівництва та експортних послуг, (надалі іменовані – контракти) укладені між суб'єктами господарської діяльності обох країн.

Трудові відносини (умови праці та її оплати) громадян України чи Польщі, які працюють у роботодавців на території іншої країни, регулюються трудовим законодавством країни працевлаштування, що передбачено пунктом 1 статті 6 Угоди. На працівників, зазначених у пункті 2 статті 1 Угоди, розповсюджується трудове законодавство країни, яка їх направляє.

На підставі Угоди між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян

⁸¹ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2007. – №7 (09.02.2007). – Ст. 265. –

Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 07 березня 1997 року⁸² можуть бути працевлаштовані громадяни: при умові наявності у них необхідної спеціальної освіти або набутого професійного досвіду, відповідно до чинного законодавства тієї держави на території якої він здійснюватиме роботу, на довгостроковий термін - не більше як один рік з можливістю продовження його максимально на шість місяців. При цьому вік громадянина на час прийняття його на роботу не може бути меншим 18 років; які досягли 18 років на короткостроковий термін - максимально до шести місяців один раз протягом календарного року, у переважній більшості на сезонні роботи; які досягли 18 років і мають відповідну кваліфікацію, у межах виконання господарських для України і торгівельних для Словацької Республіки договорів, укладених між юридичними або фізичними особами цих держав, терміном до двох років. У разі необхідності забезпечення закінчення виконання робіт відповідно до укладеного договору цей термін може бути продовжено.

На громадян, які працевлаштовані відповідно до вищевказаної Угоди, поширюється законодавство про працю та її оплату тієї держави, на території якої вони працюють.

Має свої особливості і Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист від 8 квітня 1996 року⁸³. Так, чинність цієї Угоди поширюється на осіб, які названі в Угоді працівники, які є громадянами держави направлення і здійснюють свою трудову діяльність на території держави працевлаштування згідно з її законодавством. Пунктом 2 статті 1 Угоди передбачено, що її дія не поширюється на громадян обох держав, які працюють на їх територіях у межах контрактів комплексних технологічних поставок і постачання обладнання. Працівникам, які працюють на територіях

⁸² Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – Офіц. вид. – 2005. – №7. – С. 143.

⁸³ Офіційний сайт Верховної Ради України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?find=1&textl=1&user=1263207419633748&text=%E2%22%BA%F2%ED%E0%EC&x=5&y=4>

обох держав в межах цієї Угоди, гарантуються права і свободи, а також вони зобов'язуються дотримуватись законодавства держави працевлаштування.

Прийняття працівників на роботу здійснюється відповідно до чинного законодавства держави працевлаштування на основі контрактів, які можуть бути укладені підприємствами, установами, організаціями держави працевлаштування: з підприємствами, установами, організаціями держави працевлаштування з метою виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави працевлаштування (договори підряду); безпосередньо з працівниками. На роботу можуть бути прийняті працівники віком від 18 до 40 років (винятком можуть бути висококваліфіковані спеціалісти), з необхідною підготовкою і станом здоров'я, що відповідають встановленим на території держави працевлаштування вимогам. У вказаній Угоді, як і в однойменній Угоді, укладеній між Урядом України та Урядом Республіки Молдова, також встановлено положення про обов'язковість проходження працівниками медичного обстеження у медичних установах держави працевлаштування до їх від'їзду.

За цією Угодою умови праці та побуту, забезпечення житлом на період роботи, плата за нього, режим роботи (робочий час та час відпочинку), питання оплати та охорони праці, умови роботи у дні національних свят, порядок розв'язання трудових спорів та інші питання пов'язані з трудовою діяльністю працівника на території держави працевлаштування визначаються контрактами згідно з чинним законодавством цієї держави з урахуванням положень, передбачених даною Угодою, і повинні бути на тому ж рівні, що і для громадян держави працевлаштування. Оплата праці здійснюється згідно з контрактом.

Проаналізувавши двосторонні Угоди, укладені Україною з іншими державами, можна зробити висновок.

– Громадяни держави виїзду, які працюють на території іншої держави на підставі індивідуального трудового договору (контракту) з роботодавцями іншої держави, користуються правами та виконують обов'язки, встановлені

трудохим законодавством держави працевлаштування. Надання працівнику гарантійних виплат здійснюється на підставі законодавства тієї держави, на території якої знаходиться роботодавець з яким він перебуває у трудових відносинах.

– Громадяни України виконують роботу за кордоном, перебуваючи у службових відрядженнях, здійснюючи трудову діяльність на підставі договорів підряду. На працівників, які працюють на території іншої держави на підставі договорів підряду або для виконання певної роботи, а також направлених для підвищення кваліфікації, стажування або у відрядження за кордон поширюється законодавство держави виїзду, громадянами якої вони є. Надання гарантійних виплат цим працівникам здійснюється на підставі законодавства держави виїзду, оскільки вони залишаються суб'єктами трудових відносин з установою або організацією, яка направила їх за кордон (їх призначення, переміщення оформляється наказами (розпорядженнями) цих організацій, ними же вносяться записи у трудові книжки).

Необхідність дослідження зарубіжного трудового законодавства у порівнянні його із законодавством про працю України виникає у зв'язку з обранням Україною європейського напрямку розвитку і прагненням України стати повноправним членом Європейського Союзу. Це вимагає гармонізації національного законодавства, у тому числі і трудового, із законодавством країн ЄС. Особливу увагу приділяє Уряд України при вдосконаленні трудового законодавства до європейських стандартів, оскільки рецeпування цих стандартів у національне законодавство полегшить інтеграцію України в ЄС. Так, Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу (далі - Програма), затверджена Законом України від 18 березня 2004 року № 1629-ІУ «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу»⁸⁴, визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому

⁸⁴ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2005. – №15. – Ст. 1028.

Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

Одним з найважливіших нормативно-правових актів ЄС є Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 року⁸⁵, що набрала чинності 26 лютого 1965 року. Дана Хартія підписана Україною 3 травня 1996 року та ратифікована Законом України „Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)” № 137-5 від 14 вересня 2006 року⁸⁶.

Переглянута Хартія має на меті посилити міжнародні гарантії основоположних соціальних і економічних прав людини. Вона вносить зміни та доповнення до Європейської соціальної хартії з урахуванням перетворень, які відбулися після її прийняття, визначає основні соціальні права та принципи, права та зобов'язання Сторін Хартії та умови їх виконання, а також передбачає систему колективного оскарження.

Хартія визначає основні принципи у соціальній сфері, гарантування яких учасники ставлять за мету своєї політики. Так, у ній визначаються обов'язкові зобов'язання для реалізації соціальних прав і принципів щодо можливості заробляти собі на життя працею, яку людина собі вільно обирає; забезпеченні справедливих умов праці; забезпеченні безпечних та здорових умов праці; свободі об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; укладенні колективних договорів. Проте вказана Хартія ратифікована Україною із виключенням її окремих положень, зокрема, виключено пункт 1 статті 1 частини 2 Хартії, що

⁸⁵ Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське видавництво, 2002. – С. 65.

⁸⁶ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2006. – №43. – Ст. 418.

стосується визнання права працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

Для контролю за дотриманням взятих зобов'язань передбачається подання національних доповідей кожні два роки та можливість Комітету міністрів Ради Європи надавати відповідним урядам необхідні рекомендації.

Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії набрав чинності 4 вересня 1992 року⁸⁷. Україною він не підписаний та не ратифікований. У ньому містяться принципи ефективного застосування засобів та визначено нові заходи для посилення захисту соціальних та економічних прав людини, гарантованих Європейською соціальною хартією, зокрема, на право працівників на рівні можливості та ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, право працівників на отримання інформації та консультацій на підприємстві, право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.

Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, набрав чинності 1 липня 1998 року⁸⁸. Однак Україною він не ратифікований. Він є одним із договорів, укладених з метою покращення забезпечення соціальних прав, гарантованих Європейською соціальною хартією. Даний протокол дозволяє соціальним партнерам та неурядовим організаціям подавати колективні скарги про незадовільне застосування Хартії.

Доцільно звернути увагу на зміст Директиви Ради 80/987/ЄЕС⁸⁹, прийнятої 20 жовтня 1980 року, про зближення законодавства держав-членів щодо захисту працівників у випадку банкрутства роботодавця. Її

⁸⁷ Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське видавництво, 2002. – С. 87.

⁸⁸ Там само. – С. 103.

⁸⁹ Офіційний сайт Верховної Ради України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?find=1&textl=1&user=c856&text%E4%E8%F0%E5%EA%F2%E8%E2%E0+%D0%E0%E4%E8&x=2&y=6>

прийняття було зумовлено виникненням необхідності забезпечити захист прав працівників у випадку банкрутства їх роботодавця шляхом гарантування їм виплати вихідної допомоги. Так, вона застосовується до працівників, вимоги яких виникають з трудових договорів і трудових відносин до роботодавця, що знаходиться в стані банкрутства. Пунктом 2 статті 3 Директиви передбачено, що така допомога виплачується до моменту визнання роботодавця банкрутом при звільненні працівника з причин банкрутства роботодавця, або до моменту визнання роботодавця банкрутом чи припинення трудового договору, трудових відносин, якщо це сталося внаслідок банкрутства роботодавця. Керуючись нормами цієї статті держави-члени самостійно визначають момент виплати працівникові такої допомоги.

Статтею 44 КЗпП України передбачено право працівника на таку гарантійну виплату, як вихідна допомога. Дана виплата надається у разі припинення трудового договору з працівником, у випадках, передбачених пунктом 6 та пунктах 1,2 і 6 статті 40 КЗпП України, зокрема, банкрутства підприємства, установи, організації. Крім того, правове регулювання даного питання здійснюється Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року⁹⁰ та Законом України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" № 1533-3 від 2 березня 2000 року⁹¹. Право працівників на вихідну допомогу у разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (стаття 98 проекту ТК України) встановлено і у частині 1 статті 251 проекту ТК України. Крім того, у цій статті передбачені розміри такої гарантійної виплати у залежності від безперервного стажу роботи у роботодавця, що збанкрутував.

⁹⁰ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2000. – №22. – С. 171.

⁹¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1998. – №23. – Ст. 121.

Одним із важливих питань, які потребують дослідження при вивченні зарубіжного досвіду, є правове регулювання гарантійних виплат роботодавцями на користь працівників у трудовому законодавстві окремих країни з метою використання їх більш прогресивних норм, уникаючи переоцінки цього досвіду та неправильного застосування у процесі правової реформи національного законодавства.

Насамперед необхідно зупинитись на врегулюванні питання гарантійних виплат у країнах з високорозвиненою економікою.

Підстави надання працівникам гарантійних виплат у переважній більшості країн цієї категорії на підприємствах різних форм власності, крім державних, встановлюються локальними нормативно-правовими актами. Правове регулювання трудової діяльності державних службовців майже у всіх країнах здійснюється, як правило, спеціальним законодавством.

У таких країнах як США, Франція, Великобританія, Данія питання оплати праці (заробітна плата, всі інші виплати) регулюються колективними договорами. Так, у Великобританії регулювання таких умов праці, як заробітна плата, робочий час і час відпочинку, здійснюється для двох третіх англійських працівників саме на основі колективних договорів⁹². У деяких країнах законодавчим шляхом встановлені правила оплати відпусток і святкових днів, простоїв, браку, інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру. Однак у переважній більшості країн правила оплати при відхиленні від нормальних умов праці, а також призначення гарантійних і компенсаційних виплат і доплат містяться в колективних договорах⁹³. У них встановлюються принципи оплати праці та надання інших виплат, їх вид і система, розміри тарифних ставок, мінімальна заробітна плата на

⁹² Каленский В.Г. Правовое регулирование труда в Англии (основные черты): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / В.Г. Каленский. – М. – 1964. – С. 5.

⁹³ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев: Изд. 2-е, исп. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 381.

підприємствах, а також співвідношення між заробітною платою окремих категорій персоналу⁹⁴. Спори щодо цих питань вирішуються у більшості випадків колективними переговорами.

Так, Федеральні законодавчі акти (Закон Вагнера 1935 р., Закон Тафта – Хартлі 1947р.) встановлюють, що у колективних договорах регулюються питання заробітної плати, робочого часу, а також строки і умови найму⁹⁵. Законом США 1938 року з поправкою «Про справедливі умови праці»⁹⁶, дія якого поширюється на всі підприємства федерального значення, встановлено гарантований мінімум погодинної ставки оплати праці.

Кодексом праці Франції від 2 січня 1973 р., у редакції від 28 січня 1981 року та з врахуванням змін, внесених у 1982 році⁹⁷ встановлюються мінімальна місячна заробітна плата за відпрацьований час, яка дорівнює похідному зростаючого мінімуму зарплати, та передбачено рівність оплати праці чоловікам і жінкам. Даний законодавчий акт встановлює такі випадки надання працівникам гарантійних виплат: гарантії працівникам, направленим для виконання роботи за кордон; виплати при переїзді до місця роботи працівнику, які можуть бути передбачені галузевим договором (ст.133-7); гарантійні виплати працівникам – представникам колективу, при здійсненні ними колективних переговорів (ст. 132-20); військовозобов'язаним особам, які проходять військову підготовку чи призвані на дійсну військову службу; спеціальні правила для працівників – кандидатів в депутати чи депутатів

⁹⁴ Кашанина Т.В. Корпоративное право (Право хозяйственных товариществ и обществ) / Т.В. Кашанина. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – С. 528-529.

⁹⁵ Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. З.Б. Френкель. — М.: Юристь, 2002. – С. 33.

⁹⁶ Закон США 1938 року з поправкою «Про справедливі умови праці». – Rothstein et al, §§ 4.1-4.13; Covington & Decret, at 273–275.

⁹⁷ Муцинова Н.А. Трудовое право Франции: Сборник нормативных актов / Н.А. Муцинова. – М.: Изд-во УДН. – 1985. – С. 13.

Національної Асамблеї чи Сенату; вихідна допомога при закінченні дії трудового договору.

На сучасному етапі розвитку трудового права у Франції, а також у деяких інших англосаксонських країнах, значення колективних договорів наблизилось до трудового законодавства, а в окремих випадках зміст законодавства про працю, відповідає, майже без змін, положенням колективних договорів. У Данії і Швейцарії умови колективних договорів вагоміші законодавства про працю⁹⁸.

З наведеного можна зробити висновок, що випадки надання роботодавцями на користь працівників гарантійних виплат у країнах з високорозвиненою економікою можуть встановлюватись як колективними договорами, так і законодавством. Це означає, що у більшості країн, у яких надається перевага локально-правовому методу регулювання трудових відносин, сторони колективного договору самостійно визначають випадки та порядок надання гарантійних виплат. Для державних службовців і деяких категорій працівників бюджетних галузей регулювання питань про гарантійні виплати здійснюється, як правило, законодавством і має централізований характер.

У країнах, що розвиваються, а особливо у країнах постсоціалістичного спрямування, колективні договори, порівняно з трудовим законодавством, мають незначну роль. Тому, регулювання трудових відносин законодавством у цих країнах, зокрема, в Україні, є більш доцільним з огляду на численні порушення у цих країнах трудових прав працівників.

Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974 року⁹⁹ не містить такого поняття, як гарантійні виплати, хоча зміст положень параграфу 1 артикулу 81 дещо наближений до визначення гарантійних виплат у трудовому праві

⁹⁸ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, М., 1998. – С. 17.

⁹⁹ Кодекс праці Польщі // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pravo/uz/archive/get_data.Php?3n=topic-17155&sub=125.

України, а у його окремих статтях встановлені випадки надання працівникам цих виплат.

Так, параграф 1 артикулу 81 визначає, що працівнику за час невиконання роботи, якщо він був готовий до її виконання, але з причин, що від нього не залежали, її не виконував, належить виплата винагороди, розмір якої визначається особистим навантаженням працівника, його ставкою погодинною або місячною. Якщо такий склад винагороди невідокремлений від основної винагороди – сплачується 60% винагороди. У кожному випадку винагорода не може бути нижчою від мінімальної винагороди (зарплати) за працю, встановленою на підставі розпоряджень. У параграфі 2 артикулу 81 зазначено, що винагорода, про яку йде мова в параграфі 1, надається працівникові на час простою, який стався не з його вини.

Артикулом 80 передбачено, що працівник може отримати винагороду за час невиконання праці у тих випадках, які встановлені в законодавстві про працю.

У параграфі 2 артикулу 77⁵ зазначено, що умови направлення та оплата службових відряджень працівників, які працюють в державних установах чи органах місцевого самоврядування, у бюджетній сфері встановлюється розпорядженням Міністерства праці Польщі. Виплати при службових відрядженнях працівнику, який виконує роботу (службове завдання) поза місцем роботи на прохання роботодавця (параграф 3 артикулу 77⁵), крім працівників передбачених параграфом 2 цієї статті, встановлюються Кодексом праці Польщі або в Правилах винагород, або в умові про працю (контракті), якщо роботодавець не обмежений Кодексом праці Польщі або Правилами винагород. Якщо жоден з вказаних нормативних або локального акту не містять порядку здійснення виплат працівнику за службове відрядження (параграфу 5 артикулу 77⁵), то такі виплати можуть бути надані у відповідності з параграфом 2 артикулу 77⁵.

Необхідно зупинитись і на положеннях артикулу 74 Кодексу праці Польщі, яким передбачено, що працівник, який був обраний на виборну

посаду, має право на повернення до роботи у роботодавця, з яким він перебував у трудових відносинах, на посаду рівнозначну за зарплатою з попередньої посади, якщо ж тільки він повернеться до роботи протягом 7-ми днів після закінчення строку на який його обирали.

Гарантія збереження місця роботи (посади) за працівником, обраним на виборну посаду, встановлена у статті 118 КЗпП України. У цій статті передбачено, що працівникам, звільненими від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою тільки попередня робота (посада). Отже, за нормами кодексу праці Польщі роботодавець зобов'язаний надати працівнику, після закінчення його повноважень за виборною посадою, не тільки посаду, а й обов'язково з рівноцінною зарплатою. Тому вважаю за доцільне внести зміни до статті 118 КЗпП України, виклавши її у такій редакції: «Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади у державних органах, органах місцевого самоврядування, а також у політичних, профспілкових та громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), або рівноцінна за зарплатою інша робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації». Необхідно зазначити, що працівник, який обраний на виборну посаду та здійснює свої повноваження на постійній основі, отримує за виконання своїх обов'язків заробітну плату, а не гарантійні виплати.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм чинного Кодексу законів про працю України шляхом інтеграції трудового законодавства Польщі в частині надання працівникам, обраним на виборні посади, трудових гарантій сприятимуть зміцненню правового забезпечення трудових прав працівників.

Дослідивши трудове законодавство України в частині регулювання гарантійних виплат в порівнянні його із зарубіжним трудовим законодавством країн постсоціалістичного простору, та, зокрема, з Кодексом

праці Польщі, можна прийти до висновку, що перелік підстав та випадків надання гарантійних виплат працівникам, що передбачені національним законодавством про працю, є значно ширшим, а тому більш повно захищає інтереси працівників.

Необхідно проаналізувати і правове регулювання гарантійних виплат у країнах колишнього Радянського Союзу. У період входження їх до складу СРСР питання гарантійних виплат були врегульовані майже ідентично. Після розпаду СРСР у більшості країн, які входили до її складу, вже проведено реформування трудового законодавства. Прийняті нові трудові кодекси у Російській Федерації, Білорусі, Киргизстані, Узбекистані, Азербайджані, Казахстані.

У Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 року¹⁰⁰. порядок надання працівникам гарантійних виплат входить до розділу VII «Гарантії і компенсації». Стаття 164 Трудового кодексу Російської Федерації¹⁰¹ визначає гарантії як засоби, способи і умови, з допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудова відносин. Якщо виходити з термінологічного значення слова гарантія, то воно означає забезпечення. У правовому значенні під гарантіями необхідно розуміти умови, способи і засоби, за допомогою яких у суспільстві забезпечується реальне здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод¹⁰². 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 чинного Кодексу Законів про працю України та

¹⁰⁰ Коментарій к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Инфра-М, 2002. – С. 340-414.

¹⁰¹ Трудовой кодекс Российской Федерации// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudkodeks.ru/>

проекту Трудового кодексу України. Поняття гарантійних виплат визначено в статті 246 проекту ТК України¹⁰³. 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.

У ТК Російської Федерації і у КЗпП України випадки надання працівникам гарантійних виплат у більшості співпадають. Так, у главі 24 ТК Російської Федерації встановлюється право працівників на отриманні гарантійних виплат при направленні їх у відрядження та при переїзді на роботу в іншу місцевість.

Слушно звернути увагу на те, що за законодавством про працю Російської Федерації, за працівниками, на час виконання ними державних чи громадських обов'язків, зберігається лише місце роботи (посада). За нормами російського трудового законодавства роботодавець не зобов'язаний зберігати за працівником його середній заробіток на час виконання державних чи громадських обов'язків. Для усунення можливої втрати працівником заробітку законодавець у частині другій статті 170 ТК Російської Федерації передбачив, 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. У такому випадку здійснюються не гарантійні виплати, як це передбачено статтею 119 КЗпП України, а компенсаційні виплати.

Стаття 90 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року¹⁰² 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

¹⁰² Трудовой кодекс Республики Беларусь // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.praca.by/Trud Kodeks RB/ htm>.

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 за викликом 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 з призначення пенсій при місцевих виконавчих і розпорядчих органах, явки за викликом в комісію з призначення пенсій в якості свідка для свідчення 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.

Така 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 і прийнятною для інтеграції у національне законодавство про працю. Тому частину першу статті 119 КЗпП України та 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».

Ні чинний КЗпП України, ні 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 за викликом до органів дізнання, досудового слідства, до прокуратури та до суду, як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях, як народних засідателів, участь у колективних переговорах, у роботі комісій з проведення 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 КЗпП України та 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 року¹⁰³ 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 з впровадження

¹⁰³ Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pravo.uz/archive/get_data.php3?topic=17155&sub=125.

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 Республіки¹⁰⁴ гарантійні виплати віднесені до інституту, що регулює оплату праці. В даному кодексі взагалі не визначені такі поняття, як гарантії та гарантійні виплати. Частина друга статті 179 ТК Азербайджану передбачає аналогічні закріплені 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 у судах за захистом 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 року¹⁰⁵ правове регулювання питань, що стосуються гарантійних виплат працівникам, багато в чому є ідентичним трудовим кодексам Російської Федерації, Білорусі, Узбекистану, Азербайджану. 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

¹⁰⁴ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lawyer-az.boxmail.biz/cgi-bin/guide.pl?action=article&id_razdel=67596&id_article=93097.

¹⁰⁵ Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mtk.bishkek.gov.kg/KTI/laws/LabourCode.htm>.

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 відокремлені в окремий розділ, хоча також не визначено їх поняття.

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

У травні 2007 року був прийнятий Трудовий кодекс Казахстану¹⁰⁶. За цим Кодексом працівникам надаються гарантійні виплати при виконанні ними державних чи громадських обов'язків, при направленні їх на медичний огляд та у відрядження, донорам, при переводі на роботу в іншу місцевість. Стаття 154 ТК Казахстану про надання гарантій працівникам, які здійснюють трудову діяльність в зонах екологічного лиха і радіаційного ризику, має відсильний характер. Зміст деяких положень цього Кодексу в частині норм, що регулюють гарантійні виплати, є ідентичним цим положенням у інших досліджених кодексах країн СНД. Зокрема, частиною 2 статті 149 ТК Казахстану також передбачено, що за виконання державних і громадських обов'язків заробітна плата виплачується за місцем виконання вказаних обов'язків, але не нижче середнього заробітку за місцем основної роботи. Проте даний законодавчий акт також не містить визначення гарантійних виплат.

Гарантії, які встановлені законом у випадку недотримання роботодавцем трудового законодавства, є способом захисту прав працівника. У чинному КЗпП України норма про відповідальність роботодавця за

¹⁰⁶ Трудовой кодекс Казахстана[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.Lawyer-az.boxmail.biz/cgi-bin/guide.pl?action=article&id_razdel=89087&id_article=78965.

порушення строків виплати гарантійних виплат безпосередньо не встановлена. У статті 263 проекту ТК України така відповідальність передбачена. У ній встановлено, що у разі порушення строків виплати гарантійних виплат 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%.

Для забезпечення права працівників на своєчасне отримання ними гарантійних виплат необхідно передбачити у чинному трудовому законодавстві матеріальну відповідальність роботодавця за порушення ним строків їх виплати, при цьому встановити суми компенсації втрати гарантійних виплат або їх частини, внісши відповідні зміни до КЗпП України. З метою удосконалення чинного трудового законодавства до прийняття нового ТК України необхідно доповнити КЗпП України статтею 129¹, що буде мати назву: «Наслідки порушення строків виплати гарантійних виплат працівнику» такого змісту: «1. У разі порушення встановлених строків виплати гарантійних виплат власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сплатити працівнику:

- при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 10 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум;
- при затримці виплат до 90 календарних днів – у розмірі 50 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум;
- при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 100 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум».

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 у законодавстві про працю України має як спільні, так і відмінні риси.

У трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі визначається поняття гарантій як засобів, способів та умов, за 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». У чинному Кодексі законів про працю України також не визначено поняття гарантійних виплат. Таке визначення містить проект Трудового кодексу України.

Випадки надання працівникам гарантійних виплат у трудових кодексах країн СНД та КЗпП України (збереження місця роботи та середньої заробітної плати) у більшості співпадають, але й мають деякі відмінності.

КЗпП України та Трудовий кодекс Російської Федерації, на відміну від інших трудових кодексів країн СНД, більш повно здійснюють регулювання питань про гарантійні виплати.

На підставі аналізу міжнародного та зарубіжного законодавства можна зробити такий висновок. У міжнародно-правових актах безпосередньо не врегульовано порядок надання громадянам, які працюють на територіях інших держав, гарантійних виплат.

Трудові відносини громадян, які працюють на території іншої держави, розмежовуються за правовими підставами здійснення їх трудової діяльності. Надання працівнику гарантійних виплат здійснюється на підставі трудового

законодавства тієї країни, з роботодавцем якої він перебуває у трудових правовідносинах. На працівників, які працюють на території іншої держави на підставі договорів підряду або для виконання певної роботи, а також направлених для підвищення кваліфікації, стажування або у відрядження за кордон поширюється законодавство держави виїзду, громадянином якої він є.

Правове регулювання гарантійних виплат у країнах з високорозвиненою та перехідною економіками та у країнах, що розвиваються може здійснюватись, як законодавством і мати централізований характер, так і локальними нормативно-правовими актами, зокрема, колективними договорами. У більшості країн, в яких надається перевага локально-правовому методу регулювання трудових відносин, сторони колективного договору самостійно визначають випадки та порядок надання гарантійних виплат.

Правове регулювання гарантійних виплат у трудових кодексах Російської Федерації, Білорусі, Узбекистану, Азербайджану, Киргизстану та у законодавстві про працю України має як спільні, так і відмінні риси. Випадки надання даних виплат у вищезазначених трудових кодексах у більшості співпадають, але й мають деякі відмінності. КЗпП України та Трудовий кодекс Російської Федерації, на відміну від інших трудових кодексів країн СНД, більш повно здійснюють регулювання питань про гарантійні виплати.

Порівнявши норми законодавства України про працю, що регулюють гарантійні виплати, із законодавством зарубіжних високорозвинених країн можна зробити висновок, що трудове законодавство України у частині питань про гарантійні виплати у порівнянні із зарубіжним законодавством країн зазначеної категорії носить централізований характер. Випадки та порядок надання працівникам гарантійних виплат в Україні встановлені законодавством. Трудове законодавство України у порівнянні із зарубіжним законодавством високорозвинених країн та країн постсоціалістичного

простору, крім колишніх союзних республік, більш повно захищає інтереси працівників щодо надання гарантійних виплат.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм чинного Кодексу законів про працю України шляхом інтеграції зарубіжного трудового законодавства країн постсоціалістичного простору та країн СНД сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

1. Поняття та класифікація гарантійних виплат

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 існує 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. Існують випадки, коли категорією «компенсації» або «заробітна плата» охоплюються виплати, що за своїм призначенням є гарантійними. На сьогодні у теорії трудового права відсутня класифікація гарантійних виплат, яка відповідає б сучасним вимогам до трудового

законодавства. У зв'язку з цим актуальним є визначення критеріїв розмежування гарантійних виплат з іншими виплатами на користь працівників (заробітна плата, компенсаційні виплати), встановлення критеріїв розподілу гарантійних виплат на види.

Метою даного дослідження є удосконалення понятійного апарату гарантійних виплат, визначення кола виплат, що за своєю природою є гарантійними, встановлення ознак, що їх характеризують, особливостей правового регулювання цих виплат роботодавців на користь працівників та проведення класифікації гарантійних виплат у трудовому праві.

За чинним законодавством про працю України працівники мають право не тільки на заробітну плату за відпрацьований час (винагорода за виконану роботу), 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 виплатами¹⁰⁷.

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 я вважаю, 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

¹⁰⁷ Мацюк А. Р., Симорот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах. Справочник / Р. Мацюк, З.К. Симорот: К., Изд-во политической литературы Украины. – 1988. – С. 136.

користування правами та свободами, а також виконання покладених на нього обов'язків. Розрізняють матеріальні, політичні і юридичні гарантії¹⁰⁸.

На думку В.С. Нерсесянца юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), що забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків¹⁰⁹. Метою встановлення юридичних гарантії є забезпечення неухильного виконання законів, створення умов для найбільш повного здійснення працівниками своїх прав і свобод. Реальне здійснення трудових прав і виконання обов'язків працівників, як основних суб'єктів правовідносин у сфері праці, залежить від усієї сукупності юридичних гарантії, передбачених у нормах трудового права. Юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які складають ядро правового статусу особи, оскільки забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг¹¹⁰. Головним елементом у складі юридичних гарантії є правові норми, які містять спеціальні засоби, направлені на забезпечення здійснення суб'єктивних прав і обов'язків працівників¹¹¹.

Серед юридичних гарантії 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

¹⁰⁸ М.В. Молодцов. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов: М., Юридическая литература. – 1973. – С. 3.

¹⁰⁹ Нерсесянц В.С. Проблемы общей теории права и государства / В.С. Нерсесянц. – М., 1999. – С. 142.

¹¹⁰ Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / Н.В. Кохан. – Одеса. – 2008. – С. 3.

¹¹¹ 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. – С. 7.

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 та втрати останніми своїх доходів та забезпечують його шляхом збереження 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. Гарантійними визнаються виплати на користь працівників, що 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. Однак єдиного підходу до праворозуміння терміну «гарантійні виплати» у науці трудового права немає. Деякі науковці, характеризуючи випадки надання працівникам гарантійних виплат, при цьому не вказують, які ж виплати є гарантійними¹¹². 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

¹¹² Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – С. 195-196.

трудоу обов'язків і за ним зберігається місце роботи¹¹³. І.В. Зуб визначає гарантійні виплати як грошові суми, які виплачуються працівникові у випадках, коли працівник не виконує своїх трудових обов'язків з поважних причин, встановлених законом, і забезпечують повне чи часткове збереження його заробітку»¹¹⁴. 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 плата¹¹⁵. А.М. Островерх робить свій висновок про те, що «гарантійні виплати – це виплати, з метою збереження доходів працівника, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених цим Кодексом, законами України, нормативно-правовими актами про працю, колективним чи трудовим договором, не працював»¹¹⁶.

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 працю¹¹⁷. Тому, оцінюючи в основному складові елементи поняття «гарантійні

¹¹³ Болотіна Н.Б. Трудове право України, підручник, 2-ге видання стереотипне / Н.Б. Болотіна: К., Вікар, 2004. – С. 413.

¹¹⁴ 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., 2004. – С. 404.

¹¹⁵ Прокопенко В. І. Трудове право / В.І. Прокопенко: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. – 3-те вид., перероб. та доп. — Х. : Консум, 2002. – С. 353.

¹¹⁶ Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / А.М. Островерх. – Луганськ. – 2009. – С. 13.

¹¹⁷ Коротков В.С. Гарантійные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / В.С. Коротков. – М., 1965. – С. 3.

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 сплачуються 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, що буде мати назву «Поняття гарантійних виплат» такого змісту: «Гарантійні виплати – це грошові суми, що сплачуються 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 сплачуються 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».

Крім того, на мою думку, у заголовку глави VIII необхідно змінити термін «компенсації» на «компенсаційні виплати», оскільки перше поняття є значно ширшим за своїм змістом ніж друге і вживається у великій кількості законів та підзаконних нормативно-правових актах для позначення різних за своїм змістом і призначенням виплат. Виплата компенсацій здійснюється не лише на підставі трудового законодавства.

Так, наприклад, у частині 2 статті 37 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 року №2801-ХІІ¹¹⁸ зазначено, що громадянам, які під час невідкладної або екстремальної ситуації брали участь у рятуванні людей і сприяли поданню медичної допомоги, гарантується у разі потреби в порядку, встановленому законодавством, безкоштовне лікування та матеріальна компенсація шкоди, заподіяної їх здоров'ю та майну. Частиною четвертою статті 34 Закону України «Про ветеринарну медицину» в редакції Закону від 16 листопада 2006 року №361-V¹¹⁹ передбачено, що у разі використання особистого транспортного засобу в службових цілях спеціалісту державних установ ветеринарної медицини виплачується грошова компенсація у встановлених розмірах.

Під компенсаційними виплатами у науці трудового права розуміються виплати, що мають за мету компенсувати працівнику понесені ним матеріальні витрати у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків^{120, 121}. Для відмежування компенсацій, що здійснюються на підставі законодавства

¹¹⁸ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 4 (26.01.1993р.). – Ст. 19

¹¹⁹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2007 (09.02.2007р.). – №5-6. – Ст. 53.

¹²⁰ М.Г. Александров, Г.В. Муцинів, А.О. Абрамова, А.Д. Зайкін. Советское трудовое право / М.Г. Александров, Г.В. Муцинів, А.О. Абрамова, А.Д. Зайкін / за заг. ред. М.Г. Александрова, М., Юрид. Лит. – 1972. – С. 493.

¹²¹ Прокопенко В. І. Трудове право / В.І. Прокопенко: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. – 3-ге вид., перероб. та доп. — Х. : Консум, 2002. – С. 354.

про працю, від інших компенсацій, що не пов'язані з виконанням трудових обов'язків, ці виплати слід називати компенсаційними.

Такі дефекти правових норм створюють умови для неправильного праворозуміння особами, які здійснюють правозастосування, дійсного змісту відповідних норм, що регулюють гарантійні виплати, тому вони повинні бути усунені шляхом внесення змін до назви глави та статей.

З метою досягнення відповідності між назвами глави та статей і правовими нормами, що до них включені, заголовок глави VIII слід змінити, виклавши його у такій редакції: «Гарантійні і компенсаційні виплати». Заголовок статті 119 КЗпП України викласти у такій редакції: «Гарантії та гарантійні виплати для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків». Заголовок статті 123 КЗпП України викласти у такій редакції: «Гарантійні виплати для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу». Заголовок статті 124 КЗпП України викласти у такій редакції: «Гарантії та гарантійні виплати для працівників-донорів». Доцільно зазначити, що у проекті ТК України глава, до якої включені норми, що регулюють гарантійні і компенсаційні виплати, називається «Гарантійні і компенсаційні виплати».

Розглянувши норми статей, що включені до глави VIII КЗпП України, необхідно зазначити, що одна група статей забезпечує правове регулювання надання для працівників лише гарантійних виплат, друга – тільки компенсаційних виплат, а третя передбачає як гарантійні, так і компенсаційні виплати. Так, статтею 121 КЗпП України встановлено право працівників при направленні їх у відрядження одночасно на гарантійні і компенсаційні виплати. Існують випадки, коли категорією «компенсації» або «заробітна плата» охоплюються виплати, що за своїм призначенням є гарантійними. Так, частинами 1, 3 статті 113 КЗпП України передбачено, що час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи

здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Вказана виплата не може бути визнана заробітною платою у тому розумінні, яке визначено статтею 94 КЗпП України та статтею 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР¹²², оскільки працівник весь час простою 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 на час простою, що стався не з вини останнього. Отже, дана виплата, враховуючи її соціально-економічне призначення та зміст, є гарантійною.

А.М. Островерх визначає, що основна мета гарантійних виплат – це охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини¹²³. Призначенням грошових сум, що здійснюються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, загальною характерною ознакою гарантійних виплат є їх призначення – збереження або недопущення зниження заробітку працівника. Забезпечення збереження заробітку працівника, який з поважних причин не виконує покладені на нього обов'язки або звільнений від їх виконання, є предметом особливої правомочності працівника і особливим обов'язком роботодавця, що виникають у сторін трудового договору. Ця ознака дозволить у певних випадках при наявності передбачених законодавством явищ змішаного типу відокремити від них гарантійні виплати.

¹²² Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

¹²³ Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / А.М. Островерх. – Луганськ. – 2009. – С. 6.

Спільними рисами усіх виплат, що здійснюються роботодавцями на користь працівників є те, що вони мають матеріальний характер, тобто здійснюються у грошовій формі.

Доцільно зауважити, що гарантійні виплати можуть визначатись на основі як державного, так і договірною регулювання. Так, статтями 12, 15 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року¹²⁴ зазначено, 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.

Тому у колективному або трудовому договорі можуть бути передбачені випадки отримання працівником гарантійних виплат, зокрема, такі, що не зазначені у КЗпП України.

При встановленні розмірів гарантійних виплат у колективному або трудовому договорі роботодавцям необхідно враховувати, що для гарантійних виплат, перелік яких встановлений у Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»¹²⁵, передбачений спеціальний порядок їх нарахування шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника. У даному підзаконному нормативно-правовому акті визначено механізм обчислення середньої заробітної плати та перелік виплат, що включаються до розрахунку середньої заробітної плати, перелік виплат, що не включаються. Він регулює порядок обчислення виплат у всіх випадках збереження заробітної плати. Так, вказаний Порядок застосовується у наступних випадках надання працівникам гарантійних виплат:

- надання працівникам виплати за невикористану відпустку;

¹²⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

¹²⁵ Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

- надання працівникам творчої відпустки;
- виконання працівникам державних і громадських обов'язків у робочий час;
- виплати вихідної допомоги;
- оплата службових відряджень;
- направлення працівників на обстеження до медичних закладів;
- звільнення працівників-донорів від роботи;
- грошової виплати за невикористану відпустку;
- залучення працівників до виконання військових обов'язків;
- інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Відповідно до норм Порядку грошові виплати за щорічні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та невикористані відпустки нараховуються виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання такої грошової виплати (пункт 2 розділу 2 Інструкції). У всіх інших випадках, визначених Порядком, надання гарантійних виплат (збереження середньої заробітної плати) середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Розмір гарантійних виплат, що надаються працівникам у випадках їх переїзду їх на роботу в іншу місцевість, підвищення кваліфікації без відриву від виробництва, визначається виходячи з тарифної ставки, окладу самого працівника.

Отже, для кожного виду гарантійних виплат передбачений спеціальний порядок їх нарахування, а тому у колективних та трудових договорах або

угодах не можуть встановлюватись більш високі розміри гарантійних виплат. Що стосується тих випадків надання гарантійних виплат, що безпосередньо зазначені у трудовому та колективному договорі або угоді, але не передбачені трудовим законодавством України, то їх розмір та порядок нарахування повинні бути встановлені у цих локальних актах.

На підставі вищезазначеного можна виділити наступні ознаки гарантійних виплат, що їх характеризують. Першою такою ознакою є матеріальний характер гарантійних виплат, тобто вони здійснюються у грошовій формі. Другою характерною ознакою є призначення даних виплат – збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника. Третьою ознакою є спеціальний порядок їх нарахування шляхом обчислення середньої заробітної плати або виходячи з тарифної ставки, окладу працівника відповідно до порядку, встановленому законодавством. Четверта ознака характеризується тим, що випадки надання гарантійних виплат можуть визначатись на основі як державного, так і договірної регулювання.

А.Є. Пашерстнік вважав, що оплачується тільки робота, випадки ж переведень працівників на роботу в іншу місцевість, простої, направлення для виконання державних чи громадських обов'язків, за загальним правилом оплаті не підлягають і оплачуються кожного разу у порядку виключення, за спеціальною вказівкою у законі. Що стосується природи подібних виплат, то вчений не визнавав їх заробітною платою¹²⁶. Р.З. Лівшиць критично поставився до точки зору А.Є. Пашерстніка та зауважував, що весь робочий час працівника, наданого у розпорядження підприємства підлягає оплаті. Тому і перерви у робочому часі, які викликані поважними причинами, підлягають оплаті за загальним правилом, а не у порядку виключення. Інша справа, якщо розмір подібної оплати може і повинен коливатися з врахуванням фактичних обставин такої перерви. Але в принципі, на думку Р.З. Лівшиця, оплата всього робочого часу є обов'язком підприємства, а усі

¹²⁶ Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник: М.-Л.: изд-во АН СССР, 1949. – С. 174.

виплати на виконання цього обов'язку повинні бути визнаними заробітною платою¹²⁷.

Необхідно погодитись з думкою А.Ю. Пашерстніка та критично поставитися до точки зору Р.З. Лівшиця з наступних міркувань. 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.

Проте, у Законі України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року¹²⁸ гарантійні виплати включені до складу додаткової заробітної плати. Відповідно до пункту 2.2. Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713¹²⁹ до складу фонду додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Включення до складу додаткової заробітної плати гарантійних виплат суперечить визначенню заробітної плати. Так, додатковою заробітною платою є винагородою за працю понад встановлені норми, трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Визначення додаткової заробітної плати не дає можливості включити до складу заробітної плати гарантійні виплати, оскільки вони не є винагородою за працю. Фактично відсутній зв'язок між виконанням трудових обов'язків працівником і виникненням у нього права на отримання гарантійних виплат. Працівник має право на гарантійні виплати тільки у тому разі, коли він не працював з поважних причин, встановлених законом. Загальним

¹²⁷ Лівшиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – С. 20-21.

¹²⁸ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

¹²⁹ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004 (13.02.2004р.). – №4 (частина 2). – Ст. 200.

призначенням гарантійних виплат є не допустити без підстав зниження рівня існуючого доходу працівника.

На думку Я. В. Сімутіної заробітна плата відрізняється від гарантійних та компенсаційних виплат фактичним складом, який дає право на їх отримання, цільовим призначенням, критеріями визначення їх розмірів. Включивши до складу заробітної плати у статті 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року гарантійні та компенсаційні виплати, законодавець створив правову колізію, яка істотно ускладнює застосування багатьох норм, що торкаються визначення складу виплат, які здійснюються роботодавцем на користь працівника, а саме заробітної плати, компенсацій та гарантійних виплат¹³⁰.

Крім того, виходячи з аналізу чинного законодавства можна зробити висновок, що всі ці зазначені виплати роботодавців на користь працівників є різнорідними. Так, у Кодексі законів про працю гарантійні виплати виведені за межі інституту оплати праці структурно, відповідні норми розміщені у главі VIII «Гарантії і компенсації». Також, проаналізувавши зміст статті 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року¹³¹, відповідно до якої 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, можна прийти до висновку, що законодавством проведено відмінність між заробітною платою та іншими гарантійними і компенсаційними виплатами.

Критерієм розмежування виплат роботодавців на користь працівників – заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, а також виплат, що здійснюються в порядку відповідальності є їх соціально-економічне призначення. Розмежування суміжних правових явищ слід проводити за критерієм призначення виплат: компенсації покликані відшкодувати

¹³⁰ Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Харків, 2007. – 206 с.

¹³¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

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 порушення¹³². Можна погодитися з думкою О.Є. Соніна, що гарантійні виплати та такі схожі з ними правові явища, як заробітна плата і компенсаційні виплати, необхідно відрізнити за критерієм розмежування вказаних виплат за їх призначенням, і вважає, що у трудовому законодавстві повинно бути чітко проведено розмежування виплат, що здійснюється роботодавцями на користь працівників. Вважаю, що включення до Кодексу законів про працю України визначення поняття гарантійних виплат надасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

У чинному КЗпП України гарантійні виплати надаються працівникам у наступних випадках:

- у разі їх переїзду на роботу в іншу місцевість (ст. 120);
- за час проходження медичного обстеження (ст. 123);
- донорам крові та її компонентів (ст. 124);
- за час направлення для підвищення кваліфікації (ст. 122)
- за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119);
- у зв'язку з відрядженням (ст. 121);
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126).

Так, наприклад, нормами статті 121 КЗпП України встановлено, що за працівниками, які перебувають у відрядженні зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток. У статті 123 КЗпП України зазначено, що за час перебування у медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи.

¹³² 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.

Враховуючи зміст та призначення гарантійних виплат – збереження або недопущення втрати доходів працівників, до них також можна віднести випадки надання даних виплат, що не включені у чинному законодавстві про працю до розділу VIII «Гарантії і компенсації». Це такі випадки, як:

- збереження середньої заробітної плати за час відпусток (ст. 74 КЗпП України);
- оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу (ст. 235 КЗпП України);
- грошова виплата за невикористану відпустку або її частину (ст. 83 КЗпП України);
- оплата часу простою не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України);
- виплата вихідної допомоги (ст. 44 КЗпП України).

Так, відповідно до статті 74 КЗпП України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

У проєкті ТК України до гарантійних виплат належать гарантії працівникам, яких направлено на медичне обстеження, гарантії у 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. Гарантійні виплати для зазначених працівників проєктом Трудового кодексу України не регулюються. Така позиція щодо виключення з переліку випадків надання

гарантійних виплат працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій є необґрунтованою.

Так, умови винагороди за винахід, корисну модель, промисловий зразок, встановлюються у цивільно-правових договорах (ст. 9 Закону "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" від 15 грудня 1993 р. №3687-ХІІ (в редакції Закону від 01 червня 2000р. №1771-ІІІ)¹³³, ст. 8 Закону "Про охорону прав на промислові зразки" від 15 грудня 1993 року №3688-ХІІ¹³⁴. Відносини, що виникають внаслідок укладення таких договорів мають цивільно-правовий характер.

Правове регулювання гарантійних виплат здійснюється нормами трудового законодавства і відносини, що виникають між роботодавцем і працівником-винахідником, з приводу надання цих виплат є трудовими. Не врегулювання у проекті ТК України питань звільнення працівника від основної роботи для участі у впровадженні створеного ним винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції та виникнення у зв'язку з цим права на гарантійні виплати може погіршити правове становище цих працівників. Право працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, на гарантійні виплати повинно бути встановлено у трудовому законодавстві України.

Необхідно внести зміни до проекту ТК України, доповнивши главу 6 статтею 268¹ «1. Гарантійні виплати для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій» наступного змісту: «За працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, установі, організації.

¹³³ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004 (13.02.2004р.). – №26. – Ст. 1080.

¹³⁴ Відомості Верховної Ради України . – Офіц. вид. – 1994. – №7. – Ст. 34.

2. При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи».

Крім того, у проекті ТК України до гарантійних виплат відносяться також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога.

Вихідна допомога не включена до глави VIII «Гарантії і компенсації», що регулює відносини щодо надання роботодавцями працівникам гарантійних та компенсаційних виплат. Дана виплата за чинним законодавством про працю не відноситься ні до гарантійних, ні до компенсаційних виплат. Вихідну допомогу вважає гарантійною виплатою В.М. Філіповський¹³⁵. Вказана виплата, що здійснюється при звільненні з підстав, передбачених статтями 36, 40 КЗпП України, за своїм змістом призначена для збереження за працівниками рівня доходів. Тому, враховуючи призначення вихідної допомоги, можна визнати цю виплату гарантійною.

Згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713¹³⁶ суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору справедливо включені до виплат, що не належать до фонду заробітної плати (пункт 3.8). Визначення розміру вихідної допомоги здійснюється Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку

¹³⁵ Юридична енциклопедія / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького / Ю.С. Шемшученко (ред.). — К. : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Бажана, 1998. Т. 1. — 1998. — С. 555-556.

¹³⁶ Офіційний вісник України. — Офіц. вид. — 2004 (13.02.2004р.). — №4 (частина 2). — Ст. 200.

обчислення середньої заробітної плати»¹³⁷. Доцільно зазначити, що відповідно до ч.4 ст. 26 Закону України „Про оплату праці” та статті 129 КЗпП України відрахування, перераховані у статті 3 Закону України „Про виконавче провадження”¹³⁸, з вихідної допомоги не допускаються.

Стаття 44 КЗпП встановлює мінімальні розміри вихідної допомоги, що виплачується працівникам при звільненні. Розмір такої допомоги залежить від підстави звільнення працівника. Цією правовою нормою передбачено, що вихідна допомога виплачується у наступних випадках:

– припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 КЗпП (звільнення працівника у зв’язку з відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також у зв’язку з відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці) та пунктами 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП (у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією чи банкрутством, перепрофілюванням підприємства, установи, скорочення чисельності або штату працівників; у зв’язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню роботи; у зв’язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) – у цих випадках розмір вихідної допомоги не може бути меншим ніж місячний середній заробіток працівника;

– у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП) – вихідна допомога надається у розмірі двох мінімальних заробітних плат;

– припинення трудового договору з ініціативи працівника внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (стаття 38 і 39 КЗпП) – вихідна

¹³⁷ Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

¹³⁸ Офіційний вісник України. – Офіц. Вид. – 1999. – N19. – Ст. 813.

допомога надається у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

У проекті Трудового кодексу України вихідну допомогу включено до глави 6 цього законодавчого акту, що має назву «Гарантійні та компенсаційні виплати» та здійснює регулювання питань надання працівникам гарантійних виплат, а, отже, визнано, що ця виплата є гарантійною. Доцільно підкреслити, що законодавством у проекті ТК України розширено перелік підстав надання працівникам вихідної допомоги при звільненні. Так, новелою є закріплене у частині 1 статті 251 проекту ТК України право працівників у разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням на вихідну допомогу в залежності від безперервного стажу роботи працівника. За нормами вказаної статті ТК України роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівнику, який має безперервний стаж роботи в даного роботодавця: до трьох років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; до п'яти років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати; до десяти років – у розмірі чотиримісячної середньої заробітної плати; до двадцяти років – у розмірі п'ятимісячної середньої заробітної плати; більше двадцяти років – у розмірі шестимісячної середньої заробітної плати. На мій погляд, така правова позиція більш повно захищає інтереси працівників, які мають значний безперервний стаж роботи, у разі їх звільнення у зв'язку з скороченням.

Тому таке положення необхідно закріпити і у чинному законодавстві про працю шляхом внесення змін до статті 44 КЗпП, виклавши її у такій редакції «1. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням штату (пункт 1 статті 40 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу: 1) працівнику, який має безперервний стаж роботи у даного роботодавця: до трьох років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; до п'яти років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати; до десяти років – у розмірі чотиримісячної середньої заробітної плати; до двадцяти років – у розмірі п'ятимісячної середньої заробітної плати; більше

двадцяти років – у розмірі шестимісячної середньої заробітної плати. 2. У разі розірвання трудового договору на підставі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (пункт 2 стаття 40 цього Кодексу), поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (пункт 6 статті 40 цього Кодексу) роботодавець зобов'язаний виплатити такому працівникові вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку. 3. У разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 цього Кодексу) працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі двомісячної середньої заробітної плати, а в разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 цього Кодексу) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячної середньої заробітної плати.»

У чинному КЗпП України грошова виплата за невикористану відпустку або її частину характеризується, як компенсаційна виплата. Так, 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 день¹³⁹. Погоджуючись з такою думкою, вважаю, що грошова виплата на користь працівника за невикористану відпустку не відшкодовує витрати працівника, як компенсаційні виплати. Її призначенням є збереження права працівника на отримання доходу. Це зумовлено тим, що відповідно до ст. 74 КЗпП України та ст. 21 Закону України «Про відпустки» 15 листопада 1996 року¹⁴⁰ на час знаходження працівника у щорічній основній відпустці за ним зберігається на її період

¹³⁹ 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. 4.

¹⁴⁰ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1997. – №2. – Ст. 4.

середня заробітна плата. Тому, коли отримання відпустки неможливо у зв'язку з припиненням трудового договору або працівник, який використав відпустку частково, не бажає отримати її повністю, законодавством встановлено право працівника на отримання грошової суми. Грошову виплату, що сплачується роботодавцем на користь працівника за невикористану відпустку або її частину, необхідно визнати гарантійною.

Отже, грошова виплата за невикористану відпустку або її частину та вихідна допомога, враховуючи їх зміст та призначення, є гарантійними виплатами, а тому вони обґрунтовано включені у проєкті ТК України до інституту гарантійних виплат.

Неприпустимо використання терміну «компенсація» або «компенсаційна виплата» щодо виплат на користь працівників, що є за своїм призначенням гарантійними. Тому, з метою вдосконалення чинного законодавства про працю до прийняття нового ТК України та досягнення відповідності між назвою статті і правовими нормами, що до неї включені, назву статті 83 КЗпП України слід змінити, виклавши її у такій редакції: «Гарантійні виплати за невикористані щорічні відпустки». Крім того, доцільно у частинах 1-6 статті 83 вказаного Кодексу слова «грошова компенсація (грошовою компенсацією)» замінити словами «гарантійна виплата (гарантійною виплатою)».

Одними із видів гарантійних виплат В.С. Коротков вважав виплати у період тимчасової непрацездатності¹⁴¹. Однак неможливо включити до переліку гарантійних виплат ті виплати, що здійснюються у період тимчасової непрацездатності, оскільки правове регулювання цих виплат здійснюється не на підставі трудового законодавства, а правом соціального забезпечення.

Надання гарантійних виплат перш за все пов'язується з конкретними підставами звільнення працівників від роботи, внаслідок яких у працівників виникає право на отримання цих виплат. До них можна віднести:

¹⁴¹ Коротков В.С. Гарантійные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 3.

- гарантійні виплати, що пов'язані з виконанням державних або громадських обов'язків – право на отримання гарантійних виплат у цих випадках виникає у разі виконання даних обов'язків у робочий час та з підстав, визначених у законодавстві;
- гарантійні виплати, що пов'язані з переїздом працівника на роботу в іншу місцевість. Право на отримання працівниками, які переїжджають, гарантійних виплат пов'язано з такими юридичними фактами, як переведення, прийняття та направлення працівників на роботу в іншу місцевість. З цими юридичними фактами пов'язано і визначення кола гарантійних виплат, що здійснюються на користь даних працівників;
- гарантійні виплати, що пов'язані з відпочинком і охороною праці (збереження середнього заробітку за час відпустки або проходження працівником медичного обстеження, грошова виплата за невикористану відпустку або її частину);
- гарантійні виплати, що пов'язані з реалізацією права на освіту (збереження середнього заробітку за час знаходження працівника на курсах підвищення кваліфікації, як з відривом від виробництва, так і без відриву від роботи, надання додаткових відпусток для навчання);
- гарантійні виплати, що пов'язані із здійсненням роботодавцем функції управління. Тут право на отримання гарантійних виплат виникає внаслідок правомірного здійснення роботодавцем своїх управлінських функцій (збереження заробітної плати працівника при направленні останнього у службове відрядженні);
- гарантійні виплати, що пов'язані з незабезпеченістю зайнятості праці – право на отримання гарантійних виплат виникає при встановленні належним чином відповідного юридичного факту (незаконне звільнення, переведення або відсторонення від роботи, простою не з вини працівника). Наприклад, таким юридичним фактом є ухвалення судом рішення про визнання звільнення працівника незаконним та

стягнення на його користь з роботодавця середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

- гарантійні виплати, що пов'язані зі звільненням працівників від основної роботи для участі у впровадженні винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Надання гарантійних виплат працівнику – автору винаходу, корисної моделі, промислового зразку або раціоналізаторської пропозиції залежить від місця їх впровадження. Якщо така робота здійснюється за місцем постійної роботи працівника, то гарантійні виплати надаються за рахунок роботодавця. У разі впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразку або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, установі, організації, то така робота оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

Враховуючи зміст поняття гарантійних виплат, їх юридичні ознаки та критерії розмежування з іншими виплатами роботодавців на користь працівників (заробітна плата, компенсаційні виплати), я прийшла до висновку, що гарантійні виплати надаються працівникам у наступних, передбачених законом, випадках:

- у разі їх переїзду на роботу в іншу місцевість;
- за час проходження медичного обстеження;
- донорам крові та її компонентів;
- за час направлення для підвищення кваліфікації;
- за час виконання державних або громадських обов'язків;
- у зв'язку із відрядженням;
- за час оплачуваних відпусток;
- за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу;
- грошової виплати за невикористану відпустку або її частину;
- за час простою не з вини працівника;

- виплати вихідної допомоги;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.

Для класифікації гарантійних виплат необхідно встановити критерії розподілу їх на види. Таких критеріїв може бути один або декілька. Основа розподілу гарантійних виплат на види повинна надати можливість класифікувати всі складові елементи даної правової конструкції.

Єдина спроба класифікувати підстави надання гарантійних виплат працівникам була зроблена у дисертаційному дослідженні В.С. Короткова¹⁴². На його думку, гарантійні виплати можуть бути розподілені за їх цільовим призначенням на наступні види:

- виплати, що пов'язані з виконанням державних або громадських обов'язків – право на отримання гарантійних виплат у цих випадках пов'язано з фактичним звільненням працівника від роботи для виконання вказаних обов'язків на підставі наказу (розпорядження) роботодавця. При цьому, у деяких випадках, встановлених законодавством, звільнення працівників від роботи є обов'язковим для їх роботодавців, у інших – носить характер рекомендації;
- виплати, що пов'язані з відпочинком і охороною праці (пільгові години для підлітків, перерви, що включаються у робочий час). Тут право на отримання гарантійних виплат повинно виникати за загальним правилом одночасно зі звільненням працівника від виконання трудових обов'язків;
- виплати, що пов'язані з реалізацією права на освіту без відриву від виробництва – право на отримання гарантійних виплат виникає лише при фактичному знаходженню працівника у відпустці чи використанні скороченого робочого дня (робочого тижня);

¹⁴² 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. 9-11.

- виплати, що пов'язані із здійсненням роботодавцем функції управління. Тут право на отримання гарантійних виплат виникає внаслідок правомірного здійснення роботодавцем своїх управлінських функцій. У цих випадках достатньо лише встановлення факту, що працівник не виконував роботу за розпорядженням роботодавця;
- виплати, що пов'язані з незабезпеченістю зайнятості праці – право на отримання гарантійних виплат виникає лише при встановленні належним чином відповідного юридичного факту (незаконне звільнення або відсторонення від роботи, затримка розрахунку або трудової книжки, простою не з вини працівника).

Класифікація гарантійних виплат за критерієм розподілу за їх призначення загалом є прийнятною. Однак визначена В.С. Коротковим класифікація гарантійних виплат не охопила всі випадки надання даних виплат. Крім того, до неї включено виплати, що за своїм змістом та призначенням не є гарантійними.

Для покращення забезпечення і охорони державою прав працівників на гарантійні виплати необхідно провести таку класифікацію цих виплат, до якої увійшли б усі підстави їх надання.

При визначенні критеріїв класифікації гарантійних виплат на види необхідно враховувати, що загальною характерною ознакою гарантійних виплат є їх цільове призначення – збереження або недопущення зниження заробітку працівника. На підставі загальної мети надання гарантійних виплат мною пропонується класифікувати дані виплати за їх соціально-економічним призначенням на наступні види:

- гарантійні виплати, що надаються з метою збереження існуючого доходу (заробітку) працівника. До таких виплат належать ті, що здійснюються у випадках проходження медичного обстеження, направлення для підвищення кваліфікації, у зв'язку із відрядженням, донорам крові та її компонентів, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

- гарантійні виплати, що надаються з метою збереження права працівника на отримання заробітку. Підставами надання гарантійних виплат тут є: надання оплачуваних відпусток, оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, здійснення грошової виплати за невикористану відпустку або її частину;
- гарантійні виплати, що надаються з метою попередження втрати заробітку працівника. Такими виплатами є ті, що здійснюються у випадках простою не з вини працівника, виконання державних або громадських обов'язків, у разі переїзду працівника на роботу в іншу місцевість.

Характерною особливістю правового регулювання трудових відносин в Україні є прагнення правотворчого органу створити рівні можливості здійснення прав сторонами даних відносин. Проаналізувавши зміст статей 10, 21 КЗпП України та статті 40 проекту Трудового кодексу України №1108-П¹⁴³ можна прийти до висновку, що у трудовому законодавстві значне місце відводиться договірному регулюванню трудових відносин. Крім того, нормами статті 2 проекту ТК України передбачено, що договірне регулювання умов праці забезпечується. Також пунктом 7 статті 3 проекту ТК України визначено, що основними засадами правового регулювання трудових відносин є поєднання державного і договірного регулювання.

Так, наприклад, у статтях 12, 15 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року¹⁴⁴ встановлено, 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.

¹⁴³ Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-П від 28 серпня 2003 року, підготовлений до повторного другого читання 10 грудня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

¹⁴⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

Крім того, можливість встановлення додаткових підстав надання працівникам гарантійних виплат може бути встановлено колективним договором, що не суперечить статті 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01 липня 1993 року, оскільки норми цієї статті передбачають встановлення у колективних договорах додаткових матеріальних гарантій¹⁴⁵.

Проаналізувавши норми даних законодавчих актів можна прийти до висновку, що у трудовому та колективному договорі або угоді можуть бути передбачені випадки надання працівнику гарантійних виплат. У них також можуть встановлюватися й інші підстави здійснення на користь працівників вказаних виплат ніж ті, що закріплені у чинному законодавстві про працю України. Така можливість договірного регулювання можлива лише з урахуванням інтересів держави, сторін трудових правовідносин та заінтересованих осіб. Отже, підстави надання гарантійних виплат можуть встановлюватися на основі як державного, так і договірного регулювання.

Тому є можливою інша класифікація гарантійних виплат за методами їх правового регулювання на:

- гарантійні виплати централізованого характеру (встановлені правотворчим органом, норми про їх надання є обов'язковим до застосування, вони передбачені на державно-правовому рівні у трудовому законодавстві);
- гарантійні виплати локального характеру (визначаються сторонами трудових правовідносин).

Договірне регулювання трудових відносин у науці трудового права поділяють на два види: індивідуально-договірне та колективно-договірне регулювання. Притаманним й основним засобом індивідуально-договірного регулювання є трудовий договір. Для колективно-договірного регулювання

¹⁴⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

характерними засобами є колективні договори і угоди¹⁴⁶. Отже, договірне регулювання гарантійних виплат найманим працівникам здійснюється шляхом колективно-договірного або індивідуально-договірного регулювання.

З огляду на вище наведене, вважаю доцільним класифікувати гарантійні виплати за системою договірного регулювання трудових правовідносин на:

- індивідуально-договірне регулювання гарантійних виплат на основі трудового договору (контракту) між працівником і роботодавцем;
- колективно-договірне регулювання гарантійних виплат на основі колективних договорів і угод.

Крім того, можна поділити гарантійні виплати за критерієм їх залежності від стадії розвитку трудових правовідносин на:

- гарантійні виплати, що здійснюються у процесі реалізації трудових правовідносин (проходження працівником медичного обстеження, направлення його для підвищення кваліфікації);
- гарантійні виплати, що надаються у разі зміни трудових правовідносин (у разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість);
- гарантійні виплати, що здійснюються при припиненні трудових правовідносин (вихідна допомога)
- гарантійні виплати, що спрямовані на відновлення порушеного права (оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні).

Гарантійні виплати можна класифікувати за джерелами їх встановлення на законодавчі, підзаконні та локальні. Такі виплати встановлюються державними органами або самими суб'єктами трудових правовідносин та закріплюються у відповідних актах.

¹⁴⁶ Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Харків, 2007. – С. 138-140.

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи гарантійних виплат у трудовому праві, має важливе практичне значення. Розробка цих проблем допоможе удосконалити правові норми, що регулюють право працівників на гарантійні виплати. Створення класифікації гарантійних виплат буде сприяти поліпшенню діяльності державних і громадських органів й організацій (роботодавців), що застосовують ці норми, та забезпеченню охорони матеріальних інтересів працівників.

Сфера дії законодавства, що регулює гарантійні виплати, розповсюджується на всіх працівників, крім тих випадків, якщо інше не встановлено спеціальним законодавством для окремих категорій і груп працівників або у певній галузі, що має свою специфіку умов праці. Гарантійні виплати є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на оплату праці та забезпечують його шляхом збереження їх заробітної плати, а отже, здійснюють охорону їх матеріальних інтересів. Гарантійні виплати мають матеріальний характер і здійснюються у грошовій формі. Призначенням даних виплат є збереження або недопущення зниження заробітку працівника. Нарахування гарантійних виплат здійснюється шляхом обчислення середньої заробітної плати працівників та у порядку, передбаченому чинним законодавством. Випадки надання гарантійних виплат можуть визначатись на основі як державного, так і договірною регулювання.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення понятійного апарату гарантійних виплат, 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.

2. 2. Місце інституту гарантійних виплат у системі трудового права

Юридична своєрідність тієї чи іншої норми визначається з урахуванням особливостей всього комплексу норм¹⁴⁷. Структура системи трудового права – це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється у єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями¹⁴⁸. Елементами структури системи трудового права є: норма права, субінститут і інститут, підгалузь, галузь, які в своїй сукупності покликані максимально враховувати багаторідність регульованих суспільно-трудова відносин, їх специфіку і динамізм¹⁴⁹. 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 (трудова 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 роботодавців на користь працівників (інституту заробітної плати, інституту компенсаційних виплат, гарантійних доплат).

Загалом вважається, що трудове право характеризується співвідношенням двох головних методів правового регулювання:

¹⁴⁷ Алексеев С.С. Проблемы теории права / С.С. Алексеев: Курс лекций в 2 т. – Т. 1. – Свердловск: Изд-во Свердловского юр. ин-та, 1972. – С. 139.

¹⁴⁸ Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І., Додіна Т.М. Трудове право України / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна / за ред. Нінель Борисівни Болотіної, Галії Інсафівни Чанишевої: К., Т-во «Знання», КОО, 2000. – С. 16.

¹⁴⁹ Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / Д.В. Журавльов. – Харків, 2005. – С. 11.

законодавчого і договірною. Це виражає взаємозв'язок і взаємовідносини державної регламентації і колективної або договірної автономії¹⁵⁰.

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 правовідносин¹⁵¹. 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 ядром¹⁵².

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

¹⁵⁰ 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.

¹⁵¹ 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.

¹⁵² 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., 2004. – С. 39, 245.

(додаткові)¹⁵³. До числа необхідних умов відносять з них ті, які необхідні для трудового договору як юридичного факту¹⁵⁴.

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 правовідносин^{155,156}.

Погоджуючись з думкою В.С. Короткова вважаю, 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

¹⁵³ Актуальні проблеми юридичної науки: матеріали міжнародної наук.- практи. конф. «Сьомі осінні юридичні читання». (м. Хмельницький, 28-29 листопада 2008р.). – Частина друга: Трудове право та ін. –Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2008. – С. 297.

¹⁵⁴ 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.

¹⁵⁵ Коротков В.С. Гарантійные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 1.

¹⁵⁶ Коротков В.С. Гарантійные выплаты и гарантійные 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. 5-6

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 ухвалені 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 порядку¹⁵⁷.

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

¹⁵⁷ 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.

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 законодавством¹⁵⁸.

Статтями 12, 15 Закону України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року 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 року 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 договору¹⁵⁹.

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 надаючи можливість підвищувати ці гарантії у колективних договорах. Крім того, сторонам колективних договорів або угод

¹⁵⁸ 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.

¹⁵⁹ Лосяця 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. Лосяця. – Харків, 1997. – С. 2.

необхідно враховувати, що локально-правове регулюванням 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 року, 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 року¹⁶⁰ 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-ВР, 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 дохід, коли він фактично не працює, але має право на отримання заробітку. Її розмір визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника.

А.М. Островерх вважає, що за своєю природою кошти, що надаються за час відпустки, виступають гарантійними і компенсаційними виплатами. Ознака гарантійності тут застосовується через функціональну мету такої виплати – забезпечити працівнику матеріальну можливість повноцінного і ефективного відпочинку¹⁶¹.

¹⁶⁰ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1997. – №2. – Ст. 4.

¹⁶¹ Островерх А.М. Деякі питання гарантійних виплат за законодавством України / А.М. Островерх // «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин в Україні»: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 червня 2009р.) / за ред. проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий ун-т, 2009. – С. 175.

Отже, грошові суми, що сплачуються на користь працівника за час його знаходження у щорічній оплачуваній відпустці, є гарантійними виплатами. 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.

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 відшкодувати 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 порушення¹⁶². Доцільно погодитися з думкою О.Є. Соніна, 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.

¹⁶² 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.

Так, деякі вчені у галузі трудового права не відокремлюють гарантійні виплати у окремий правовий інститут, а вважають їх складовим елементом інституту оплати праці¹⁶³. З такою думкою не погоджусь виходячи з наступного. У юридичній літературі інститут права – це сукупність відокремлених, взаємопов'язаних правових норм, що утворюють частину галузі права та регулюють певну сторону однорідних суспільних відносин¹⁶⁴. Регулюючи суворо визначену ланку суспільно-трудова 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 різноманітність норм; в) поєднання усіх норм сталими закономірними зв'язками, які виражені у загальних нормах, а головне в юридичній конструкції¹⁶⁵.

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

¹⁶³ Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – С. 16.

¹⁶⁴ 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.

¹⁶⁵ 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 Юрївна Івчук. – Харків, 2004. – С. 11.

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 кожну 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, різnorідні, а тому не можуть включені до одного інституту.

Крім того, у процесі розвитку трудового законодавства був прийнятий значний масив нормативно-правових актів, що здійснюють правове регулювання гарантійних виплат, а тому 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 різnorідні за своїм призначенням правові конструкції¹⁶⁶. Гарантійними доплатами у науці трудового права визнаються доплати до заробітної плати, що надаються при відхиленнях від нормальних умов праці, що виконує працівник¹⁶⁷. Одними із видів гарантійних виплат В.С. Коротков вважав доплати підліткам за скорочений робочий час¹⁶⁸. Проте не можна визнати гарантійними виплатами доплати неповнолітнім за скорочений робочий час, оскільки ці суми, що виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого

¹⁶⁶ Малов В.Г., Орловський Ю.П. Советское трудовое право: Учебник / В.Г. Малов, Ю.П. Орловський. – М.: Юрид. лит., 1989. – С. 206-207.

¹⁶⁷ Трудовое право: Энциклопедический справочник. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – 528 с.

¹⁶⁸ 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.

часу або переведенні на іншу роботу у встановлених законом випадках є гарантійними доплатами¹⁶⁹.

Вважаю, що 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 роботодавців 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.

У зв'язку з інтенсивною роботою з реформування законодавства був виданий ряд нормативно-правових актів, які внесли ще більшу невизначеність щодо системи виплат роботодавців на користь працівників і про місце гарантійних виплат у цій системі. Гарантійні виплати були включені до складу заробітної плати, що створило ускладнення при

¹⁶⁹ Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої: 2-ге вид., стереотипне. – К., Т-во «Знання», КОО. – 2001. – С. 329.

правозастосуванні. Тому виникла необхідність визначення кола виплат, що за своєю природою є гарантійними.

Отже, гарантійні виплати є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення або попередження втрати заробітку останніх та забезпечують його шляхом збереження заробітної плати працівників, мають матеріальний характер. Ознаками гарантійних виплат є: матеріальний характер цих виплат; їх соціально-економічне призначення – збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника; спеціальний порядок їх нарахування; можливість встановлення випадків надання гарантійних виплат на основі як державного, так і договірної регулювання.

До Кодексу законів про працю повинне бути включене визначення гарантійних виплат, що надасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників, зокрема, заробітної плати і компенсаційних виплат. Гарантійні виплати доцільно визначити як грошові суми, що сплачуються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження або попередження втрати доходів такого працівника.

Грошова виплата за невикористану відпустку або її частину, вихідна допомога, оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, оплата часу простою не з вини працівника, враховуючи їх зміст та призначення, є гарантійними виплатами. Необхідно відмовитися від вживання щодо гарантійних виплат, зокрема, виплат за невикористану працівником відпустку, терміну «компенсації».

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ

3. 1. Гарантійні виплати при виконанні державних або громадських обов'язків

В умовах переходу України до ринкової економіки суспільні відносини у сфері праці наповнились новим змістом, змінився їхній характер за рахунок приватизації державних підприємств, установ, організацій, наявності підприємств усіх форм власності та закріплення у Конституції України (ч.1 ст. 42) права на здійснення підприємницької діяльності¹⁷⁰. У зв'язку з цим формуються нові соціальні зв'язки між працівниками і роботодавцями у процесі трудової діяльності. Не дивлячись на всі ті зміни, що відбуваються у трудовому праві, є чимало проблем, які потребують свого вирішення. Однією з таких проблем є удосконалення трудового законодавства з питань, що регулюють відносини щодо направлення працівників для виконання доручень державних чи громадських органів. Необхідність дослідження випадків направлення працівників для виконання доручень державних чи громадських органів зумовлена тим, що ні у чинному КЗпП України, ні у проекті ТК України не визначено перелік цих випадків. Крім того, це пов'язано з правом працівників на гарантійні виплати та такою правовою гарантією, як збереження місця роботи (посади) на час виконання вказаних обов'язків.

Випадкам надання працівникам гарантійних виплат на час виконання державних або громадських обов'язків приділяли увагу вітчизняні вчені у галузі трудового права як радянського періоду, так і після проголошення незалежності України. Зокрема, вказані відносини досліджувались у

¹⁷⁰ Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

дисертаційному дослідженні В.С. Короткова¹⁷¹. Невизначеність у трудовому законодавстві випадків, за якими працівник звільняється від основної роботи для виконання державних або громадських обов'язків із збереженням за ним місця роботи (посади) та середнього заробітку, вимагає їх дослідження і врегулювання у законодавстві про працю. Актуальним і своєчасним є дослідження кола виплат, що здійснюються у кожному випадку звільнення працівника від роботи на час виконання вищевказаних обов'язків.

Чинним законодавством передбачені випадки, у яких працівнику необхідно у робочий час виконати доручення відповідних державних чи громадських органів чи певні функції, які не пов'язані з трудовими. У більшості цих випадків рішення відповідних державних або громадських органів про звільнення працівника від роботи для виконання державних чи громадських обов'язків є обов'язковими для їх виконання підприємствами всіх форм власності. На виконання такого рішення роботодавець повинен звільнити працівника від роботи на весь час виконання таких обов'язків із збереженням за останнім місця роботи (посади) і заробітної плати.

Право працівників на гарантійні виплати за час виконання державних або громадських обов'язків закріплено у статті 119 КЗпП України. Дана стаття передбачає, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Підставою для звільнення працівника від роботи для виконання державних чи громадських обов'язків є визначена законодавством відповідна правова норма. Однак, необхідно враховувати, що право на гарантійні виплати (збереження середнього заробітку) та збереження місця роботи (посади) гарантується державою лише за умови здійснення працівниками таких обов'язків у робочий час. Тому у разі необхідності виконання

¹⁷¹ Коротков В.С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 9.

державних або громадських обов'язків у робочий час без згоди роботодавця працівнику необхідно знайти для цього закріплену у законодавстві правову підставу. Підпунктом «в» пункту 1 Загальних положень порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»¹⁷² встановлено, що він застосовується для обчислення середнього заробітку працівника при виконанні ним державних чи громадських обов'язків у робочий час. Отже, підставою для надання працівнику гарантійних виплат є здійснення ним вказаних обов'язків саме у робочий час.

Однак при виконанні громадських чи державних обов'язків гарантійні виплати надаються працівнику не у всіх випадках виконання ним таких обов'язків. Так, у одних випадках працівнику надаються гарантійні виплати, відповідно до змісту цих виплат – зберігається середня заробітна плата, а також гарантується збереження місця роботи (посади). У інших випадках, визначених законодавством, працівнику гарантується лише збереження місця роботи, а гарантійні виплати не виплачуються. У таких випадках звільнення працівників від роботи здійснюється шляхом надання неоплачуваної відпустки (відпустки без збереження заробітної плати), у спосіб, передбачений статтею 84 КЗпП і статтями 4, 26 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року¹⁷³.

Місце роботи (посада) завжди зберігається на тому підприємстві, де працівник працює. Гарантійні виплати у вигляді збереження заробітної плати можуть надаватись:

- за місцем постійної роботи працівника;
- за місцем виконання державних чи громадських обов'язків.

У першому випадку середня заробітна плата зберігається за працівником за рахунок підприємства, з яким він перебуває у трудових відносинах. У

¹⁷² Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

¹⁷³ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1997. – №2. – Ст. 4.

другому випадку гарантійна виплата (його середній заробіток) надається за рахунок відповідного державного чи громадського органу. Необхідно враховувати, що фінансування державних органів здійснюється з Державного бюджету України, а тому випадки надання гарантійних виплат працівникам на час виконання державних обов'язків, що здійснюється за рахунок відповідних державних органів, встановлені у законодавстві. Відповідно до статті 62 Закону України від 7 липня 2010 року «Про судоустрій та статус суддів»¹⁷⁴ народним засідателям за час виконання ними обов'язків у суді виплачується винагорода в розмірі їх середньомісячного заробітку чи пенсії, але не менше прожиткового мінімуму для працездатної особи. Зазначені виплати здійснюються територіальними управліннями Державної судової адміністрації України за рахунок коштів Державного бюджету України. Оплата праці рятувальників (стаття 26 Закону України «Про аварійно-рятувальні служби» від 14 грудня 1999 року¹⁷⁵), які залучені в індивідуальному порядку до проведення аварійно-рятувальних робіт, а також на час необхідної професійної підготовки, що здійснюється згідно з укладеними договорами органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, що залучили рятувальників до проведення зазначених робіт, здійснюється з розрахунку середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не менше десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, за рахунок коштів, виділених на проведення аварійно-рятувальних робіт і робіт з ліквідації надзвичайних ситуацій та їх наслідків.

Стаття 119 КЗпП України має відсильний характер і встановлює лише право працівників на гарантійні виплати та умови їх надання (здійснення обов'язків у робочий час). Випадки збереження середнього заробітку (гарантійні виплати) за працівниками на час виконання ними державних або громадських обов'язків передбачені у законодавчих та підзаконних

¹⁷⁴ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nveg=245317>.

¹⁷⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2000. – № 4. – Ст. 25.

нормативно-правових актах і мають розгалужений характер. Визначити перелік випадків надання працівникам за час виконання таких обов'язків гарантійних виплат дуже важко, що істотно ускладнює правозастосування цих відносин. У зв'язку з цим пропонувалось внести зміни до чинного КЗпП України та до проекту ТК України, визначивши випадки надання працівникам гарантійних виплат у цих законодавчих актах для покращення уніфікації цих суспільних відносин законодавством про працю.

Випадки надання гарантійних виплат працівникам при виконанні ними державних обов'язків необхідно класифікувати за підставами та порядком їх надання на:

- гарантійні виплати, що здійснюються відповідно до законодавства про вибори;
- гарантійні виплати, що надаються працівникам у зв'язку з їх викликом у державні органи;
- гарантійні виплати працівникам, обраним на виборні посади, які звільняються від виконання трудових обов'язків на час здійснення депутатських повноважень;
- гарантійні виплати працівникам у зв'язку з виконанням ними військового обов'язку;
- гарантійні виплати працівникам у зв'язку з виконанням ними громадських обов'язків.

Гарантійні виплати, що надаються працівникам відповідно до законодавства про вибори, передбачені у великій кількості законодавчих актів і характеризуються наступним. Відносини, що розглядаються, як правило, виникають і тривають на протязі виборчого процесу. Місце роботи працівника, який звільняється від роботи на час здійснення обов'язків, передбачених законодавством про вибори, зберігається на підприємстві, де працівник працює. Більшість законодавчих актів прямо не встановлюють безпосередньо таку трудову гарантію, як збереження місця роботи (посади) працівника на час здійснення ним обов'язків, згідно з виборчим

законодавством України. Тут, на мою думку, роботодавцю необхідно враховувати правову норму статті 119 КЗпП України, яка гарантує працівникам, на час виконання ними державних або громадських обов'язків, збереження за ними місця роботи (посади).

У окремих випадки звільнення працівника від виконання трудових обов'язків за виборчим законодавством можливе за умови його погодження з роботодавцем. Так, відповідно до частини 5 статті 67 Закону України «Про вибори Президента України» від 18 березня 2004 року¹⁷⁶ [132, ст. 959] довірена особа кандидата з дня її реєстрації Центральною виборчою комісією до припинення її повноважень або закінчення виборчого процесу має право на звільнення від виробничих або службових обов'язків без збереження заробітної плати за погодженням із власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

Частина 11 статті 36 Закону України «Про вибори народних депутатів України» від 7 липня 2005 року¹⁷⁷ на час безпосереднього виконання обов'язків члена виборчої комісії (участь у засіданнях комісії, інших заходах на виконання цього Закону чи рішень комісії) на кожного члена виборчої комісії поширює гарантії і компенсації, передбачені законодавством для працівників на час виконання ними державних або громадських обов'язків у робочий час. Члени виборчої комісії звільняються від виконання службових обов'язків за місцем постійної роботи на час, необхідний для здійснення обов'язків члена комісії, на підставі письмового повідомлення голови, заступника голови чи секретаря відповідної виборчої комісії про скликання засідання комісії або рішення виборчої комісії про залучення члена комісії до участі в інших заходах, передбачених цим Законом. Такі повідомлення або рішення повинні містити зазначення дати, часу та запланованої тривалості засідання виборчої комісії чи іншого заходу. Крім того, робота члена виборчої комісії, який виконує свої повноваження у виборчій комісії на платній основі, оплачується в розмірі та у порядку, встановлених Кабінетом

¹⁷⁶ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004. – №14. – Ст.959.

¹⁷⁷ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2005. – №33. – Ст.1983.

Міністрів України за поданням Центральної виборчої комісії, за рахунок коштів Державного бюджету України, виділених на підготовку і проведення виборів депутатів. Розмір заробітної плати члена виборчої комісії, звільненого від виконання виробничих або службових обов'язків за основним місцем роботи, не може бути нижчим від його середньої заробітної плати за основним місцем роботи. Розмір заробітної плати члена виборчої комісії, який є пенсіонером або особою, яка тимчасово не працює, не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент її нарахування (стаття 50). Такий же порядок оплати членів виборчої комісії встановлений і Законом України «Про вибори Президента України» від 18 березня 2004 року.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про Центральну виборчу комісію» від 13 червня 2004 року¹⁷⁸ Центральна виборча комісія є постійно діючим колегіальним державним органом, члени Центральної виборчої комісії здійснюють свої повноваження на постійній основі і оплата праці їх здійснюється відповідно до виконаних ними своїх трудових функцій за місцем роботи.

За час роботи у виборчих комісіях за членами комісії, що працюють в комісії «на постійній основі», зберігається основне місце роботи. Підставою для цього є стаття 119 КЗпП і частина 3 статті 27 Закону України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» від 6 квітня 2004 року¹⁷⁹. Виборчі комісії утворюються на кожні вибори (чергові, позачергові, вибори депутатів і голів, що вибули, у разі утворення нової адміністративно-територіальної одиниці), а тому постійної посади (роботи) як член виборчої комісії не має. Після закінчення виборчої кампанії виборчі комісії припиняють свою діяльність. Тому сформульоване у статті 29 вказаного Закону поняття «особи, які працюють в комісії на постійній основі» не можна трактувати дослівно. У цьому випадку під таким формулюванням необхідно розуміти повсякденне

¹⁷⁸ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004. – № 27. – Ст.1763.

¹⁷⁹ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004. – №14. – Ст. 965.

на протязі виборчої кампанії виконання обов'язків члена комісії. Така робота повинна здійснюватись з додержанням норми робочого часу і правом на відпочинок відповідно до трудового законодавства. Треба підкреслити, що інші члени виборчої комісії, які здійснюють обов'язки, передбачені законодавством про вибори, не на постійній основі, не мають права на звільнення від трудових обов'язків та на збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Частина 4 статті 31 Закону України «Про всеукраїнський і місцевий референдуми» від 3 липня 1991 року¹⁸⁰ передбачає, що особа, яка входить до складу комісії з референдуму, за її рішенням може звільнитися в період підготовки і проведення референдуму від виконання виробничих або службових обов'язків із збереженням середньої заробітної плати за рахунок коштів, що виділяються на проведення референдуму.

Отже, гарантійні виплати працівникам, що здійснюються на підставі законодавства про вибори, можуть надаватись лише працівникам, які виконують свої обов'язки у робочий час та на «постійній» основі.

Наступна підстава надання гарантійних виплати працівникам пов'язана з їх викликом у державні органи. Законодавство надає право судовим і слідчим органам викликати громадян як свідків, потерпілих, понятих, перекладачів і експертів. Ці обов'язки здійснюються, як правило, у робочий час, тому працівники звільнюються від роботи за рішенням відповідного судового або слідчого органу і за ними зберігається місце роботи (посада) та середній заробіток. Треба підкреслити, що у випадку виконання цих обов'язків у неробочий час середня заробітна плата зберігається тільки за нормальний робочий час.

У Цивільному процесуальному кодексі України від 9 грудня 1963 року¹⁸¹ було встановлено правову норму, у якій було передбачено, що за викликаними до суду свідками, експертами та перекладачами зберігається їх середній заробіток за місцем роботи. Однак за чинним цивільно-

¹⁸⁰ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1991. – № 33. – Ст. 443.

¹⁸¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 2004. – № 40-41. – Ст. 492.

процесуальним законодавством працівникам, які викликаються як свідки, експерти та перекладачі у цивільній справі, гарантується лише збереження місця роботи. За втрачений заробіток чи відрив від звичайних занять свідкам, експертам та перекладачам, що викликаються до суду у цивільній справі, сплачуються стороною, не на користь якої ухвалено рішення, компенсації (стаття 86 Цивільного процесуального кодексу України від 18 березня 2004 року¹⁸²). Порядок і розміри відшкодування витрат свідкам, експертам та перекладачам встановлені у Постанові Кабінету Міністрів України від 27 квітня 2006 р. N590 «Про граничні розміри компенсації витрат, пов'язаних з розглядом цивільних та адміністративних справ, і порядок їх компенсації за рахунок держави»¹⁸³. Це є новелою у цивільному процесуальному законодавстві. На мій погляд, така новела не є доцільною, тому що розгляд окремої цивільної справи може займати досить тривалий час. Крім того, ще більше ускладнень може виникнути і при виконанні рішення суду в цілому, так і у частині стягнення судових витрат. Випадки невиконання судових рішень обумовлені неспроможністю боржника, оголошення його в розшук. Існують випадки, коли судові рішення, що набрали законної сили, не виконуються по декілька років. Наведене не стосується виклику до суду позивачів і відповідачів. На думку В.С. Короткова виклик у судові чи слідчі органи як позивача, а також як відповідача чи обвинуваченого є підставою для звільнення від роботи на необхідний час, але не для збереження за ними заробітної плати по місцю роботи¹⁸⁴.

Стаття 92 Кримінального процесуального кодексу України від 28 грудня 1960 року¹⁸⁵ та стаття 275 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року¹⁸⁶ передбачають збереження місця роботи і середнього заробітку за свідками, потерпілими, законними пред-

¹⁸² Збірник Законів Української РСР. – К.: Політвидав. – 1974. – 733 с.

¹⁸³ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2006. – № 18. – Ст.1336.

¹⁸⁴ Коротков В.С. Гарантійные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 8.

¹⁸⁵ Відомості Верховної Ради УРСР. – Офіц. вид. – 1961. – № 2. – Ст. 15.

¹⁸⁶ Відомості Верховної Ради УРСР. – Офіц. вид. – 1984. – додаток до № 51. – Ст.1152.

ставниками потерпілих, перекладачами, експертами, спеціалістами і понятими за час, витрачений ними у зв'язку з викликом в органи дізнання, досудового слідства, прокуратури і до суду. При цьому необхідно враховувати, що середній заробіток виплачується за рахунок роботодавця за основним місцем роботи.

Стаття 119 КЗпП є правовою підставою для збереження місця роботи і середнього заробітку за працівниками, обраними на виборні посади, які звільняються від виконання трудових обов'язків на час здійснення депутатських повноважень. Так, право депутата сільської, селищної, міської, районної у місті, районної, обласної ради (далі - місцеві ради) на звільнення від виконання трудових обов'язків, на час здійснення депутатських повноважень, визначено Законом України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 року¹⁸⁷. Депутати місцевих рад, на відміну від народних депутатів України, здійснюють свої повноваження не на постійній основі, тому на час сесій, засідань постійних комісій рад, а також на час здійснення інших депутатських повноважень, вони повинні бути звільнені від виконання трудових обов'язків. Статтею 32 вищезазначеного Закону та пунктом 3 статті 49 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року¹⁸⁸ передбачено, що на час виконання депутатом місцевих рад своїх депутатських повноважень, за ними зберігається місце роботи. Необхідно враховувати, що середній заробіток депутата за цей час, відшкодовується за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету.

Хоча посада депутата Верховної Ради України є виборною, однак, відповідно до ст. 78 Конституції України¹⁸⁹ народні депутати України здійснюють свої повноваження на постійній основі, тому вони не можуть здійснювати роботу, від якої їх слід звільнити на час виконання депутатських обов'язків із збереженням середнього заробітку, а отже, їм не можуть

¹⁸⁷ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://Zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=93-15/>

¹⁸⁸ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1997. – №24. – Ст. 170.

¹⁸⁹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

надаватись гарантійні виплати. Частиною 1 статті 4 Закону України «Про статус народного депутата України» в редакції від 22 березня 2001 року¹⁹⁰ чітко визначено положенням, за яким народний депутат вправі займатися викладацькою і науковою працею, літературною, художньою і творчою діяльністю лише у вільний від роботи час.

Правове регулювання надання гарантійних виплат працівникам у зв'язку з виконанням ними військового обов'язку здійснюється Законами України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року¹⁹¹ та «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року¹⁹².

Так, громадянам, які залучаються до виконання військового обов'язку, надаються гарантійні виплати у наступних випадках:

– працівники, які проходять підготовку з військово-технічних спеціальностей у навчальних закладах Товариства сприяння обороні України та у відповідних професійно-технічних навчальних закладах з відривом від виробництва, на весь час виконання цих державних обов'язків, включаючи час проїзду в обидві сторони, мають право на збереження місця роботи (займаної посади) і середнього заробітку за місцем роботи. Ці гарантії і компенсаційні виплати провадяться на користь громадян за рахунок коштів Міністерства оборони військовими комісаріатами, які направляють громадян для підготовки до військової служби (частини 1, 2 статті 13 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року);

– право на збереження місця роботи і середнього заробітку мають громадяни на період виконання державних обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу, а також особи, які направляються військовими комісаріатами на диспансерне чи стаціонарне обстеження (лікування, медичне обстеження). Вони звільняються від роботи на час виконання зазначених обов'язків та

¹⁹⁰ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2001. – № 31. – Ст.1382.

¹⁹¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1992. – №15. – Ст. 188.

¹⁹² Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1992. №27. – Ст. 385.

перебування в медичній установі (частина 2 статті 21 вказаного вище Закону);

– за працівниками-військовозобов'язаними та резервістами, призваними на військові збори, на весь період зборів, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігається місце роботи (посада) незалежно від підпорядкування і форми власності підприємства та виплачується середній заробіток за рахунок коштів Державного бюджету України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Крім того, якщо військовозобов'язаний або резервіст захворів під час зборів і продовжує хворіти після їх закінчення, за ним зберігаються місце роботи і займана посада, а замість заробітної плати виплачується допомога відповідно до законодавства (частина 10 статті 29 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року).

Місце роботи (посада) і середня заробітна плата за місцем постійної роботи зберігаються також за працівниками, залученими до виконання державних обов'язків як члени комісій з приписки допризовників до приписних ділянок, члени призовних комісій, члени лікарських комісій при військових комісаріатах, лікарі, середній медичний персонал, технічні працівники та обслуговуючий персонал призовних ділянок і збірних пунктів - під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори, лікарі, середній медичний персонал, технічні працівники та обслуговуючий персонал, що здійснюють медичний огляд, у тому числі і повторний, громадян, виконання інших функцій, пов'язаних з відправленням призваних на збірні пункти (частина 6 статті 43 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року).

Місце роботи (посада) і середня заробітна плата зберігаються за громадянами, які подали заяву про направлення на альтернативну службу, за час явки на засідання комісії у справах альтернативної служби (частина друга ст. 11 Закону «Про альтернативну (невійськову) службу»).

Доцільно зазначити, що стаття 21 Закону України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 року встановлено право працівників, прийнятих або призваних на військову службу, на вихідну допомогу (статтею 44 КЗпП України). Враховуючи призначення вихідної допомоги – зберегти заробіток працівника, прийнятого або призваного на військову службу, можна визнати цю виплату гарантійною. Стаття 44 КЗпП встановлює мінімальні розміри вихідної допомоги, що виплачується працівникам при звільненні. Розмір такої допомоги залежить від підстави звільнення працівника. Цією правовою нормою передбачено, що вихідна допомога виплачується у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП) у розмірі двох мінімальних заробітних плат.

Громадськими обов'язками визнаються такі обов'язки, які працівник здійснює на підставі рішення відповідної громадської організації. Виконання громадських обов'язків може бути пов'язаним із діяльністю підприємства, де працює працівник направлений виконувати громадські обов'язки (участь у засіданні виборного органу первинної профспілкової організації), так і не пов'язане з нею. Прикладом останнього є виконання працівником обов'язків відповідно до частини п'ятої статті 17 Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку та державного кордону» від 22 червня 2000 року¹⁹³. У ній встановлено, що за членами громадських формувань, які потерпіли від злочинного діяння, за винятком випадку заподіяння такої шкоди при перевищенні ними меж необхідної оборони, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами. Середній заробіток зберігається і за працівниками, які є членами добровільних пожежних дружин (команд) за час участі їх у ліквідації пожеж або аварій, проведення пожежно-профілактичних заходів, а також за час

¹⁹³ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2000. – №30. – Ст.1248.

навчальної підготовки і чергувань. Також членам добровільних пожежних дружин (команд) може надаватися додаткова відпустка із збереженням заробітної плати до 10 робочих днів на рік, а також грошові премії та цінні подарунки. (частини друга та третя ст. 29 Закону України «Про пожежну безпеку» від 11 липня 2002 року¹⁹⁴).

Частина 6 статті 252 КЗпП та частина 6 статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року¹⁹⁵ встановлюють право членів виборних профспілкових органів, не звільнених у зв'язку з виконанням цих обов'язків від своєї роботи, на надання вільного від роботи часу із збереженням середнього заробітку для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах найманих працівників, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілкового навчання, але не менш як 2 години на тиждень. Вільний час надається таким працівникам на умовах, визначених колективним договором. Отже, за цими правовими приписами працівник як член виборного профспілкового органу має право на звільнення від виконання трудових обов'язків із збереженням робочого місця (посади) та середнього заробітку, тобто на гарантійні виплати.

Колективний договір є основним локальним актом, за допомогою якого сторони домовляються про умови праці, оплати, відпочинку тощо¹⁹⁶. Тому у колективних договорах також можуть бути встановлені випадки виконання працівником громадських обов'язків, які не пов'язуються з трудовою функцією працівника, визначеною трудовим договором, а, отже, залучення працівника до виконання громадського обов'язку може здійснюватись тільки за згодою працівника. Так, для виконання обов'язків, передбачених частиною 1 статті 42 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року в

¹⁹⁴ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – №31. – Ст.1453.

¹⁹⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1999. – №38. – Ст. 1889.

¹⁹⁶ Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков: К. – Право України. – 2000. – № 8. – С.85-87.

ред. від 21 листопада 2002 року¹⁹⁷, роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку (частина 2 статті 42 вказаного Закону).

Звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку особи, які беруть участь у колективних переговорах сторін, спеціалісти, запрошені для участі в робочих комісіях на період колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору, угоди, що передбачено статтею 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року¹⁹⁸). Стаття 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року¹⁹⁹ гарантує збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку за незалежними посередниками, членами примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах, утворених відповідно до вказаного Закону. Також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів. Крім того, незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

М. Гольдштейн та В. Коротков відносять до виконанням громадських обов'язків здійснення працівником-донором функцій здавання крові²⁰⁰. З такою думкою погодитись не можна з тих підстав, що функції здавання крові

¹⁹⁷ Офіційний вісник України. – 2002. – №50. – Ст. 2234.

¹⁹⁸ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

¹⁹⁹ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №12. – Ст. 435.

²⁰⁰ Гольдштейн М., Коротков В. Гарантийные и компенсационные выплаты рабочим и служащим / М. Гольдштейн, В. Коротков. – М.: Профиздат. – 1960. – С. 12.

здійснюються працівником-донором за власним волевиявленням, а не за рішенням відповідного органу про зобов'язання працівника здійснити таку функцію. Крім того, ніхто не може бути змушений виконувати функцію здавання крові, але необхідно враховувати, що виконання такої функції здійснюється на благо суспільству. Тому законодавець і закріпив у статті 124 КЗпП України право працівників-донорів на збереження середнього заробітку за дні обстеження у закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Працівник-донор у дні його обстеження у закладах здоров'я і здавання крові звільняється від виконання своїх трудових обов'язків. Крім того, він отримує за ці дні, якщо він фактично не працював, грошові виплати у розмірі середньої заробітної плати, що мають на меті збереження його заробітку, а тому, враховуючи зміст цих виплат, повинні визнаватись гарантійними. Також, цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку із збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки. Таку гарантію здійснення функцій донора передбачено і частиною 2 статті 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23 червня 1995 року²⁰¹. Середній заробіток працівника за дні його обстеження у закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання обчислюється відповідно до правил, встановлених Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати».

Місце роботи (посада) і середня заробітна плата за основним місцем роботи зберігається за особами, які залучені до роботи конкурсних комісій з продажу за конкурсом пакетів акцій відкритих акціонерних товариств, створених у процесі приватизації та корпоратизації (пункт 7 Положення про

²⁰¹ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – №23. – Ст.183.

конкурсну комісію, затверджений наказом Фонду державного майна України від 04 жовтня 2000 № 2074²⁰²).

Доцільно зазначити, що рішення громадської організації про залучення працівника до виконання громадських обов'язків може бути визнано обов'язковою підставою для звільнення працівника від роботи тільки у разі встановлення такої підстави у законодавстві. У інших випадках звільнення працівника від роботи можливе лише за згодою роботодавця. Це звісно не стосується випадків виконання працівником громадських обов'язків у вільний від роботи час. Але тут треба враховувати, що певні категорії працівників можуть виконувати лише визначену відповідним спеціальним законодавством роботу. Так, спеціальні обмеження щодо державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямовані на попередження корупції, зокрема, обмеження, пов'язані з проходженням державної служби передбачені статтею 5 Закону України «Про боротьбу з корупцією» від 5 жовтня 1995 року N 356/95-ВР²⁰³ та статтею 16 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року²⁰⁴.

На підставі наведеного можна зробити висновок, що працівники, які направлені виконувати державні чи громадські обов'язки, мають право на встановлені статтею 119 КЗпП гарантійні виплати на весь час виконання вказаних обов'язків лише при умові їх здійснення у робочий час. Виконувати державні або громадські обов'язки у робочий час без згоди роботодавця працівник може лише у випадках, встановлених у законодавстві. Правове регулювання випадків, у яких працівник звільняється від роботи на час виконання державних або громадських обов'язків, носить розгалужений характер без ознак систематизації.

²⁰² Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2000. – №42. – Ст. 1808.

²⁰³ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. – № 34. – Ст. 266.

²⁰⁴ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

3. 2. Гарантійні виплати при службових відрядженнях

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. Вимагає удосконалення поняття відрядження та ознаки, що характеризують це правове явище.

Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займає правова конструкція відряджень. Тому метою дослідження є ті аспекти надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, які не вивчались взагалі або висвітлені не достатньо, для 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.

У разі виникнення необхідності у відрядження може бути направлений будь-який працівник незалежно від форми власності юридичної особи, де він працює. Відмова від поїздки у відрядження без поважних причин може бути визнано порушенням трудової дисципліни і на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення. Це не стосується випадків, коли працівники можуть направлятись у відрядження лише за їх згодою. Так,

стаття 177 КЗпП України встановлює обмеження направлення жінок, які мають дітей віком від трьох років до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів у відрядження без їх згоди. На думку ряду вчених, для того, щоб запобігти конфліктів, породжених правовою невизначеністю, слід було б у місцевих правилах внутрішнього трудового розпорядку або у індивідуальному трудовому договорі зазначати про обов'язок працівників виконувати розпорядження власника поза місцем постійної роботи, тобто про поїздку у відрядження. Тоді у працівників не буде ніяких підстав заперечувати проти направлення їх у відрядження, посилаючись на порушення умов трудового договору про місце виконання трудових обов'язків²⁰⁵. Такі пропозиції є доцільними для їх використання суб'єктами трудових відносин при укладенні індивідуальних трудових договорів або обумовлення цих положень у правилах внутрішнього трудового розпорядку для запобігання порушення прав працівників.

Гарантійні виплати працівникам при направленні їх у відрядження встановлені статтею 121 КЗпП України, 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» (далі, в межах статті, – постанова) від 23 квітня 1999 року №663²⁰⁶, що встановлює граничну тривалість відрядження,

²⁰⁵ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Стичинський Броніслав Станіславович. – 8-ме вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2007. – С. 516.

²⁰⁶ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1999. – №17. – Ст. 720.

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, в межах статті, - Інструкція), затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 №59, у редакції наказу Міністерства фінансів України 17.03.2011 N 362²⁰⁷, в якій детально висвітлені основні питання, що стосуються відряджень, і яка уточнює правила, що містяться у вищевказаній Постанові.

Інструкція, поряд із статтею 121 КЗпП, 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 в дорозі. У ній встановлено, що за працівником, направленим у відрядження, підприємством, на якому встановлений п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, зберігається середній заробіток за всі робочі дні тижня за тим графіком, який діє за місцем його постійної роботи. Працівник, якого направили у відрядження працює і користується днями відпочинку (святковими та неробочими днями) за режимом того підприємства, на яке він відряджений. Тому додатково дні відпочинку за час відрядження працівнику не надаються, крім тих випадків, коли працівник направляється у відрядження спеціально для роботи у вихідні або святкові й неробочі дні. Якщо ж працівник відбуває у відрядження у вихідний день, то йому після повернення з відрядження в установленому порядку надається інший день відпочинку.

Необхідно звернути увагу на те, що норми статті 121 КЗпП не дають визначення поняття «відрядження». Визначення поняття службового відрядження сформульовано у абзаці першому Загальних положень Інструкції як «поїздки працівника за розпорядженням керівника підприємства, об'єднання, установи, організації на певний строк до іншого

²⁰⁷ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №13. – Ст. 515.

населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи». Це визначення широко використовується в юридичній літературі^{208,209 210,211}.

Питання, що стосуються трудових відносин працівників, направлених у відрядження, більш детально, порівняно з чинним КЗпП України, врегульовані у проекті Трудового кодексу України №1108²¹². Поняття відрядження сформульовано у статті 254 проекту ТК України, яка визначає відрядження як поїздки працівника за розпорядженням роботодавця на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. Крім того, нормами вказаної статті передбачено надання гарантійних й компенсаційних виплат працівникам при відрядженнях, встановлено граничну тривалість відрядження. Також вони містять, як і стаття 284 проекту ТК України, заборону направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років. У цій статті зазначено, що працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження тільки за їх письмовою згодою.

Необхідно звернути увагу на те, що ст. 121 КЗпП та Інструкція хоч і вказують на поняття «службове відрядження», проте не визначають категорії

²⁰⁸ Коротков В.С. Гарантійные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 105.

²⁰⁹ М.В. Молодцов. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов: М., Юридическая литература. – 1973. – С. 31.

²¹⁰ Биков А.М. Командировки / А.М. Биков. – М.: Юридическая литература, 1989. – С. 5.

²¹¹ Юридична енциклопедія / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького / Ю.С. Шемшученко (ред.). — К. : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Бажана, 1998. Т. 1. – 1998. – С. 442.

²¹² Трудовой кодекс Украины: Текст законопроекта № 1038-П від 28 серпня 2003 року, підготовлений до повторного другого читання 10 грудня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

працівників, на яких поширюється їх дія. При виникненні необхідності реалізувати право направлення працівника у відрядження може будь-який роботодавець, в незалежності від форми власності підприємства. Дія законодавства про відрядження розповсюджується на всі категорії працівників, крім тих, діяльність яких регулюється спеціальними законами. Враховуючи зміст визначення відрядження, що встановлене чинним законодавством, у його назві доцільно вказано на таку ознаку відрядження, як службове. Визначення відрядження, як службове, прямо вказує на те, що поїздка працівника для виконання доручення роботодавця в інший населений пункт має не приватний характер, а впливає з трудових правовідносин і пов'язана з виконанням трудових обов'язків. У проекті ТК України відрядження не визначається, як службове. Зі змісту поняття „відрядження”, що передбачене статтею 254 проекту ТК України видно, що працівник направляється у відрядження для виконання роботи (доручення), що входить до його трудових обов'язків, тобто відрядження має службовий характер. Отже, враховуючи зміст поняття відрядження, що визначено у проекті ТК України, необхідно вказати у назві цієї правової конструкції на таку його ознаку, як службове. Це покращить праворозуміння цього терміну суб'єктами трудових правовідносин.

У визначенні відрядження, яке сформульовано у проекті Трудового кодексу України, встановлено норму, за якою працівник направляється у відрядження для виконання роботи (доручення), що входить до його трудових обов'язків. У разі направлення працівника у відрядження для виконання доручення, яке не входить до його трудових обов'язків, він може відмовитись від відрядження і така відмова не буде порушенням трудової дисципліни. Це зумовлено тим, що згідно з нормами законодавства про працю роботодавець не може доручити виконання роботи працівнику, що не відповідає його трудовій функції без згоди останнього. Таким чином, сформульоване у проекті ТК України визначення відрядження захищає права працівників у разі зловживання роботодавцем при направленні у відрядження

для виконання роботи (доручення), що не входить до їх трудової функції. Тому, на мій погляд, доцільно доповнити визначення поняття службового відрядження, яке сформульоване у абзаці першому Загальних положень вказаної вище Інструкції, після слів «для виконання службового доручення» словами «що входить до трудових обов'язків працівника».

Такі зміни до чинного законодавства забезпечать додатковий захист працівників, які направляються у відрядження, від зловживань роботодавців щодо доручення працівникам виконання робіт, які виходять за межі їх трудових обов'язків.

Інструкція визначає відрядження як поїздку в інший населений пункт, тобто працівнику для виконання завдання роботодавця необхідно не тільки виїхати за межі території населеного пункту, в якому знаходиться місце роботи, а й в'їхати на територію іншого. У проекті ТК України ознакою відрядження є виконання роботи (доручення) за межами населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. У такому випадку може виникнути проблема визначення, чи є поїздка саме правовою конструкцією відрядження, чи службовою поїздкою, що не є відрядженням, але має деякі його ознаки. Доцільно у визначенні відрядження зазначити таку його ознаку як „поїздка у інший населений пункт”, оскільки це покращить застосування законодавства, що регулює питання відрядження сторонами трудового договору.

Д.О. Карпенко визначає наступні ознаки службових відряджень, що характеризують цю правову конструкцію:

- працівник направляється у відрядження для виконання службового тимчасового завдання, як правило, за своєю трудовою функцією;
- виїзд у службове відрядження є обов'язком працівника;
- працівника, якого направлено у відрядження, не включають в особовий склад підприємства місця відрядження, оскільки він виконує службове завдання, отримане від керівника за своїм основним місцем роботи;

- на час відрядження за працівником зберігається постійно займана посада (виконувана робота) згідно трудового договору;
- заробітна плата нараховується, як правило, по місцю постійної роботи;
- працівник, якого направили у відрядження, працює і користується днями відпочинку за режимом того підприємства, на яке він відряджений²¹³.

З даного питання висловили аналогічну думку й інші вчені²¹⁴. Такі ознаки відрядження повністю охоплюють правове явище, що розглядається, однак до них доцільно додати дві такі ознаки:

- поїздка в інший населений пункт, де знаходиться робоче місце працівника, направлено у відрядження;
- за працівником, направленим у відрядження, за час проїзду до місця відрядження і назад зберігається його середній заробіток.

Відрядження належить відрізнити від переведень на роботу в іншу місцевість. Найбільш важливою різницею є те, що розпорядження керівника підприємства, установи про виїзд у службове відрядження є обов'язковим, тоді як переведення в іншу місцевість, у тому числі і тимчасове, можливе лише за згодою працівника, навіть у тих випадках, коли він здійснюється разом з підприємством²¹⁵. Також необхідно зазначити, що направлення працівника у відрядження носить тимчасовий характер і після виконання службового доручення він зобов'язаний повернутись до місця постійної роботи. Тоді як наслідком переведення працівника на роботу в іншу місцевість, як правило, є розірвання трудових відносин з одним роботодавцем і виникнення їх з іншим. У випадку направлення працівника у відрядження роботодавець зацікавлений не тільки направити його для

²¹³ Д.О. Карпенко. Правове регулювання переміщення працівників. – К.: Вид. Товариство «Знання». – 1989. – С. 34.

²¹⁴ Биков А.М. Командировки / А.М. Биков. – М.: Юридическая литература, 1989. – С. 5-6.

²¹⁵ М.В. Молодцов. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов: М., Юридическая литература. – 1973. – С. 33.

виконання доручення в іншу місцевість, але й зберегти з ним трудові відносини.

Службові поїздки працівників за розпорядженням роботодавця для виконання роботи в іншій місцевості на більш довготривалий термін ніж максимальний, визначений законодавством про відрядження, розглядаються, зазвичай, як переведення на роботу в іншу місцевість (тимчасові чи постійні)²¹⁶.

В.С. Коротков²¹⁷ визначив три групи відряджень:

- службові (звичайні і спеціальні);
- для отримання спеціальності чи підвищення кваліфікації;
- для виконання державних чи громадських обов'язків.

Його позицію щодо такої класифікації службових відряджень поділяли і багато інших вчених^{218,219}. З такою правовою позицією у частині віднесення правових конструкцій направлення працівника для отримання спеціальності чи підвищення кваліфікації та для виконання державних чи громадських обов'язків до відряджень погодитись не можна з таких підстав.

Відносини направлення працівника виконувати державні чи громадські обов'язки не можна ототожнювати з відносинами щодо направлення працівників у відрядження, оскільки:

– відрядженням є поїздка працівника для виконання доручення в інший населений пункт. Тоді як виконувати державні чи громадські обов'язки працівнику необов'язково виїжджати за межі населеного пункту, де знаходиться його основне місце роботи. Так, стаття 92 Кримінального

²¹⁶ Абрамова А.Л. Командировки / А.Л. Абрамова. – Юридическая литература. М., 1961. – С. 18.

²¹⁷ Коротков В.С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 105.

²¹⁸ Д.О. Карпенко. Правове регулювання переміщення працівників. – К.: Вид. Товариство «Знання». – 1989. – С. 18.

²¹⁹ Биков А.М. Командировки / А.М. Биков. – М.: Юридическая литература, 1989. – С. 5-6.

процесуального кодексу України²²⁰ передбачає збереження місця роботи і середнього заробітку за свідками, потерпілими, законними представниками потерпілих, перекладачами, експертами, спеціалістами і понятими за час, витрачений ними у зв'язку з викликом в органи дізнання, попереднього слідства, прокуратури і до суду. У такому випадку працівник виконує державні обов'язки за місцем знаходження відповідного державного органу, який може бути розташований як на території населеного пункту, або у будь-якому іншому населеному пункті, де знаходиться підприємство, на якому працівник постійно працює.

– працівник направляється у відрядження для виконання доручення роботодавця, яке передбачене його трудовою функцією, тобто фактично виконує роботу, передбачену трудовим договором. Підставою для направлення працівника у відрядження є реалізація роботодавцем свого права щодо працівника. Виконуючи державні чи громадські обов'язки працівник, як правило, здійснює завдання певних державних чи громадських органів. Таке завдання може взагалі не відповідати трудовим обов'язкам працівника (участь народних засідателів у здійсненні правосуддя, участь депутатів місцевих рад у сесіях відповідних рад). Тут підставою для направлення працівника виконувати вказані обов'язки є реалізацією державного чи громадського органу права, наданого законодавцем щодо певної особи. (виклик свідків в органи дізнання, попереднього слідства, прокуратури і до суду);

– працівник може бути направлений у відрядження для виконання роботи спеціально у святкові або неробочі дні. Тоді як гарантійні виплати надаються працівникам під час виконання державних чи громадських обов'язків лише у разі їх здійснення у робочий час у випадках, визначених законодавством. Крім того, необхідно враховувати, що термін перебування працівника у відрядженні суворо обмежений.

²²⁰ Кримінальний процесуальний кодекс України від 28 грудня 1960 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – Офіц. вид. – 1961. – № 2. – Ст. 15.

Отже, відносини направлення працівника виконувати державні чи громадські обов'язки та відносини щодо направлення працівників у відрядження є різними правовими конструкціями внаслідок різного призначення відносин, що є предметом правового регулювання.

Можна погодитись з правовою позицією О.Є. Соніна, що правові конструкції відрядження і направлення для підвищення кваліфікації є схожими, однак питання про визнання їх однією конструкцією є неприпустимим внаслідок різного призначення відносин, що є предметом правового регулювання і підстави обов'язку виконати розпорядження роботодавця²²¹.

Отже, можна зробити висновок, що відносини направлення працівника для виконання державних чи громадських обов'язків, відносини підвищення кваліфікації працівників та відносини скерування працівників у відрядження є різними правовими конструкціями внаслідок різного призначення цих відносин, що є предметом правового регулювання.

Більшість вчених-трудоників при дослідженні питання відряджень класифікують службові відрядження на звичайні і спеціальні. До спеціальних відряджень відносять відрядження на монтажні, налагоджувальні, ремонтні і будівельні роботи; відрядження у експедиції та на спортивні міроприємства; наукові відрядження, відрядження винахідників, раціоналізаторів і авторів промислових зразків, профспілкових працівників, військовослужбовців, відрядження за кордон^{222,223}. Такий поділ правової конструкції відряджень на вказані види є доцільним, оскільки спеціальні відрядження відрізняються від звичайних відряджень встановленими законодавством строками відряджень, що, як правило, залежать від виду відрядження. Крім того, спеціальні

²²¹ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 150.

²²² Биков А.М. Командировки / А.М. Биков. – М.: Юридическая литература, 1989. – С. 53, с.68, с.83, с.87, с.93, с.98, с.104, с.107.

²²³ Коротков В.С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков: М., Профиздат. – 1967. – С. 134-137.

відрядження регулюються не тільки загальним законодавством про відрядження, а й спеціальними нормативно-правовими актами.

М.Й. Кучма²²⁴ зазначив, що не розглядається як відрядження робота у експедиції, якщо працівник не був направлений у експедицію з іншої установи, а є працівником самої експедиції. З такою думкою можна погодитись з тих підстав, що у даному випадку робота працівника в експедиції може бути визнана такою, що має пересувний характер роботи, а отже, не може бути визнана відрядженням.

Строк відрядження визначається керівником або його заступником. У відрядження працівник може бути направлений строком, як на один день, так і на тривалий термін, але не більше тридцяти календарних днів, а під час перебування у відрядженні за кордоном – до шістдесяти днів, якщо інше не встановлено інструкцією, нормативно-правовими актами або міжнародними договорами. Так, інструкцією передбачено, що термін відрядження працівників, які направляються для виконання в межах України монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, не повинен перевищувати терміну будівництва об'єктів (для відряджень за кордон – термін відрядження не повинен перевищувати одного року). Термін відрядження працівників державної контрольно-ревізійної служби, які направляються для проведення контрольних заходів, не повинен перевищувати періоду проведення таких заходів. Виключенням із загальних термінів направлення працівника у відрядження є встановлені Законом України «Про дипломатичну службу» від 20 вересня 2001 року²²⁵ (статті 20, 21) терміни направлення працівників дипломатичної служби для виконання трудових обов'язків за кордон. Так, у статті 21 вищезазначеного Закону встановлено, що довготермінове відрядження дипломатичних працівників триває, як правило, до чотирьох років у державах з нормальними кліматичними

²²⁴ Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд., перераб. и доп. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова – М.: Профиздат, 1982. – С. 89.

²²⁵ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2001. – № 42. – Ст. 1881.

умовами та стабільною політичною ситуацією і до трьох років у державах з важкими кліматичними умовами або складною політичною ситуацією. Тому можна погодитись з правовою позицією Є.О. Соніна, що довгострокове відрядження дипломатичних працівників слід визнати самостійною правовою конструкцією, відмінною від сформульованої в ст. 121 КЗпП²²⁶.

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»²²⁷, 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

²²⁶ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 68.

²²⁷ Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

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, чи потрібно надавати гарантійні виплати працівнику, направленому у відрядження, тільки за час проїзду до місця відрядження і назад чи за весь час відрядження. Справедливо звернули увагу на цю проблему і вчені-трудовики²²⁸, 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 року²²⁹ 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

²²⁸ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Стичинський Броніслав Станіславович. – 8-ме вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2007. – С. 517.

²²⁹ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

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'язків 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. Цього що не заперечують і правотворчі органи, оскільки згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713²³⁰ оплата праці за час перебування у відрядженні здійснюється з фонду основної заробітної плати (2.1.6. даної Інструкції). Тоді, як інші гарантійні виплати входять до фонду додаткової заробітної плати (2.2. вказаної Інструкції).

Крім того, Законом України від 19 квітня 2011 року «Про внесення змін до статті 121 Кодексу законів про працю України» стаття 121 КЗпП була доповнена частиною четвертою такого змісту: "Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку".

Тому, враховуючи зміст правової конструкції „заробітна плата”, 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.

Така правова позиція є доцільною також у тих випадках, коли роботодавець, направляючи працівника у відрядження, доручає виконати певну роботу, яка виходить за межі його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою за згодою останнього, а за таких умов й оплачуватись у збільшеному розмірі. Такі випадки прямо зачіпають інтереси працівника. Відповідно до чинного законодавством передбачено, що розмір гарантійних

²³⁰ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2004 (13.02.2004р.). – №4 (частина 2). – Ст. 200.

виплат працівнику, направленому у відрядження, визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати. Тому виконана таким працівником робота у відрядженні, що виходить за межі його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою, не може бути оплачена у підвищеному розмірі, оскільки для цього виду гарантійних виплат передбачений спеціальний порядок їх нарахування.

Крім того, зі змісту визначення відрядження у чинному трудовому законодавстві видно, що працівник направляється у відрядження для виконання службового доручення, але не конкретизовано якого. Але це не означає, що роботодавець може доручати працівнику, без згоди останнього, виконувати роботу (доручення) у відрядженні, що виходить за межі його трудових обов'язків. Тут роботодавцю необхідно дотримуватись положення статті 31 КЗпП, у якій встановлено, що власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Тому при укладенні трудового договору з працівником доцільно у ньому вказувати про можливість виконання цим працівником роботи (доручення) власника підприємства чи установи, що не входить до його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою, поза місцем постійної роботи, зокрема, у відрядженні, лише за письмовою згодою працівника.

Необхідно зауважити, що працівник під час перебування у дорозі до місця відрядження і назад не виконує безпосередньо свої трудові функції. Тому, 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

чинного трудового законодавства щодо здійснення гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження:

1. Частину четверту статті 121 КЗпП України доповнити реченням такого змісту: «За час перебування у дорозі до місця відрядження і назад за працівником зберігається його середній заробіток».
2. Абзац 14 Загальних положень Інструкції викласти у такій редакції: «За працівниками, які направляються у відрядження, зберігається протягом усього часу відрядження місце роботи (посада). Оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку. За час перебування у дорозі за працівником зберігається його середній заробіток».
3. 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».
4. Частину 7 статті 254 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: «7. За працівниками, які направлені у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада) і виплачується заробітна плата. За час перебування у дорозі за працівником зберігається його середній заробіток ».

Запропоновані зміни до чинного законодавства про працю та до проекту Трудового кодексу України покращать правове регулювання відносин щодо направлення роботодавцями працівників для виконання службових доручень у відрядження. Так, роботодавець зможе надавати працівнику за час виконання роботи у відрядженні, яка не входить до його трудової функції або є більш висококваліфікованою, винагороду за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

3. 3. Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді на роботу в іншу місцевість

Трудовий договір гарантує кожному працівнику право на роботу за спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, що визначена за згодою сторін. Це право гарантується правовими приписами статті 31 КЗпП, яка забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Вимога виконувати таку роботу вважається переведенням працівника на іншу роботу. Законодавець надає роботодавцю певні можливості, встановлені статтею 32 КЗпП, щодо переведення працівників, у тому числі і в іншу місцевість. Здійснення цих можливостей дозволяється лише за згодою працівника. Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займають питання переїзду працівників на роботу в іншу місцевість, що пов'язаний з такими юридичними фактами, як переведення, прийняття та направлення працівників та, зокрема, надання 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. Так, дискусійними є питання визначення кола виплат, що здійснюються працівникам, які переїжджають, зокрема, 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, зокрема, надання таким працівникам гарантійних виплат, приділяли увагу вітчизняні вчені як радянського періоду, так і після проголошення незалежності України. Питання здійснення на користь працівників при переїзді їх на роботу в іншу місцевість компенсаційних виплат висвітлені у дисертаційному дослідженні О.Є. Соніна²³¹. Метою даного дослідження є визначення кола виплат та,

²³¹ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 87-116.

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 по вдосконаленню цих норм.

Правове регулювання надання гарантійних виплат працівникам при переїзді на роботу в іншу місцевість здійснюється статтею 120 КЗпП (глава VIII «Гарантії і компенсації»). Крім того, відносини, що виникають між роботодавцями і працівниками в зв'язку з переїздом останніх на роботу до іншої місцевості, регулюються главою I «Загальні положення» КЗпП. Більш детально питання надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість висвітлені у Постанові Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 року №255²³² (далі, в межах розділу – Постанова). Крім того, відносини, що виникають при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість регулюються Постановою Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 1991 року №253 „Про переселення сімей у сільську місцевість та організований набір робітників”²³³. Частково чинність в Україні зберігають Постановление ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення організованого набору робітників і суспільного заклику молоді» від 27 вересня 84 №1013²³⁴ та Постанова ЦК КПУ і Ради Міністрів УРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення організованого набору робітників і суспільного заклику молоді»²³⁵.

Частиною 1 статті 120 КЗпП встановлено, що підставою для одержання працівниками компенсацій є їх переведення, прийняття або направлення на

²³² Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №9. – Ст. 351.

²³³ Збірник Постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1991. – №11 – Ст.107.

²³⁴ Собрание постановлений правительства СССР. – Офіц. вид. – 1984. – Отд. 1. – № 35. – Ст. 190.

²³⁵ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=3617

роботу в іншу місцевість. Однак дана норма нічого не зазначає про надання гарантійних виплат працівникам з цих же підстав. Можна погодитися з думкою О.Є. Соніна, що у законодавстві, хоч і не проведено прямого розмежування виплат, що встановлюються у ст.120 КЗпП, все-таки визнано 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». Доцільною 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»²³⁶. 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 місцевості²³⁷.

²³⁶ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 91-92.

²³⁷ Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-П від 28 серпня 2003 року, підготовлений до повторного другого читання 10 грудня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

На даний час питання надання гарантійних виплат при переведенні, направленні на роботу в інші місцевості, у тому разі, якщо це пов'язано з переїздом працівників, більш детально врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року № 255 „Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість”. 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^{238,239}. Також таку позицію щодо виплати одноразової допомоги при організованому наборі працівників висловив О.В. Смірнов²⁴⁰, інші вчені²⁴¹. О.О. Голованова одноразову допомогу не відносить ні до гарантійних ні до компенсаційних виплат, а вважає її окремим видом виплат²⁴². На думку інших, одноразова допомога може визнаватись гарантійною виплатою²⁴³.

З огляду на зазначене, постає питання, які ж гарантійні виплати здійснюються працівнику, відповідно до частин 2-4 статті 120 КЗпП та пунктами 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

²³⁸ Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву / Г.К. Москаленко. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – С. 48.

²³⁹ М.В. Молодцов. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов: М., Юридическая литература. – 1973. – С. 181.

²⁴⁰ Андреев В.С., Медведев О.М. Организованный набор рабочих / В.С. Андреев, О.М. Медведев– М.: Юрид. лит., 1988. – С. 275-276.

²⁴¹ Малов В.Г., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Учебник / В.Г. Малов, Ю.П. Орловський. – М.: Юрид. лит., 1989. – С. 88-89.

²⁴² Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Е.А. Голованова– М.: Юрид. лит., 1986. – С. 75.

²⁴³ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 101.

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 статтею 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР²⁴⁴, 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 переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом 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 на протязі вказаного терміну. На мій погляд, не має значення використані ці дні при зборах у дорогу, тобто до від'їзду чи вже по 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.

²⁴⁴ Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

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» можуть бути включені до його середнього заробітку. У цьому випадку 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 трудового законодавства та розмежування виплат, що здійснюються працівникам при переїзді на роботу в іншу місцевість, вважаю за необхідне внести зміни до частини 2 статті 120 КЗпП України, 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 Постанови, норми якої встановлюють перелік виплат на користь працівників, які переїжджають. Назву даної Постанови доцільно змінити і викласти у такій редакції: «Про гарантійні та компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість». Підпункт «д» пункту 1 Постанови необхідно виключити, а підпункт «г» повинен бути викладений в наступній 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 праві²⁴⁵ 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 даний правовий припис, можна прийти до висновку, що законодавець виділяє такі випадки переведення:

- переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством;
- 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.

²⁴⁵ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань Володимир Гаврилович, Зуб Ігор Володимирович, Стичинський Броніслав Станіславович. – 8-ме вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К. – 2007. – С. 196.

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.

Постанова визначає коло осіб, які визначаються, як члени сім'ї працівника. До них, згідно з абзацом 3 підпункту «д» пункту 1 Постанови належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні і проживають разом з ними. На проблеми щодо визначення поняття «член сім'ї» працівника, який переїжджає на роботу в іншу місцевість, вже приділялась увага вчених. Так, на думку О.Є. Соніна, з тексту Постанови повинне бути виключене визначення поняття «член сім'ї», оскільки воно істотно обмежує право працівників на отримання відшкодування витрат, пов'язаних з переїздом вмісти з ними тих осіб, які хоч і не є їх родичами по крові, але наділені тими ж правами, що і останні²⁴⁶. Частинами 2, 4 статті 3 Сімейного кодексу України від 10 січня 2002 року²⁴⁷ встановлено, що сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам. З приводу тлумачення поняття «член сім'ї» 3 червня 1999 року було прийнято рішення Конституційного Суду України²⁴⁸, який виділив дві групи

²⁴⁶ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 107-109.

²⁴⁷ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 7. – Ст. 273.

²⁴⁸ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Служби безпеки України, Державного комітету нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України, Міністерства фінансів України щодо офіційного тлумачення положень пункту 6 статті 12 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей", частин четвертої і п'ятої статті 22 Закону України "Про міліцію" та частини шостої статті 22 Закону України "Про пожежну безпеку" (справа

належності осіб до членів сім'ї. Перша група включає чоловіка або дружину та їх прямих родичів по низхідній і висхідній лініях - дітей і батьків. До другої групи слід віднести членів сім'ї, що постійно мешкають разом з працівником та ведуть спільне господарство. До таких осіб належать не тільки близькі родичі (рідні брати, сестри, онуки, дід і баба), а й інші особи, зокрема, утриманці. Отже, правовий припис абзацу 3 підпункту «д» пункту 1 Постанови звужує зміст поняття «член сім'ї», що визначений у законодавстві. Це впливає на права осіб, які є членами сім'ї працівника, який переїжджає на роботу в іншу місцевість, але не можуть бути визнані членами сім'ї виходячи з переліку цих осіб, визначеному у Постанові та отримати належні їм гарантійні та компенсаційні виплати. Однак, ігнорувати норму постанови правозастосовувачі не в праві. Тому, на мій погляд, цю прогалину у Постанові можна виправити шляхом внесення доповнень до змісту поняття «член сім'ї», уточнивши, що членами сім'ї працівника, який переїжджає, можуть бути визнані й інші особи, що постійно мешкають разом з працівником та ведуть спільне господарство.

Правова норма абзацу 3 підпункту «д» пункту 1 Постанови встановлює, що членам сім'ї працівника, який переїжджає, виплачуються компенсації, але нічого не зазначає про таку гарантійну виплату як одноразова допомога. Тому, на мій погляд, абзац 3 підпункту «д» пункту 1 Постанови необхідно викласти в наступній редакції: «До членів сім'ї працівника, на яких виплачуються компенсації та гарантійна виплата, яка визначається як одноразова допомога, належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, інші особи, які перебувають на їх утриманні і проживають разом з ними та ведуть спільне господарство».

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 гарантійні виплати, які 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 таким 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 №77/96²⁴⁹ 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”²⁵⁰ 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.

Норми, що регулюють порядок та розміри надання працівникам при переїзді їх на роботи в іншу місцевість, встановлені також у Постанові ЦК КПУ і Ради Міністрів УРСР «Про заходи щодо подальшого вдосконалення організованого набору робітників і суспільний заклик молоді»²⁵¹, у якій передбачено таке ж коло виплат, що здійснюються на користь вказаних у

²⁴⁹ Урядовий кур'єр. – Офіц. вид. – 1996.01.25. – № 15-16.

²⁵⁰ Збірник Постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1991. – №11 – Ст.107.

²⁵¹ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=3617

даному нормативно-правовому акті осіб, що зазначені у Постанові КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 року №255.

Правові приписи Постанови КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» передбачають можливість розірвання трудового договору, як з ініціативи працівника, так і роботодавця. Крім того, пункт 5 Постанови формулює правило, що покладає на працівника обов'язок повністю чи частково повернути кошти, виплачені йому відповідно до п. 1 Постанови. Так, у випадку нез'явлення на роботу працівника або відмови його приступити до роботи без поважних причин такий працівник зобов'язаний повністю повернути кошти, які йому виплачені роботодавцем у зв'язку з переїздом. Слушно зауважити, що здійснення цих же дій за наявності поважних причин породжує обов'язок працівника повернути лише виплачені йому добові. Юридичними фактами при настанні яких працівник зобов'язується повернути кошти, виплачені йому відповідно до п. 1 Постанови, також є розірвання трудового договору з ініціативи працівника без поважної причини до закінчення встановленого законом або договором строку роботи, а за відсутності визначеного строку – до закінчення одного року роботи та розірвання трудового договору «відповідно до законодавства» до закінчення встановленого законом або договором строку роботи, а за відсутності визначеного строку – до закінчення одного року роботи. Ці положення забезпечують належне виконання умов трудового договору та захищають права роботодавців від порушень з боку працівників на користь яких здійснені гарантійні та компенсаційні виплати.

3.4. Гарантійні виплати при підвищенні кваліфікації

Конституція України (ст.43) встановлює обов'язок держави створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Покращення організації праці на підприємствах, комплексна механізація і автоматизація виробництва, зміни характеру праці під впливом технічного прогресу викликають необхідність у перерозподіленні праці всередині підприємства²⁵². У зв'язку з економічним та політичним розвитком держави виникає потреба у нових професіях та спеціальностях і правовому урегулюванні цих відносин у законодавстві. Тому актуальним є дослідження правової конструкції підвищення кваліфікації, визначення кола виплат, що здійснюються працівникам при направленні для підвищення кваліфікації, внесення пропозицій щодо удосконалення законодавства, що здійснює регулювання цих відносин.

В Україні існує розгалужена система професійного навчання, що здійснює: підготовку нових працівників, перепідготовку і навчання працівників іншим (другим) професіям, підвищення кваліфікації. Ця система складається з різноманітних форм навчання у галузевих і міжгалузевих інститутах підвищення кваліфікації, що створюються міністерствами і відомствами як для працівників керівного складу підприємств, так і для спеціалістів. Спеціальні системи підвищення кваліфікації встановлені для всіх категорій працівників – лікарів, державних службовців, педагогічних працівників. Цільове призначення підвищення кваліфікації працівників – послідовне удосконалення професійних знань, навиків і вмінь по професії, яку має працівник²⁵³. Так, відповідно до частин 6, 7 статті 3 Закону України

²⁵² Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / А.С. Пашков. – Л.: Университет. – 1966. – С. 131.

²⁵³ Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд., перераб. и доп. / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова– М.: Профиздат, 1982. – С. 36.

«Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року²⁵⁴ перепідготовка робітників - це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. В.П. Нагребельний визначає перекваліфікацію, як набуття нової професії або кваліфікації працівниками, які вивільняються від однієї роботи і переводяться на іншу з ряду причин²⁵⁵. Перепідготовка (перекваліфікація) організовується для навчання працівників, які звільняються у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією підприємства, змін у виробництві та організації праці, а також при бажанні змінити професію з врахуванням потреби у певній спеціальності.

Проаналізувавши законодавство, що регулює відносини щодо підвищення кваліфікації, можна виділити дві правові конструкції направлення працівника для підвищення кваліфікації:

- з відривом від виробництва;
- без відриву від виробництва.

Правове регулювання надання працівникам при направленні їх для підвищення кваліфікації з відривом від роботи гарантійних та компенсаційних виплат, здійснюється статтею 122 КЗпП та Постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. №695 „Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва”²⁵⁶. Крім того, статтею 217 КЗпП передбачено, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 КЗпП) за

²⁵⁴ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – № 9. – Ст. 319.

²⁵⁵ Юридична енциклопедія / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького / Ю.С. Шемшученко (ред.). – К. : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Бажана. Т. 4. – 2002. – С. 492.

²⁵⁶ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1997. – число 28. – С. 65.

працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата. Оскільки виплата, що передбачена статтею 217 КЗпП, має на меті забезпечити повне або часткове збереження заробітку працівника у випадках зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків, її слід визнати гарантійною виплатою.

Тим працівникам, які проходять виробниче навчання, перекваліфікацію або навчання іншим спеціальностям без відриву від виробництва, виплачується гарантійна виплата у вигляді заробітної плати в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством (стаття 207 КЗпП та Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікацію або навчання інших професій, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 700²⁵⁷). Чинність даного Положення поширюється на підприємства, установи та організації всіх форм власності.

Необхідно більш детально розглянути питання направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи. Так, статтею 122 КЗпП України передбачено, що за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством. Вказана норма не визначає види виплат, які має право отримувати працівник, направлений для підвищення кваліфікації. Дана правова норма прямо не встановлює право працівників на гарантійні виплати у вигляді збереження середньої заробітної плати. Питання щодо надання працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, гарантійних виплат більш детально врегульовані у підзаконних нормативно-правових актах.

Гарантійні виплати працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, встановлені у Постанові Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. №695 „Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки,

²⁵⁷ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 31. – Ст. 1453.

навчання інших професій з відривом від виробництва” (далі, у межах підрозділу - Постанова). Пункт „а” частини 1 даної Постанови передбачає збереження середньої заробітної плати працівника, направленою для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва, за його основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи. Тут необхідно враховувати, що таке положення щодо надання гарантійних виплат працівникам, які суміщають посади, стосується лише педагогічних працівників. З метою удосконалення правового регулювання питань щодо направлення працівників для підвищення кваліфікації пункт „а” частини першої Постанови доцільно доповнити абзацами другим та третім такого змісту: «1. За час навчання особи, яка працює за сумісництвом, середній заробіток зберігається на тому підприємстві, що його направило, а на іншій роботі працівнику надається відпустка без збереження заробітної плати. У разі направлення працівника на навчання одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом середній заробіток зберігається за ним на обох посадах. 2. За час затримки в місці перебування на навчанні без поважних причин середня заробітна плата за працівником не зберігається».

У пункті 2 Порядку підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань боротьби з корупцією, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2003 року №828²⁵⁸, зазначено, що підвищення кваліфікації працівників може здійснюватись як з відривом від роботи (із збереженням заробітної плати), так і без відриву від роботи. Отже, дана норма визнає за працівником, направленим для підвищення кваліфікації з відривом від роботи, право на гарантійну виплату у вигляді збереження середнього заробітку працівника.

²⁵⁸ Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2003. – № 23 (20.06.2003). – Ст. 1056.

Право працівників, направлених на підвищення кваліфікації, на гарантійні виплати встановлено і у Положенні про порядок стажування у державних органах, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 року №804²⁵⁹. Так, у пункті 4 даного Положення передбачено, що стажування працівника проводиться з відривом від основної роботи. За працівником, направленим на стажування, зберігається його посада та заробітна плата за основним місцем роботи з подальшим урахуванням змін розміру мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Гарантійні виплати надаються за основним місцем роботи і викладачам вищих навчальних закладів, направлених на стажування, яке є однією з основних форм підвищення кваліфікації викладачів таких навчальних закладів (пункт 9 Положення про стажування викладачів вищих навчальних закладів на підприємствах, в організаціях, наукових установах та навчальних закладах, затвердженого Наказом Міністерства освіти України від 11 травня 1993 року №132 та зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 12 липня 1993 року № 87)²⁶⁰.

У КЗпП України прямо не встановлено норму про обов'язковість підвищення кваліфікації працівників. Більшість законодавчих актів зазначає про підвищення кваліфікації як право працівників (ст. 33¹ Закону України „Про статус депутатів місцевих рад” від 11 липня 2002 року)²⁶¹. У деяких випадках у законодавстві встановлюється обов'язок працівника підвищувати кваліфікацію (частина 2 статті 29 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року)²⁶². Так, характерними рисами державно-службової діяльності є необхідність дотримання вимог щодо кваліфікації державних

²⁵⁹ Урядовий кур'єр. – Офіц. вид. – 1994. – №193-194 (15.12.1994).

²⁶⁰ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=12&user=o486>

²⁶¹ [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=93-15/>

²⁶² Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

службовців, обов'язковість її встановлення при виникненні трудових правовідносин на державній службі та періодична їх перевірка в процесі її проходження²⁶³.

Підвищення кваліфікації можна розглядати і як право, і як обов'язок працівника в залежності від підстав їх виникнення. Так, при укладенні трудового договору, це є правом працівника, згідно якого сторони беруть на себе додаткові права і обов'язки, пов'язані з навчанням. Підвищення кваліфікації, що виникає на підставі законодавчих актів або угод нормативного характеру, а також у залежності від виконуваної трудової функції є обов'язком працівника²⁶⁴.

Надання гарантійних виплат працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації, є майновим обов'язком роботодавця. Тобто, роботодавець, як сторона трудових правовідносин, повинен надавати працівнику, направленому для підвищення кваліфікації, гарантійні виплати, а обов'язком працівника є підвищувати свою кваліфікацію.

Підвищення кваліфікації має і заохочувальний характер. Законодавство про працю встановлює додаткові пільги для працівників, які підвищують свою кваліфікацію. Так, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією (ст.42 КЗпП України). Проходження працівником підвищення кваліфікації повинно враховуватись при підвищенні кваліфікаційних розрядів або при просуванні по роботі (ст. 203 КЗпП). Частиною 3 статті 29 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року²⁶⁵ передбачено, що

²⁶³ Лаврінчук І.П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення”/ І.П. Лаврінчук. – К., – 1999. – С. 11-12.

²⁶⁴ Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали наук.- практ. конф. / за ред. проф. В.С. Венедиктова. (Сімферополь, 22-24 травня 2008р.) / Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний ін-т. – Сімферополь. – Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний ін-т, 2008. – С. 193-196.

²⁶⁵ Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

результати навчання і підвищення кваліфікації є однією із підстав для просування по службі. Крім того, держава для збереження належного матеріального забезпечення працівників, направлених для підвищення кваліфікації, встановила для них гарантійні виплати.

Дискусійним є питання щодо можливості притягнення працівника, направленого для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, до дисциплінарної відповідальності у разі невиконання навчального плану або порушення правил розпорядку навчального закладу. Крім того, залишається невирішеним і таким, що не знайшло однозначного вирішення у науці трудового права питання «чи призупиняються трудові відносини на час перебування працівника на курсах підвищення кваліфікації з відривом від роботи?», «чи зберігаються трудові правовідносини на період направлення працівників для підвищення кваліфікації в повному обсязі?».

На думку О. Барабаша, при направленні працівника на курси удосконалення кваліфікації за професією з відривом від роботи, якщо це передбачено трудовим договором (контрактом), трудові правовідносини зупиняються на час перебування на курсах. Працівник звільняється від виконання прийнятих на себе трудових обов'язків за договором (контрактом) і не отримує заробітної плати, оскільки не працює, а працедавець зобов'язується виплачувати йому за цей час гарантійну виплату в обумовленому розмірі²⁶⁶. Його думку підтримали й інші вчені²⁶⁷, зазначивши, що на період підвищення кваліфікації працівники перебувають у відносинах з навчання і підпорядковуються правилам розпорядку навчального закладу. За пропуск занять слухачі курсів не можуть бути звільнені з роботи та до них не можна застосовувати заходів дисциплінарного стягнення тому, що призупиняється виконання трудової функції. Інші вважають, що трудові правовідносини на період направлення працівників для підвищення кваліфікації зберігаються в

²⁶⁶ Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. – 1998. – № 3. – С. 64-69.

²⁶⁷ Гончарова Г., Жернаков В., Прилипко С. Нове дослідження проблем теорії трудового права. Рецензія / Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. – 2001. – № 5. – С. 144-145.

повному обсязі, оскільки за такими працівниками зберігається посада (місце роботи) і на їх користь здійснюються «передбачені законодавством виплати»^{268,269}.

Чинне трудове законодавство встановлює право працівників, направлених для підвищення кваліфікації з відривом від роботи, на гарантійні та компенсаційні виплати, а також гарантує таким працівникам збереження за ними місця роботи (посади) за час перебування їх на курсах підвищення кваліфікації. Відносини щодо підвищення кваліфікації встановлюють обов'язки щодо сторін трудового договору. Роботодавець повинен надавати працівнику, направленому для підвищення кваліфікації, гарантійні виплати, а працівник – підвищувати кваліфікацію. Таким чином, врахувавши наявність взаємних обов'язків сторін трудового договору у відносинах підвищення кваліфікації та проаналізувавши норми статті 122 КЗпП України та Постанови Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. №695 „Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва” можна прийти до висновку, що трудові відносини за час перебування працівника на курсах підвищення кваліфікації зберігаються у повному обсязі. Це стосується і питання щодо можливості притягнення працівника, направленого для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, до дисциплінарної відповідальності. О. Барабаш зазначає, що на час перебування працівника на курсах підвищення кваліфікації роботодавець звільняється також від дисциплінарних прав щодо названого працівника. Такі права на цей час виникають у керівника курсів, який їх застосовує згідно з правилами внутрішнього розпорядку до

²⁶⁸ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 145

²⁶⁹ Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / П.Д. Пилипенко. – Нац. юр. акад. – Х., 2001. – С. 17.

порушників процесу навчання²⁷⁰. Однак з такою думкою погодитись не можна з тих підстав, що право притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності належить лише органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника (частина 1 статті 147¹ КЗпП України). Одержати це право інші посадові особи (наприклад, заступники керівників юридичних осіб) можуть згідно зі статусом або наказом керівника відповідної юридичної особи. Отже, керівники курсів підвищення кваліфікації не можуть застосовувати до слухачів курсів (працівників, які були направлені для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва) дисциплінарні стягнення за порушення процесу навчання, оскільки таке право належить лише роботодавцю.

Слушно зауважити, що у частині 1 статті 331 проекту ТК України прямо встановлено норму, згідно з якою під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до трудового договору чи іншої угоди з роботодавцем працівник зобов'язаний виконувати навчальний план та навчальні програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Порушення правил є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Така норма є доцільною, оскільки вона забезпечить належне виконання таким працівником своїх обов'язків щодо підвищення кваліфікації. Тому, на мій погляд, необхідно внести зміни у статтю 122 КЗпП України, доповнивши її частиною 2 такого змісту: «Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва відповідно до трудового договору працівник зобов'язаний виконувати навчальний план та навчальні програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також дотримуватись правил внутрішнього трудового

²⁷⁰ Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. – 1998. – № 3. – С. 64-69.

розпорядку. Порушення правил є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності».

Нормами статті 329 проекту Трудового кодексу України, що встановлює право працівників, направлених для підвищення кваліфікації з відривом від роботи, на гарантійні виплати, передбачена можливість укладення угоди (додаток до трудового договору) про взаємні права і обов'язки сторін трудового договору у разі направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від роботи. Така правова позиція є доцільною, оскільки це зменшить випадки як необґрунтованого та незаконного притягнення роботодавцями працівників до дисциплінарної відповідальності, так і зловживань з боку працівників, направлених для підвищення кваліфікації.

На думку В.М. Артемової, у випадку, якщо працівник, який звільнений від роботи для навчання, не виконує обов'язку по навчанню (не виїжджає до місця навчання, не з'являється на навчання), то відсутні і правові підстави для отримання ним гарантійних і компенсаційних виплат²⁷¹. Я погоджуюсь з такою правовою позицією, однак при цьому слушно зауважити, що відмовити у здійсненні виплат, передбачених трудовим законодавством, що регулює питання направлення працівників для підвищення кваліфікації, роботодавець може як із застосуванням до такого працівника дисциплінарного стягнення, так і без притягнення останнього до дисциплінарної відповідальності. Крім того, середню заробітну плату працівнику за час навчання, виплачену авансом, роботодавець, у разі невиконання працівником навчального плану, може стягнути з останнього лише шляхом відрахування із заробітної плати, у випадках, передбачених статтею 127 КЗпП України.

Обчислення середньої заробітної плати працівників у випадках надання їм гарантійних виплат, зокрема, при направленні їх для підвищення

²⁷¹ Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В.Н. Артемова. – Минск.: Наука и техника. – 1981. – С. 163.

кваліфікації, 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»²⁷². Середньомісячна заробітна плата працівника при направленні його для підвищення кваліфікації обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують направленню його для підвищення кваліфікації. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Обчислення середнього заробітку працівника за час додаткової оплачуваної відпустки, яка надається у зв'язку з навчанням, провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки. Право на збереження заробітної плати є одним із засобів трудового права, направлених на підвищення зацікавленості працівників у підвищенні своєї кваліфікації. Забезпечуючи протягом визначеного періоду існування правовідносин утримання працівників, які навчаються (підвищують кваліфікацію) за свій рахунок, держава гарантує умови відтворення кваліфікованої робочої сили, розраховуючи на компенсацію частини вказаних витрат у майбутньому при використанні в загальному виробництві робітників і службовців, які мають відповідний рівень загальноосвітньої і професійної підготовки²⁷³.

О.Є. Соніним було запропоновано нову редакцію статті 122 КЗпП України, наступного змісту: «При направленні працівників для підвищення кваліфікації, працівники мають право на гарантії і компенсації, встановлені законодавством про службові відрядження»²⁷⁴. Зі змісту вказаної пропозиції

²⁷² Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – №4. – Ст. 111.

²⁷³ Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. юр. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / П.Д. Пилипенко. – Нац. юр. акад. – Х., 2001. – С. 161.

²⁷⁴ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 148.

видно, що працівникам, направленим у відрядження, повинні надаватись компенсаційні виплати та встановлюватись гарантії. Так, при направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від роботи таким працівникам встановлюється гарантія збереження місця роботи (посади) на весь час навчання. Однак у даній пропозиції не вказано, чи мають право такі працівники на гарантійні виплати, а лише зазначається термін «гарантії». У правовому значенні під гарантіями необхідно розуміти умови і засоби, за допомогою яких досягається безперешкодне користування правами і виконання обов'язків, захист прав і свобод та їх відновлення у випадку порушення²⁷⁵. Метою надання гарантійних виплат є збереження повністю або частково досягнутого рівня доходів працівників. Поняття гарантії та гарантійні виплати мають різний зміст, а отже, завдання та мету, а тому не можуть ототожнюватись. Також, необхідно врахувати і те, що поняття «компенсації» є значно ширшим за своїм змістом ніж поняття «компенсаційні виплати». Правове регулювання компенсаційних виплат здійснюється нормами трудового права, а тому у її нормах слід вживати саме поняття «компенсаційні виплати».

Крім того, аналізуючи зміст цієї пропозиції можна прийти до висновку, що у випадку схвалення запропонованої О.Є. Соніним пропозиції, стаття 122 КЗпП України буде мати відсильний характер до законодавства про відрядження. Однак не можна при наданні гарантійних виплат працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, керуватись законодавством про відрядження з наступних підстав. Не заперечуючи доцільності регулювання законодавством про відрядження порядок і розміри надання працівникам компенсаційних виплат, необхідно враховувати, що право на збереження винагороди у періоди, коли працівник не працював, виникає лише тоді, коли останній свої трудові обов'язки на підприємстві, з яким він перебуває у трудових відносинах, не виконує у зв'язку з наявністю встановленої у законі

²⁷⁵ Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / Н.В. Кохан. – Одеса. – 2008. – С. 5.

поважної причини (виконання державних чи громадських обов'язків, навчання поза місцем роботи)²⁷⁶.

Працівник, перебуваючи у відрядженні, виконує доручення (роботу), яка передбачена трудовим договором (трудова функція). Така робота повинна оплачуватись згідно умов трудового договору, тобто повинна виплачуватись заробітна плата. Отже, працівнику, направленому для підвищення кваліфікації, повинні здійснюватись виплати, призначенням яких є збереження його середнього заробітку за весь час перебування на навчанні, тобто гарантійні виплати. Працівнику, направленому у відрядження, – виплачуватись заробітна плата (винагорода за виконану ним роботу).

Доцільною є редакція статті 253 проекту ТК України, що регулює гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, направленим для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва. Так, у цій статті текст норми викладений у два окремих речення. Перше встановлює гарантійні виплати (збереження середньої заробітної плати) та гарантію збереження місця роботи (посади) працівникам при підвищенні кваліфікації з відривом від виробництва, друге – компенсації, що відшкодовуються за нормами, встановленими для службових відряджень. Крім того, право працівників, направлених для підвищення кваліфікації, встановлені і статтею 329 проекту ТК України, в якій зазначено, що за працівниками, які направляються на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, зберігається місце роботи (посада) і середня заробітна плата. У проекті Трудового кодексу закріплено положення щодо можливості направлення працівників до інших юридичних осіб для професійної підготовки та перепідготовки, яке є новелою у трудовому законодавстві (стаття 328). Так, за цією правовою нормою трудовим договором можуть передбачатися умови про направлення працівника на професійну підготовку та перепідготовку до іншої юридичної особи зі збереженням місця роботи і заробітної плати. У таких випадках

²⁷⁶ Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 161.

працівник повинен дотримуватися вимог внутрішнього трудового розпорядку за місцем професійної підготовки, а посадові особи – забезпечувати охорону праці цього працівника.

З метою вдосконалення чинного законодавства про працю до прийняття нового Трудового кодексу України необхідно внести зміни до статті 122 КЗпП України, виклавши її у новій редакції такого змісту «1. За працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від роботи, зберігається місце роботи (посада) і надаються гарантійні виплати. 2. При направленні працівників для підвищення кваліфікації, працівники мають право на компенсаційні виплати, встановлені законодавством про службові відрядження.» Крім того, для досягнення відповідності між назвою статті і правовими нормами, що до неї включені, заголовок статті слід змінити, виклавши його в наступній редакції: «Гарантійні і компенсаційні виплати для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації з відривом від роботи».

Необхідно змінити і назву Постанови Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. №695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» у наступній редакції «Про гарантійні і компенсаційні виплати для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва»

З метою вдосконалення законодавства про працю законодавцю необхідно врахувати пропозиції, висловлені у цьому підрозділі, та закріпити їх у чинному КЗпП України та вищевказаній Постанові, що регулює відносини щодо підвищення кваліфікації.

Отже, гарантійні виплати у вигляді збереження заробітної плати можуть надаватись як за місцем постійної роботи працівника, так і за місцем виконання ним державних чи громадських обов'язків. Випадки надання гарантійних виплат працівникам при виконанні ними державних обов'язків

необхідно класифікувати за підставами та порядком їх надання на: гарантійні виплати, що здійснюються відповідно до законодавства про вибори; гарантійні виплати, що надаються працівникам у зв'язку з їх викликом у державні органи; гарантійні виплати працівникам, обраним на виборні посади, які звільняються від виконання трудових обов'язків на час здійснення депутатських повноважень; гарантійні виплати працівникам у зв'язку з виконанням ними військового обов'язку; гарантійні виплати працівникам у зв'язку з виконанням ними громадських обов'язків.

Працівник, перебуваючи у трудових правовідносинах з роботодавцем, виконує доручення (роботу) у відрядженні за своєю трудовою функцією, визначеною трудовим договором (контрактом). Виплати, що сплачуються за виконану ним роботу у відрядженні відповідно до встановлених норм праці, є заробітною платою. Працівник, направлений у відрядження, за час перебування його у дорозі до місця відрядження і назад, не працює. Тому, з метою збереження доходів працівника, за час перебування останнього у дорозі йому повинні надаватись гарантійні виплати у вигляді збереження середнього заробітку.

Виплати, що сплачуються особам, які зазначені у статті 120 КЗпП України, 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 та одноразової допомоги на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає є гарантійними.

Порушення навчального плану та навчальних програм з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також правил внутрішнього трудового розпорядку є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Для забезпечення належного виконання працівником своїх обов'язків щодо підвищення кваліфікації доцільно внести зміни у статтю 122 КЗпП України, доповнивши її частиною 2 такого змісту: «Під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва відповідно до трудового договору працівник

зобов'язаний виконувати навчальний план та навчальні програми з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Порушення правил є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності».

ВИСНОВКИ

У розвитку законодавства про гарантійні виплати можна виділити такі етапи: 1 етап — 1922-1970 роки — становлення та удосконалення законодавства про гарантійні виплати; 2-й етап — 1970-1990 роки — подальший розвиток законодавства про гарантійні виплати; 3-й етап — 1990-рік і донині — правове регулювання гарантійних виплат у роки незалежності України.

Розвиток законодавства про гарантійні виплати працівникам характеризується:

1) перший етап – встановленням підстав надання роботодавцями (наймачами) гарантійних виплат на користь працівників, порядку та розмірів обчислення середньої заробітної плати, що полегшило процес нарахування працівникам гарантійних виплат; поступовим розширенням випадків їх надання завдяки прийняттю нових актів про гарантійні виплати.

Недоліком було те, що у КЗпП УРСР 1922 року поняття «гарантійні виплати» визначено не було. Крім того, КЗпП УРСР 1922 року гарантійні виплати працівникам при направленні їх на роботу в іншу місцевість не регулювались.

2) другий етап – прийняттям Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року та Кодексу законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, удосконаленням норм, що регулювали гарантійні виплати та розширенням підстав надання працівникам цих виплат. КЗпП УРСР 1971 року були передбачені гарантійні виплати донорам, працівникам за час обстеження в медичних закладах та при направленні їх на підвищення кваліфікації, працівникам – авторам винаходів і раціоналізаторських пропозицій. Такі випадки надання даних виплат КЗпП УРСР 1922 року не регулювались. Негативним було те, що в Кодексі Законів про працю 1971 року поняття гарантійних виплат визначено не було. Більшість законодавчих та нормативно-правових актів, що регулювали

питання надання гарантійних виплат, діяли ще з 20-30х рр. ХХ ст., що не відповідало етапам розвитку суспільства. Але разом з тим, було прийнято ряд законодавчих актів, які забезпечили подальший розвиток норм про гарантійні виплати.

3) третій етап – розширенням сфери регулювання законодавства про гарантійні виплати та його вдосконаленням у зв'язку зі становленням та розвитком ринкових відносин. Проте зазначені зміни не носили кардинального характеру, адже вони були пов'язані лише з удосконаленням чинного законодавства. Внесені зміни в законодавчі акти, що регулюють гарантійні виплати мали подекуди редакційний характер. Підстави надання працівникам гарантійних виплат не змінилися. Це обумовлено тим, що реформа трудового законодавства ще триває. У цей період прийняті важливі нормативно-правові акти, що регулюють гарантійні виплати, такі як Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року, Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, що затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59, в редакції від 10 червня 1999р. Хоча в процесі реформи в Україні прийнято велику кількість законодавчих актів, що регулюють трудові відносини, цього не достатньо. Реформа трудового законодавства, у тому числі правового регулювання гарантійних виплат, вимагає прийняття нового Трудового кодексу України. Недоліком було те, що гарантійні виплати були необґрунтовано віднесені у чинному законодавстві до додаткової заробітної плати.

У міжнародно-правових актах безпосередньо не врегульовано порядок надання громадянам, які працюють на територіях інших держав, гарантійних виплат. Міжнародно-договірне регулювання гарантійних виплат здійснюється на підставі трудового законодавства тієї країни, на території

якої знаходиться роботодавець з яким працівник перебуває у трудових правовідносинах.

Гарантійні виплати не є заробітною платою, але вони, маючи на меті збереження доходів працівників, виплачуються фактично замість зарплати у перебачених законодавством випадках, а тому необхідно визнати, що саме гарантійні виплати поряд із заробітною платою повинні виплачуватись у позачерговому порядку. Хоча цього і не визначають міжнародні та національні норми, адже у законодавстві гарантійні виплати необґрунтовано віднесені до заробітної плати. Гарантійні виплати здійснюються з фонду оплати праці та їх розмір, як правило, порівнюється з тими самими показниками, що і заробітна плата. Тому при наданні роботодавцями гарантійних виплат працівникам необхідно дотримуватись положень Конвенції №131 Міжнародної Організації Праці „Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” від 22 червня 1970 року та чинного законодавства України, що регулюють питання розмірів мінімальної оплати праці.

У випадку надання працівникам гарантійних виплат роботодавцям необхідно дотримуватись положень міжнародних нормативно-правових актів щодо заборони дискримінації в оплаті праці та при наданні інших виплат на користь працівників.

Гарантійні виплати у країнах з високорозвиненою економікою та у країнах, що розвиваються, або з перехідною економікою можуть регулюватися як законодавством і мати централізований характер, так і локальними нормативно-правовими актами, зокрема, колективними договорами. У більшості країн, у яких надається перевага локально-правовому методу регулювання трудових відносин, сторони колективного договору самостійно визначають випадки та порядок надання гарантійних виплат.

Трудове законодавство України у порівнянні із зарубіжним законодавством високорозвинених країн та країн постсоціалістичного

простору, крім колишніх союзних республік, більш повно захищає інтереси працівників щодо надання гарантійних виплат.

У статті 118 КЗпП України встановлена гарантія збереження місця роботи (посади) працівникам, обраним на виборну посаду. За нормами статті 74 Кодексу праці Польщі роботодавець зобов'язаний надати працівнику, після закінчення його повноважень за виборною посадою, не тільки посаду, а й обов'язково з рівноцінною зарплатою. Така норма розширює права працівників.

Тому статтю 118 КЗпП України необхідно викласти у такій редакції: «Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади у державних органах, органах місцевого самоврядування, а також у політичних, профспілкових та громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), або рівноцінна за зарплатою інша робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації».

Гарантійні виплати працівнику при виконанні ним державних чи громадських обов'язків повинні надаватись за рахунок тієї установи або організації, яка залучила його до виконання таких обов'язків. У зв'язку з цим доцільно доповнити частину першу статті 119 КЗпП України та частину першу статті 250 проекту ТК України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) після слів «і середнього заробітку» словами : «...за рахунок відповідних державних органів чи громадських організацій, які залучили працівника до виконання таких обов'язків».

Чинний КЗпП України та проект Трудового кодексу України не закріплюють, при виконанні яких саме державних чи громадських обов'язків працівник має право на отримання гарантійних виплат. Для розширення сфери регулювання цих суспільних відносин трудовим законодавством 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 за викликом до органів дізнання, досудового слідства, до прокуратури та до суду, як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях, як народних засідателів, участь у колективних переговорах, у роботі комісій з проведення 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».

Гарантії збереження місця роботи (посади) та збереження заробітної плати працівників встановлені 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 сплачуються 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 останніми своїх доходів та забезпечують його шляхом збереження заробітної плати працівників, мають матеріальний характер, а тому такі виплати необхідно визнавати гарантійними та визначати у правових нормах, як гарантійні виплати.

Для удосконалення поняття «гарантійні виплати» я пропоную таке їх визначення: «Гарантійні виплати – це грошові суми, що сплачуються 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 у теорії трудового права. Включення до Кодексу законів про працю України визначення поняття гарантійних виплат надасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

Гарантійні виплати можуть визначатись на основі як державного, так і договірного регулювання. У колективному або трудовому договорі можуть бути передбачені випадки отримання працівником гарантійних виплат, зокрема, такі, що не зазначені у КЗпП України. Для кожного виду гарантійних виплат передбачений спеціальний порядок їх нарахування, а тому у трудових та колективних договорах або угодах не можуть встановлюватись більш високі розміри гарантійних виплат. Що стосується тих випадків надання гарантійних виплат, що безпосередньо зазначені у трудовому та колективному договорі або угоді, але не передбачені трудовим законодавством України, то їх розмір та порядок нарахування повинні бути встановлені у цих локальних актах.

Ознаками гарантійних виплат є: матеріальний характер цих виплат; їх соціально-економічне призначення – збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника; спеціальний порядок їх нарахування; можливість встановлення випадків надання гарантійних виплат на основі як державного, так і договірного регулювання.

Правове регулювання гарантійних виплат здійснюється нормами трудового законодавства і відносини, що виникають між роботодавцем і працівником-винахідником, з приводу надання цих виплат, є трудовими. Не врегулювання у проекті ТК України питань звільнення працівника від основної роботи для участі у впровадженні створеного ним винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції та виникнення у зв'язку з цим права на гарантійні виплати може погіршити правове становище цих працівників. Право працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій на

гарантійні виплати повинно бути встановлено у трудовому законодавстві України.

Неприпустимо використання терміну «компенсація» або «компенсаційна виплата» щодо виплат на користь працівників, що є за своїм призначенням гарантійними. Тому, з метою вдосконалення чинного законодавства про працю до прийняття нового ТК України та досягнення відповідності між назвою статті і правовими нормами, що до неї включені, назву статті 83 КЗпП України слід змінити, виклавши її у такій редакції: «Гарантійні виплати за невикористані щорічні відпустки». Крім того, доцільно у частинах 1-6 статті 83 вказаного Кодексу слова «грошова компенсація (грошовою компенсацією)» замінити словами «гарантійна виплата (гарантійною виплатою)».

Неможливо включити до переліку гарантійних виплат ті виплати, що здійснюються у період тимчасової непрацездатності, оскільки правове регулювання цих виплат здійснюється не на підставі трудового законодавства, а правом соціального забезпечення.

На підставі загальної мети надання гарантійних виплат можна класифікувати дані виплати за їх соціально-економічним призначенням на такі види: 1) гарантійні виплати, що надаються з метою збереження існуючого доходу (заробітку) працівника. До таких виплат належать ті, що здійснюються у випадках проходження медичного обстеження, направлення для підвищення кваліфікації, у зв'язку із відрядженням, донорам крові та її компонентів, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; 2) гарантійні виплати, що надаються з метою збереження права працівника на отримання заробітку. Підставами надання гарантійних виплат тут є: надання оплачуваних відпусток, оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, здійснення грошової виплати за невикористану відпустку або її частину; 3) гарантійні виплати, що надаються з метою попередження втрати заробітку працівника. Такими виплатами є ті, що здійснюються у випадках

простою не з вини працівника, виконання державних або громадських обов'язків, у разі переїзду працівника на роботу в іншу місцевість.

Підстави надання гарантійних виплат можуть встановлюватись на основі як державного, так і договірною регулювання. Тому є можливою класифікація гарантійних виплат за методами їх правового регулювання на: 1) гарантійні виплати централізованого характеру (встановлені правотворчим органом, норми про їх надання є обов'язковим до застосування, вони передбачені на державно-правовому рівні у трудовому законодавстві); 2) гарантійні виплати локального характеру (визначаються сторонами трудових правовідносин).

Договірне регулювання гарантійних виплат найманих працівників здійснюється шляхом колективно-договірною або індивідуально-договірною регулювання. Тому доцільно класифікувати гарантійні виплати за системою договірною регулювання трудових правовідносин на: 1) індивідуально-договірне регулювання гарантійних виплат на основі трудового договору (контракту) між працівником і роботодавцем; 2) колективно-договірне регулювання гарантійних виплат на основі колективних договорів і угод.

Гарантійні виплати можна поділити за критерієм їх залежності від стадії розвитку трудових правовідносин на: 1) гарантійні виплати, що здійснюються у процесі реалізації трудових правовідносин (проходження працівником медичного обстеження, направлення його для підвищення кваліфікації); 2) гарантійні виплати, що надаються у разі зміни трудових правовідносин (у разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість); 3) гарантійні виплати, що здійснюються при припиненні трудових правовідносин (вихідна допомога); 4) гарантійні виплати, що спрямовані на відновлення порушеного права (оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні).

Гарантійні виплати можна класифікувати за джерелами їх встановлення на законодавчі, підзаконні та локальні. Такі виплати встановлюються

державними органами або самими суб'єктами трудових правовідносин та закріплюються у відповідних актах.

Такі виплати роботодавців на користь працівників, як заробітна плата, компенсаційні та гарантійні виплати хоч і взаємопов'язані, але мають свої особливості предмету і методу правового регулювання, різнорідні, а тому не можуть включені до одного інституту. Крім того, у процесі розвитку трудового законодавства був прийнятий значний масив нормативно-правових актів, що здійснюють правове регулювання гарантійних виплат, а тому необхідно визнати, що у трудовому праві сформувався інститут гарантійних виплат.

Доцільно розмежовувати гарантійні виплати та гарантійні доплати за їх соціально-економічним 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.

Виплата, що здійснюється за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування в дорозі, працівникам, що переїжджають 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, а тому її слід визнати гарантійною.

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

Направлення працівника для підвищення кваліфікації здійснюється за двома правовими конструкціями: з відривом від виробництва; без відриву від виробництва. Порядок нарахування гарантійних виплат визначається у залежності від способу підвищення кваліфікації.

ЗМІСТ

Передмова.....	3
РОЗДІЛ 1.	
Історико-правовий та порівняльний аналіз національного та зарубіжного законодавства про гарантійні виплати	
1. Розвиток національного законодавства, що регулює гарантійні виплати.....	5
2. Правове регулювання гарантійних виплат міжнародним та зарубіжним законодавством.....	38
РОЗДІЛ 2.	
Теоретичні проблеми гарантійних виплат у трудовому праві	
1. Поняття та класифікація гарантійних виплат	71
2. Місце інституту гарантійних виплат в системі трудового права	101
РОЗДІЛ 3.	
Особливості правового регулювання окремих видів гарантійних виплат	
1. Гарантійні виплати при виконанні державних чи громадських обов'язків	113
2. Гарантійні виплати при службових відрядженнях	130
3. Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді на роботу в іншу місцевість	146
4. Гарантійні виплати при підвищенні кваліфікації	160
Висновки	176