

Рудницька Ольга Павлівна, кандидат юридичних наук, доцент
кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства
Житомирського державного університету ім. І. Франка
e-mail: Rudnitska_op@mail.ru

© **О.П. Рудницька, 2015**

Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України

Після проголошення незалежності України, а особливо за останні роки, у державі відбулося суттєве реформування суспільно-політичного та економічного ладу. Ці зміни значною мірою обумовили необхідність реформування законодавства, зокрема, трудового. Триває процес роботи щодо нової кодифікації законодавства про працю. Реформа трудового законодавства не можлива без прийняття нового Трудового кодексу України. На сьогодні правниками розроблено проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК України), який прийнято Верховною Радою України у першому читанні. Понятійний апарат та види гарантійних виплат, їх правове регулювання в проекті Трудового кодексу України суттєво відрізняються від чинного трудового законодавства. Зокрема, в проекті ТК України до гарантійних виплат включені грошові виплати працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом та у разі їх репатріації, а також за відпустку, невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога, що є новелою в трудовому законодавстві України. Актуальним є дослідження норм проекту ТК України, що регулюють гарантійні виплати, з метою виявлення його недоліків та позитивних норм, що дасть можливість їх удосконалити. Метою даної публікації є надання пропозицій по

удосконаленню правового регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України.

Чинне законодавство про працю України передбачає гарантійні виплати на користь працівників, які забезпечують повне або часткове збереження їх заробітку у випадках зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків і за ними зберігається місце роботи.

Правові норми, що регулюють гарантійні виплати, включені у главу VIII «Гарантії і компенсації» (статті 118-126) та статті 44, 74, 83, 113, 235 КЗпП України. Однак автор вважає, що назва глави «Гарантії і компенсації» сформульована не коректно, оскільки вона не дає однозначної відповіді про те, чи йдеться у ній про гарантійні виплати чи гарантії. Правильною є позиція трудового законодавства щодо визначення поняття гарантійних виплат і відокремлення порядку та випадків надання таких виплат в окрему главу 7 проекту Трудового кодексу України «Гарантійні та компенсаційні виплати».

У 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) ¹.

У проекті ТК України №1658 від 27 грудня 2014р. ² до гарантійних виплат належать гарантії працівникам, яких направлено на медичне обстеження (ст. 249), гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 250), гарантії під час підвищення кваліфікації (ст. 253), гарантії у зв'язку з відрядженням (ст. 254), гарантії для осіб, які беруть участь у колективних переговорах, гарантії для донорів крові та її компонентів (ст. 259).

Крім того, у проєкті ТК України до гарантійних виплат відносяться також грошова виплата за відпустку, невикористану відпустку або її частину (ст. 248) і вихідна допомога (ст. 252). Новелою є визнання гарантійними виплати працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом (ст. 255) та у разі їх репатріації (ст. 256). У чинному Кодексі законів про працю України до гарантійних виплат включені виплати працівникам - авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Гарантії для зазначених працівників проєктом Трудового кодексу України не регулюються.

У науковій літературі як за часів СРСР, так і після проголошення незалежності України поняття гарантійних виплат не зазнало суттєвих змін. Однак єдиного підходу до праворозуміння терміну «гарантійні виплати» у науці трудового права немає. Питання визначення поняття гарантійних виплат залишається дискусійним, насамперед, у зв'язку з невизначеністю його у чинному законодавстві про працю. Н. Б. Болотіна вважає, що гарантійні виплати - це суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи³. Д.О. Карпенко робить свій висновок про те, що гарантійними називають виплати, коли працівник не виконує трудових обов'язків з поважних причин, передбачених законодавством⁴. 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 плата⁵. 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 працю⁶. Тому, оцінюючи в основному складові елементи поняття

«гарантійні виплати», даного В.С. Коротковим, позитивно, водночас не можна не зауважити, що гарантійні виплати не можна характеризувати, як винагороду (плату за працю). По-перше, вони виплачуються за час, коли працівник фактично не виконував своїх трудових обов'язків з поважної причини, визначеної у трудовому законодавстві. По-друге, метою надання гарантійних виплат є збереження вже існуючого доходу працівника. Отже, немає зв'язку між виконанням роботи і отриманням працівником гарантійних виплат.

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. Таке поняття прийнятне для використання його як в законодавстві, так і в теорії трудового права.

Ч. 2 статті 246 проекту ТК України встановлено, що розмір гарантійних виплат визначається, як правило, виходячи із середньої заробітної плати працівника. У разі якщо гарантійні виплати здійснюються за місцем виконання державних або громадських обов'язків, такі виплати враховуються в усіх випадках, у тому числі при визначенні розміру допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, нарівні з гарантійними виплатами за місцем роботи. Порядок обчислення середньої заробітної плати визначається Кабінетом Міністрів України.

У чинному КЗпП України грошова виплата за відпустку, невикористану відпустку або її частину характеризується, як компенсаційна виплата. Надання цих грошових сум не мають мети компенсувати витрати працівників, а тому не можуть визнаватись компенсаційними виплатами.

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 вини⁷. Призначенням грошових сум, що здійснюються за час відпустки, виплати за невикористану

відпустку або її частину, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Тобто їх 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 року⁸ на час знаходження працівника у щорічній основній відпустці за ним зберігається на її період середня заробітна плата. Стаття 248 проекту ТК України передбачено, що за час відпустки роботодавець здійснює працівнику гарантійні виплати в розмірі середньої заробітної плати.

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 відпустку, невикористану відпустку або її частину, необхідно визнати гарантійною.

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. Філіповський⁹. 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.

У проекті Трудового кодексу України вихідну допомогу включено до глави 7 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 252 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 п'яти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; до десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати; від десяти років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати. 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. Крім того, даним законопроектом передбачено право сторін трудових правовідносин встановлювати у трудовому або колективному договорі виплату вихідної допомоги при звільненні з інших підстав, а також встановлюватися підвищені розміри даної допомоги.

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

Доцільно звернути увагу на норми статті 255 проекту ТК України, що встановлюють гарантії та компенсації працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом. Так, ч. 2 ст. 255 даного законопроекту передбачено, що за час перебування в дорозі від місця знаходження роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи і у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також за час затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника роботодавець здійснює працівникам гарантійні виплати в розмірі тарифної ставки (окладу). Дні перебування в дорозі від місця постійного

проживання до роботи та у зворотному напрямку до робочого часу не включаються, а відносяться до часу міжвахтового відпочинку.

Важливою новелою є у встановлення у проекті ТК України норми щодо права на репатріацію працівників, а також на належні їм гарантії та компенсації. Встановлення такої норми продиктовано євроінтеграційними процесами в Україні, побудовою відкритого громадянського суспільства та вільної економіки.

Статтею 256 даного законопроекту визначено поняття репатріації, тобто повернення працівника, який знаходиться поза межами України у відрядженні, для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних, будівельних робіт чи робіт, виконуваних вахтовим методом, або навчання з відривом від виробництва, працівника – члена екіпажу морського, річкового, повітряного судна чи поїзної бригади, працівника, зайнятого на міжнародних перевезеннях автомобільним транспортом, до його постійного місця проживання чи до місця укладення з ним трудового договору для відпочинку (відпустки), продовження виконання трудових обов'язків чи звільнення.

Зокрема, передбачається, що працівники користуються правом на репатріацію у випадках: закінчення строку трудового договору або трудового договору на конкретний рейс, що закінчився за кордоном; захворювання чи отримання травм, чи з інших причин, підтверджених медичним висновком; катастрофи транспортного засобу, на якому працював працівник; коли власник транспортного засобу не може далі виконувати свої зобов'язання роботодавця з причин банкрутства, продажу транспортного засобу, зміни реєстрації чи арешту транспортного засобу чи з інших аналогічних причин; коли транспортний засіб без згоди працівника направляється в зону військових дій.

Репатріація працівника має бути організована роботодавцем, а у разі неможливості забезпечення її роботодавцем – компетентним органом влади, визначеним Кабінетом Міністрів України, з наступним відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця.

Гарантійні виплати надаються працівнику за весь час повернення працівника з місця роботи до місця його постійного проживання або до місця укладення з ним трудового договору день.

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 проектом 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)¹⁰, ст. 8 Закону «Про охорону прав на промислові зразки» від 15 грудня 1993 року №3688-ХІІ¹¹. 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.

Тому, на мою думку, необхідно внести зміни до проекту ТК України, доповнити главу 7 статтею 259¹ «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. 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».

Гарантії працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків встановлюються статтею 250 проекту ТК України. Так, ч. 4 ст. 250 даного законопроекту передбачено, що за працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток у роботодавця, більше ніж на один рік.

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 шостою такого змісту «середній заробіток зберігається у випадках виконання наступних державних чи громадських обов'язків: здійснення працівником виборчого права або депутатських повноважень, явки по виклику до органів досудового розслідування, до прокуратури та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості присяжних або народних засідателів, участь у колективних переговорах, у роботі комісій по

проведенню виборів та референдумів, у зв'язку з альтернативною службою або виконанням військового обов'язку, під час мобілізації, забезпечення проведення призову, участь у ліквідації наслідків аварії або пожежі, стихійних лих, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством».

Стаття 262 проекту ТК України забороняє відрахування із вихідної допомоги, яка належить до гарантійних виплат. Новелою є і встановлення відповідальності роботодавця за порушення строків виплати гарантійних виплат працівнику. Так, ч. 1 ст.263 передбачено, що у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки та сплатити всю суму заборгованості по запробітній платі з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення, а також проценти річних від простроченої суми.

Отже, випадки надання працівникам гарантійних виплат (збереження місця роботи та середньої заробітної плати) у проекті ТК України та у чинному законодавстві про працю в більшості співпадають, але й мають деякі відмінності та новели. Так, у проекті ТК України до гарантійних виплат включені грошові виплати працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом та у разі їх репатріації. У проекті ТК України також необхідно передбачити надання гарантійних виплат працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій. Висловлені пропозиції щодо удосконалення норм проекту ТК України сприятимуть прискоренню процедури кодифікації, покращенню правового регулювання гарантійних виплат та зміцненню правового забезпечення цих виплат роботодавцями на користь працівників.

¹ Кодекс Законів про працю

² Трудовий кодекс України: Текст законопроекту №1658 від 27 грудня 2014р., підготовлений до повторного другого читання / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

³ Болотіна Н.Б. Трудове право України, підручник, 2-ге видання стереотипне / Н.Б. Болотіна: К., Вікар, 2004. – 723 с. – С. 413.

⁴ Карпенко Д.О. Трудове право України: Курс лекцій / Д.О. Карпенко: Міжрегіональна академія управління персоналом. — К., 1999. — 187с. – С. 119.

⁵ Прокопенко В. І. Трудове право / В.І. Прокопенко: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. — 3-те вид., перер. та доп. — Х. : Консум, 2002. — 528с. – С. 353.

⁶ Коротков В.С. Гарантійні виплати і гарантійні доплати к зароботной 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. – С. 3.

⁷ 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. – С. 6.

⁸ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року №5-4/96 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-bp?test=XX7MfyrCSgkyTTolZizrPbmFH147Is80msh8Ie6>

⁹ Філіповський 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. – 669 с. – С.555-556.

¹⁰ Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15 грудня 1993 року №3687 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>

¹¹ Про охорону прав на промислові зразки: Закон України від 15 грудня 1993 р. №3688 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3688-12>

Резюме

Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України.

У статті досліджено правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України та законодавством про працю України, здійснено їх порівняльний аналіз. Визначено випадки надання гарантійних виплат, що встановлені у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: гарантійні виплати, гарантії, середня заробітна плата, збереження місця роботи (посади), вихідна допомога, репатріація.

Резюме

Рудницкая О.П. Правовое регулирование гарантийных выплат проектом Трудового кодекса Украины.

В статье исследовано правовое регулирование гарантийных выплат проектом Трудового кодекса Украины и законодательством о труде Украины, проведен их сравнительный анализ. Определено случаи предоставления гарантийных выплат, которые предусмотрены проектом Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, гарантии, сохранение места работы (должности), выходное пособие, репатриация.

Summary

Rudnytska O.P. Legal regulation of guarantee payments project Labour Code of Ukraine.

In the article investigate the legal regulation of guarantee payments project Labour Code of Ukraine and the law on Labour of Ukraine, made a comparative analysis. Defined cases concession of the guarantee payments that establishment in the project Labour Code of Ukraine.

Keywords: guarantee payment, guarantees, average salary, saving jobs (positions), severance payment, repatriation.