

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ ПІСЛЯ ПРОГОЛОШЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано основні проблеми та наслідки реформування трудового законодавства України про гарантійні виплати після 1991 р., визначено законодавчу базу цього процесу.

Ключові слова: *трудове законодавство України, гарантійні виплати, закони у сфері трудового права.*

Однією з найважливіших проблем сучасного суспільства є питання забезпечення належних умов праці робітників та службовців, взаємовідносин роботодавця і працівника. Формування ефективних національних механізмів захисту трудових прав працівників визначає рівень розвитку більшості країн на шляху побудови правової держави. Необхідність дослідження реформування трудового законодавства, зокрема гарантійних виплат, після проголошення незалежності України виникає у зв'язку з обранням нашою державою європейського напрямку розвитку і прагненням України стати повноправним членом Європейського Союзу. Це вимагає гармонізації національного законодавства, у тому числі й трудового, із законодавством країн ЄС. Актуальним і своєчасним є дослідження реформування законодавства України про працю, зокрема гарантійних виплат, з метою виявлення його недоліків та позитивних норм, що дасть можливість удосконалити ці норми.

Доцільно відзначити, що загальні питання гарантійних виплат досліджували вчені колишнього Радянського Союзу Н.А. Столяр, М.І. Кучма, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, С.С. Карінський, Д.О. Карпенко, М.В. Молодцов, В.С. Коротков. За період становлення України як суверенної держави окремі аспекти правового регулювання гарантійних виплат досліджено такими вченими, як В.С. Венедиктов, В.Г. Ротань, Н.Б. Болотіна, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна. Не зменшуючи значення попередніх наукових праць із цього питання, слід наголосити, що проблеми регулювання гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження.

Реформування трудового законодавства України розпочалося у зв'язку з переходом нашої держави до ринкової економіки та, зокрема, з дня проголошення незалежності України, що знайшло своє юридичне закріплення в Декларації про державний суверенітет України, прийнятій Верховною Радою України 16 липня 1990 року [1, ст. 429], та Акті проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року [2, ст. 502]. Згідно із статтею 3 Закону України "Про правонаступництво України" від 12 вересня 1991 року [3, ст. 617] 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 в 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" [4, ст. 621]. На початку цього періоду розпочинається реформування всіх галузей права, у тому числі й трудового, яке триває і нині. Прийнято велику кількість важливих законодавчих актів

у сфері праці, одним із яких є Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. [5, ст. 121], який дав визначення основній і додатковій заробітній платі. У цей період підготовлено проект нового законодавчого акту про працю – Трудового кодексу України. У проекті ТК України розширено підстави надання гарантійних виплат. У ньому, крім тих випадків, які передбачені чинним трудовим законодавством, до гарантійних виплат включено грошову виплату за невикористану відпустку або її частину і вихідну допомогу.

25 березня 1992 року прийнято Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу" [6, ст. 385], згідно з положеннями якого за громадянами України, котрі проходять підготовку з військово-технічних спеціальностей із 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 цим 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 платні.

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 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 року [7, ст. 188] передбачено, що за громадянами, які подали заяву про направлення на альтернативну службу, зберігаються місце роботи і середня заробітна платня 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, яка регулювала питання надання працівникам гарантійних виплат на час виконання ними державних або громадських обов'язків, але ці зміни мали тільки редакційний характер. У ній встановлювалося, 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 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 цієї 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" [8, ст. 111]. Порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується в 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;
- звільнення працівників-донорів від роботи;
- залучення працівників до виконання військових обов'язків.

Більшість норм про гарантійні виплати, які регулювалися 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-ВР1 [9, ст. 183], у день медичного обслуговування працівник, який виявив бажання стати донором, звільняється від роботи на підприємстві із збереженням за ним середнього заробітку. Після кожного здавання крові, у 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 здавання крові.

Законом України від 15 вересня 1999 року зі змінами та доповненнями "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" [10, ст. 1889] 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 заробітної платні для участі в 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 71 Закону України від 7 лютого 2002 року "Про судоустрій" [11, ст. 44] передбачається обов'язок керівника підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, звільнити народного засідателя або присяжного від роботи на час виконання ним обов'язків у суді. А за ст. 72 цього Закону встановлено, що народним засідателям і присяжним за час виконання ними обов'язків у суді виплачується винагорода, виходячи з розміру їх середньомісячного заробітку чи

пенсії, але не меншого, ніж посадовий оклад судді відповідного суду за рахунок коштів, передбачених у Державному бюджеті України.

Законом України від 11 липня 2002 року №93-IV "Про статус депутатів місцевих рад" [12, ст. 290] 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 в раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету.

У чинному трудовому законодавстві випадки надання гарантійних виплат при здійсненні державних чи громадських обов'язків безпосередньо в 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. Статтею 2 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 2005 року [5, ст. 121] гарантійні виплати віднесені до додаткової заробітної платні, що суперечить визначенню самого поняття "Гарантійні виплати". За своїм змістом гарантійні виплати не можна вважати заробітною платнею, оскільки вони виплачуються не за працю, обумовлену трудовим договором. За їх допомогою попереджується втрата працівниками свого заробітку у зв'язку з відволіканням їх від виконання трудових обов'язків, гарантується одержання рівня заробітної плати, яку він мав раніше.

Це питання знайшло своє правове закріплення в 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 думку автора публікації, включення до Кодексу законів про працю України норми, яка визначить поняття гарантійних виплат, що надаються працівникам у випадках, визначених законодавством, дасть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

У проекті ТК України до гарантійних виплат належать виплати працівникам, яких направлено на медичне обстеження, у разі переведення на роботу в іншу місцевість, під час підвищення кваліфікації, у зв'язку з відрядженням, для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, для осіб, які беруть участь у колективних переговорах, для донорів крові та її компонентів.

Таким чином, реформування законодавства, що регулює гарантійні виплати в період незалежності України, пов'язано з умовами переходу України до ринкової економіки та побудовою правової демократичної держави. Цей процес характеризується розширенням сфери регулювання законодавства про гарантійні виплати та його вдосконаленням у зв'язку зі становленням та розвитком ринкових відносин. Проте зазначені зміни не мали 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 змінились. Проте в 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, у редакції від 10 червня 1999 р.

Проаналізувавши нормативні акти, можна зробити висновок, що правове регулювання гарантійних виплат за період проголошення незалежності України не знало 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.

Список використаних джерел та літератури

1. Декларація про державний суверенітет України, прийнята Верховною Радою України 16 липня 1990 року // Відомості Верховної Ради України. – 1990. – № 31. – Ст. 429.
2. Акт проголошення незалежності України від 24 серпня 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 38. – Ст. 502.
3. Про правонаступництво України. Закон України від 12 вересня 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 617.
4. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР. Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.
5. Закон України від 24 березня 1995 року "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
6. Закон України від 25 березня 1992 року "Про військовий обов'язок і військову службу" // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
7. Закон України від 12 грудня 1991 року "Про альтернативну (невійськову) службу" // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 188.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати" // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.
9. Закон України від 23 червня 1995 р. "Про донорство крові та її компонентів" // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 23. – Ст. 183.
10. Інструкція про службові відраження в межах України від 13 березня 1998 року № 59, в редакції від 10 червня 1999р. № 146 // ОВУ. – 1998. – № 13. – Ст.515.
11. Закон України від 15 вересня 1999 року "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 1889.
12. Закон України від 7 лютого 2002 року "Про судоустрій" // Офіційний Вісник України. – 2002. – № 10. – Ст. 441.
13. Закон України від 11 липня 2002 року №93-IV "Про статус депутатів місцевих рад" // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 40. – С. 290.
14. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) // *www.rada.gov.ua*.

SUMMARY

The article analyzes the main problems and consequences of the Ukrainian Labour Laws' reform about the guaranteed payments after 1991 and the legislative basis of this process is determined.

Key words: *the Ukrainian Labour Law, the guaranteed payments, the Labour Law' sphere.*