

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ НАПРАВЛЯЮТЬСЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ З ВІДРИВОМ ВІД ВИРОБНИЦТВА

Конституція України¹ (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 підприємства². 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, які направляються для підвищення кваліфікації, внесення пропозицій щодо удосконалення законодавства, що здійснює регулювання цих відносин.

Відносинам, що виникають між роботодавцями і працівниками у зв'язку з направленням останніх для підвищення кваліфікації, приділяли увагу вчені як радянського періоду, так і після проголошення незалежності України. Питання надання гарантійних виплат при направленні працівника для підвищення кваліфікації досліджували А.Р. Мацюк, В.С. Венедіктов, Ю.П. Орловський, О.Г. Орлов, М.Й. Бару О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, Є.М. Магніцька, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, О.Є. Сонін.

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 з професії, яку має працівник³. Так, відповідно до частин 6, 7 статті 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року⁴ 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 причин⁵. 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.

Правове регулювання надання працівникам при направленні їх для підвищення кваліфікації з відривом від роботи гарантійних та компенсаційних виплат здійснюється статтею 122 КЗпП України⁶ та Постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. N695 „Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва”⁷. Крім того, статтею 217 КЗпП України передбачено, що на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 КЗпП) за 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 заробітна плата 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 № 700⁸).

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.

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. Крім того, вона 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. Пункт „а” частини 1 даної 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” передбачає збереження середньої заробітної плати працівника, направленого 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 направлення працівників, які працюють за сумісництвом, 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».

Гарантійні виплати працівникам, направленим для підвищення кваліфікації, встановлюються й іншими підзаконними нормативно-правовими актами. Так, абзацом третім пункту першого Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання” (назва із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 р. N2019), затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. N287⁹ передбачено, що за працівниками, а також військовослужбовцями, аспірантами і студентами, направленими за кордон на навчання, зберігається місце роботи, служби (посада), місце навчання та середня заробітна плата (грошове забезпечення, стипендія). Середня заробітна плата (грошове забезпечення, стипендія) розраховується за два останні календарні місяці до направлення за кордон з урахуванням виплат, передбачених законодавством. 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 №828¹⁰, 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.

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)¹¹. У деяких випадках у законодавстві встановлюється обов'язок працівника підвищувати кваліфікацію (частина 2 статті 29 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року¹²). Так, характерними рисами державно-службової діяльності є необхідність дотримання вимог щодо кваліфікації державних службовців, обов'язковість її встановлення при виникненні трудових правовідносин на державній службі та періодична їх перевірка в процесі її проходження¹³. Підвищення кваліфікації, на думку Н.Р. Прокопчук, 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 працівника¹⁴.

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 року¹³ передбачено, що 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 призупиняються 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 розмірі¹⁵. Його думку підтримали й інші вчені¹⁶, 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 повному обсязі, оскільки за такими працівниками зберігається посада (місце роботи) і на їх користь здійснюються «передбачені законодавством виплати»^{17,18}. 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 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 порушників процесу навчання¹⁵. Однак з такою думкою погодитись не можна з тих підстав, що право притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності належить лише органу (посадовій особі), до компетенції

якого входить 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) 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 України¹⁹ 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 правова 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 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 виплат²⁰. Автор публікації погоджується 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 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»²¹. 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 у загальному виробництві робітників і службовців, які мають відповідний рівень загальноосвітньої і професійної підготовки¹⁸.

З метою удосконалення законодавства про працю законодавцю необхідно врахувати пропозиції, висловлені у публікації, та закріпити їх у чинному трудовому законодавстві України, що регулює відносини щодо підвищення кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / Пашков А.С. Л.: Университет. – 1966. – С. 131.
3. Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд., перераб. и доп. / Кучма М.И., Хлыстова Е.А. – М.: Профиздат, 1982. – С. 36.
4. Про професійно-технічну освіту. Закон України від 10 лютого 1998 року / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – № 9. – Ст. 319.
5. Юридична енциклопедія: в 6 т./ Редкол.: Ю.С. Шемшученко та ін. – К.: “Укр. енцикл.”, 2001. – Т. 4. – С. 492.
6. Кодекс законів про працю України за станом на 1 квіт. 2008 року / уклад. В. Кузнецов. — Х. : Фактор, 2008. — 288с. — (Серія «Бібліотека законодавства»).
7. Про гарантії і компенсації для

працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. N 695 / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1997. – число 28. – С. 65. 8. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 700. – (Збірник нормативно-правових актів України). Про затвердження Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікацію або навчання інших професій. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 700 / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 31. – Ст. 1453. – (Збірник нормативно-правових актів України). 9. Про затвердження Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. N 287. – Збірник постанов України. – Офіц. вид. – 1996. – № 3. – ст. 96. – (Збірник нормативно-правових актів України) 10. Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань боротьби з корупцією. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 червня 2003 року № 828 / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. 2003. – № 23 (20.06.2003). – Ст. 1056. – (Збірник нормативно-правових актів України). 11. Про статус депутатів місцевих рад. Закон України від 11 липня 2002 року / Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 2002. – № 31. – Ст.1453. – (Збірник нормативно-правових актів України). 12. Про державну службу. Закон України від 16 грудня 1993 року / Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. – (Збірник нормативно-правових актів України). 13. 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. 14. 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 інститут. – Сімферополь. – Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 193-196. 15. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. – 1998. – № 3. – С. 64-69. 16. 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. 17. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 145. 18. 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” / Нац. юр. акад. – Х., 2001. – С. 17. 19. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) // www.rada.gov.ua. 20. Артемова В.Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В.Н. Артемова. Минск.: Наука и техника. – 1981. – С. 163. 21. Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» // Зібрання постанов Уряду України. – Офіц. вид. – 1995. – № 4. – Ст. 111. – (Збірник нормативно-правових актів України).