

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2(045)

С. В. Вишновецька,
кандидат юридичних наук,
доцент
В. М. Романчук,
магістрант

МІСЦЕ ІНСТИТУТУ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті проаналізовано дослідження місця інституту гарантійних виплат у системі трудового права. аргументується положення про те, що інститут гарантійних виплат, як і будь-який елемент системи трудового права, взаємозв'язаний з іншими інститутами трудового права.

Ключові слова: гарантійні виплати, трудовий договір, гарантійні доплати, заробітна плата.

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 (трудоного договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку).

Під загальноприйнятими поняттями гарантійних виплат розуміють грошові виплати, що належать працівнику у випадках, коли він з поважних причин, передбачених трудовим законодавством, не виконував свої трудові обов'язки.

Теоретичні проблеми інституту гарантійних виплат досліджувалися такими вченими, як М. Г. Александров, О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, Д. О. Карпенко, І. Я. Кисельов, В. С. Коротков, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, О. С. Пашков, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. Є. Сонін, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін.

Метою публікації є встановлення наявності і характеру взаємозв'язків інституту гарантійних виплат з іншими інститутами трудового права (трудоного договору, колективних договорів та угод, робочого часу, часу відпочинку), а також відокремлення інституту гарантійних виплат від подібних до них виплат роботодавцями на користь працівників.

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

договірного. Це виражає взаємозв'язок і взаємовідносини державної регламентації і колективної або договірної автономії [1, с. 13].

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 правовідносин [2, с.2]. 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 ядром [3, с.39]. 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, щодо встановлення

його умов. За трудовим правом умови трудового договору, що становлять його зміст, поділяють на два види: необхідні (обов'язкові) і факультативні (додаткові) [4, с.297]. До числа необхідних умов відносять ті з них, які необхідні для трудового договору як юридичного факту [5, с. 124].

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 [6, с. 7].

Можна погодитися з думкою В. С. Короткова, що умови про надання гарантійних виплат не є необхідними для трудового договору, а тому дані умови повинні кваліфікуватись як факультативні. Відповідно до ст. 9 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 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 ст. ст. 36, 40 КЗпП України.

Проаналізувавши норми ст. 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 нижчоплачуваної роботи);

- про визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, якщо таке формулювання у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника;

- 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 ст. 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 порядку [7, с. 7].

Коллективні відносини, як і індивідуальні, ма-

ють 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 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 законодавством [8, с. 8, 17].

Статтями 12, 15 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року [9] передбачено, що гарантії і компенсації працівнику 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 ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року [10] 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 дійти 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 договору [11, с. 2].

Тому для забезпечення та охорони прав працівників на гарантійні виплати, залишається не-

обхідним закріплення у законодавстві обов'язкових мінімумів правових гарантій (збереження місця роботи (посади) та середньої заробітної плати), при цьому залишаючи можливість підвищувати ці гарантії у колективних договорах. Крім того, сторонам колективних договорів або угод необхідно враховувати, що локально-правове регулювання трудових відносин не повинно допускати зниження рівня трудових прав працівників порівняно зі встановленими у централізованих нормах. Таке положення встановлено у ст. 5 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 року [10], 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 ст. 74 КЗпП України та ст. 2 Закону України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року [12] 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 ст. 94 КЗпП України та ч. 3 ст. 1 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [9], 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 заробіток, коли він фактично не працює, але має право на отримання прибутку. Її розмір визначається шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника.

Грошова виплата, що здійснюється на користь працівника за час його знаходження у щорічній оплачуваній відпустці, є гарантійною. 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 здійснюють правове регулювання одного з видів виплат роботодавцями на користь працівників. Він знаходиться у від-

повідній взаємодії і з іншими інститутами трудового права. Останні, у свою чергу, охоплюють собою норми про такі виплати на користь працівників, як заробітна плата та компенсаційні виплати. Тому можна дійти висновку, що інститути оплати праці, гарантійних та компенсаційних виплат формують систему виплат роботодавців на користь працівників.

На думку О.Є. Соніна, 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 необхідно 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 порушення [13, с. 7]. Ми погоджуємося з такою думкою і вважаємо, що гарантійні виплати та такі схожі з ними правові явища, як заробітна плата і компенсаційні виплати, необхідно розмежовувати за критерієм призначення вказаних виплат.

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 [14, с. 58].

Для правової характеристики гарантійних виплат (як і компенсаційних) варто відзначити, що вони не ґрунтуються на взаємності, обчислю-

ються незалежно від фактичних затрат живої праці і спів-розмірні кількості і якості праці не прямо, а лише в побічній формі. Водночас ці виплати, як і основна винагорода, здійснюються за заздалегідь установленими тарифами, проте вони не можуть бути віднесені до заробітної плати.

М.М. Васильєва, здійснивши порівняльний аналіз російського трудового законодавства і трудового законодавства України, дійшла висновку, що КЗпП України не містить принципів відмінностей від ТР РФ у сфері гарантійних виплат. Проте деякі з них варто відзначити: наприклад, у ст. 126 КЗпП України збережені гарантії для працівників – авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, на відміну від ТК РФ. А в главі VIII КЗпП України "Гарантії і компенсації" відсутні гарантії при настанні тимчасової непрацездатності, а також при нещасному випадку на виробництві і професійному захворюванні, про них лише стисло згадується в главі XVII "Державне соціальне страхування" [15, с. 118].

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 відносин щодо виплат роботодавцями 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 проекті Трудового кодексу 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 проєкті Трудового кодексу України в окрему главу. Вказані пропозиції нададуть можливість чітко розмежувати їх з іншими виплатами роботодавців на користь працівників.

Література

1. Орловський О.Я. Зміст трудових правовідносин у сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / О. Я. Орловський. – К., 2001. – 20 с.
2. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / Т. В. Парпан. – К., 2005. – 16 с.

3. *Трудове право України: Академ. курс: підручник* / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана [та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К.: А.С.К. (Економіка. Фінанси. Право), 2004. – 608 с.
4. *Прилипка С.М.* Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.
5. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю* / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.
6. *Коротков В.С.* Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В. С. Коротков. – М.: Профиздат, 1967. – 192 с.
7. *Костюк В.В.* Джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / В. В. Костюк. – К., 2000. – 20 с.
8. *Чанишева Г.І.* Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / Г. І. Чанишева. – Х., 2002. – 38 с.
9. *Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р.* // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
10. *Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р.* // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
11. *Лосиця І.О.* Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / І. О. Лосиця. – Х., 1997. – 24 с.
12. *Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р.* // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
13. *Сонін О.Є.* Компенсації за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудове право і право соціального забезпечення" / О. Є. Сонін. – Х., 2003. – 19 с.
14. *Жернаков В.В.* Трудове право: Підручник / В.В. Жернаков – Х.: Право, 2012. – 496 с.
15. *Васильева М.Н.* Пресметвенность правовых норм в законодательстве о гарантийных выплатах и доплатах / М. Н. Васильева // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 113-118.

С. В. Вишневецкая, В.М. Романчук

Место института гарантийных выплат в системе трудового права

В статье проанализированы исследования места института гарантийных выплат в системе трудового права, аргументируется положение о том, что институт гарантийных выплат, как и любой элемент системы трудового права, взаимосвязан с другими институтами трудового права.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, трудовой договор, гарантийные доплаты, заработная плата.

S.V. Vyshnovetcka, V.M. Romanchuk

Place of the institute of the guarantee payments in the system of labor law

The article analyzes the research of the Institute of guarantee payments in the system of labor law, argued the position that the institute warranty payments is interconnected with other institutions of labor law, as in any element of labor law.

Keywords: guarantee payments, employment contract, guarantee supplement, wage.