

## РОЗВИТОК СИСТЕМИ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### DEVELOPMENT OF A SYSTEM OF GUARANTEE PAYMENTS IN THE CONTEXT OF LABOR LAW REFORM

Островерх А.М.,  
к.ю.н., доцент

*Національна академія Національної гвардії України*

Стаття присвячена реформуванню законодавства України в сфері гарантійних виплат. Встановлено необхідність певного узагальнення, класифікації гарантійних виплат, висунуто пропозиції щодо удосконалення їх правового регулювання. Визначено сутність гарантійних виплат в процесі реалізації громадянами України своїх конституційних прав і виконання певних обов'язків в сучасних умовах.

**Ключові слова:** гарантійні виплати, класифікація гарантійних виплат, оплата праці, громадські обов'язки, державні обов'язки.

Статья посвящена одной реформированию законодательства Украины в сфере гарантийных выплат. Выявлена необходимость определенного обобщения, классификации гарантийных выплат, выдвинуты предложения по совершенствованию их правового регулирования. Определена сущность гарантийных выплат в процессе реализации гражданами Украины своих конституционных прав и выполнения определенных обязанностей в современных условиях.

**Ключевые слова:** гарантийные выплаты, классификация гарантийных выплат, оплата труда, общественные обязанности, государственные обязанности.

The article is devoted to one of actual problems of labor law of Ukraine concerning the reform of legislation in the sphere of the guarantee payments. The aim of this study is the need of a certain generalization, classification guarantee payments, the presentation of proposals on improvement of their legal regulation. The objective of the article is identification of the essence of the guarantee payments in the process of implementation by citizens of Ukraine of their constitutional rights and to perform certain duties in modern conditions.

In the context of reforming the labor legislation of Ukraine appropriate is the allocation problem of the guarantee payments, its relevance stems from the fact that a significant number of workers faced with the inconvenience caused by the poor state of the system of legal norms, aimed at resolving the relations between workers and employers regarding guarantee payments, the inconsistency of their public needs. And as a result, a significant number of workers faced with the inconvenience in this area, which are caused by the poor state of the system of legal norms.

Guarantee payment perform security functions for the protection of the employee's salary from its reduction, if the employee on the grounds stipulated by the current legislation was not working and was involved in the execution of state or public duties.

Their overall analysis of the theory and normative consolidation of guarantee payments in the current legislation, given the current economic processes to promote the role of the owner, allows to connect them conditionally into three groups: dependent of the holder; the exercise of the right of an employee to paid leave; which does not depend on the owner, but necessary for realization of the state, public duties and functions of local government.

**Key words:** guarantee payments, classification of the guarantee payments, remuneration, public duties, public duties.

Особливістю правового регулювання трудових відносин, у тому числі з питань оплати праці, є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, ухвалених органами різних рівнів, зокрема трудових колективів та профспілок.

У контексті реформування трудового законодавства України доцільним є виділення проблеми гарантійних виплат. Її актуальність обумовлюється тим, що значна кількість працівників стикається з незручностями, які викликані незадовільним станом системи правових норм, спрямованих на врегулювання правовідносин між працівниками і роботодавцями щодо гарантійних виплат, невідповідності їх суспільним потребам. І, як результат, значна кількість працівників стикається із незручностями у цій сфері, які викликані незадовільним станом системи правових норм.

**Метою статті** є встановлення необхідності певного узагальнення, класифікації гарантійних виплат, висунення пропозицій щодо удосконалення їх правового регулювання.

Завданням статті є визначення сутності гарантійних виплат в процесі реалізації громадянами України своїх конституційних прав і виконання певних обов'язків в сучасних умовах.

Теоретичні проблеми інституту гарантійних виплат досліджувалися такими вченими, як М. Г. Александров, С. С. Алексеев, 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. Лівшиц, А. Р. Мацюк, О. С. Пашков, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, В. І. Про-

копенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. Є. Сонін, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін.

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи гарантійних виплат у трудовому праві, має важливе практичне значення, оскільки допоможе удосконалити правові норми, що регулюють право працівників на гарантійні виплати. Класифікація гарантійних виплат буде сприяти поліпшенню діяльності державних і громадських органів й організацій (роботодавців), що застосовують ці норми, та забезпеченню охорони матеріальних інтересів працівників [1, с. 175].

Узагальнюючі наукові розробки наведених вчених, можна дійти наступних висновків. Гарантійні виплати є різновидом виплат роботодавців на користь працівників. Окрім предмета нашого розгляду до таких виплат ще належать заробітна плата, гарантійні компенсації, а також виплати, що здійснюються в порядку відповідальності. Критерієм відносно їх розмежування виступає соціально-економічне призначення таких виплат. Як вважають А. С. Пашков та В. Г. Ротань, під соціально-економічним призначенням гарантійних виплат слід розуміти збереження за працівником досягнутого ним рівня доходів в той період, коли працівник не працював [2, с. 93]. Саме такою спрямованістю гарантійні виплати відрізняються від інших виплат роботодавців на користь працівника. Так, призначенням компенсацій визнається відшкодування працівнику витрат, понесених ним у зв'язку із виконанням трудових обов'язків [3, с. 354]. Метою ж виплати заробітної плати

є надання винагороди працівнику за виконану ним роботу [4, с. 436-437]. Виплати, що здійснюються в порядку відповідальності, попри різноманітність підстав їх призначення, мають спільну правову основу – покладання на роботодавця відповідальності за порушення тих чи інших суб'єктивних прав працівника.

Легальної дефініції гарантійних виплат чинним законодавством України, на жаль, не передбачено, що в черговий раз вказує на застарілість основного джерела вітчизняного трудового права. В науці ж під гарантійними виплатами розуміються «суми, що зберігають працівнику 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 роботи» [5, с. 12; 6, с. 102], «виплати, що мають на меті попередити можливі втрати у заробітку робітників та службовців, які не виконували протягом визначеного часу своїх трудових обов'язків через поважні причини», встановлені законом.

Мета призначення гарантійних виплат – зберегти працівнику його рівень життя, коли він відволікається від роботи для здійснення невиробничих обов'язків у передбачених законом випадках. Вони виплачуються подібно до заробітної плати, але не за результати праці, а за час відсутності на роботі у встановлених випадках.

До таких законодавство України, зокрема, відносить виплати: 1) працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП); 2) при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП); 3) при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП; Постанова Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 року № 98 «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» [7, с. 20]); 4) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП; Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 року № 695 «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» [8, с. 65]); 5) за час перебування в медичному закладі на обстеженні (ст. 123 КЗпП); 6) донорам (ст. 124 КЗпП; ст. 9 Закону України від 23 червня 1995 року «Про донорство крові та її компонентів» [9, с. 183]); 7) працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП); 8) за участь в колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору або угоди (ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» [10, с. 361]); 9) незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах (Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [11, с. 227]).

Сучасного наукового підходу потребує також з'ясування змісту ст. 119 КЗпП (виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків). Сам припис закону не містить відповідного визначення. Так у Трудовому кодексі Республіки Білорусь у ст. 101 наявний перелік випадків збереження заробітної плати у разі виконання державних або громадських обов'язків. Так, середня заробітна плата зберігається у наступних випадках виконання державних або громадських обов'язків у робочий час: 1) здійснення виборчого права; 2) виконання депутатських повноважень і повноважень члена Ради Республіки Національних зборів Республіки Білорусь у випадках, передбачених законодавством; 3) участі як делегатів на з'їздах, пленумах, конференціях, що скликаються державними органами, а у випадках, передбачених колективними договорами, угодами, – профспілками, іншими громадськими об'єднаннями; 4) явки за викликом в органи дізнання, попереднього слід-

ства, до прокурора й у суд в якості свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, а також участі в судових засіданнях в якості народних засідателів, громадських обвинувачів і громадських захисників, представників громадських організацій і трудових колективів; 5) участі в колективних переговорах у порядку й на умовах, передбачених колективними договорами, угодами, а за їх відсутності – за угодою між сторонами колективних переговорів; 6) участі в роботі комісій із призначення пенсій при місцевих виконавчих і розпорядницьких органах та медико-реабілітаційних експертних комісіях у якості спрямованих профспілковими організаціями членів цих комісій; 7) явки за викликом в комісію із призначення пенсій як свідка для дачі показань про трудовий стаж; 8) участі членів добровільних пожежних дружин у ліквідації пожежі або аварії; 9) виконання інших державних або громадських обов'язків у випадках, передбачених законодавством.

У процесі реалізації конституційних прав і виконання обов'язків виникають життєві ситуації, коли перед громадянином стоїть завдання або обов'язок виконувати державні або громадські обов'язки, при цьому за працівником зберігається місце роботи. Трудове законодавство України передбачає випадки збереження за працівниками заробітної плати, коли вони з поважних причин не виконували покладену на них трудовим договором роботу. Виплати, що проводяться за час, протягом якого працівник не виконував свої трудові обов'язки з причин, які визнані законодавством України поважними, необхідно визначати як гарантійні виплати.

Гарантійні виплати виконують охоронну функцію з метою захисту заробітної плати працівника від її зниження, якщо працівник з підстав, передбачених чинним законодавством, не працював, а був залучений до виконання державних або громадських обов'язків.

Проводячи загальний аналіз теорії та нормативного закріплення гарантійних виплат у чинному законодавстві, враховуючи сучасні економічні процеси, спрямовані на ствердження ролі власника, умовно їх можна поділити у три групи: що залежать від власника; здійснення права працівника на оплачувану відпустку; що не залежать від власника, але необхідні для здійснення державних, громадських обов'язків та функцій місцевого самоврядування.

До першої групи можна віднести такі гарантійні виплати: при переїзді на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях, за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, за час перебування в медичному закладі на обстеженні. Друга група гарантійних виплат пов'язана з оплатою відпустки. Третя група гарантійних виплат стосується здійснення повноважень депутатами місцевих рад, посадовцями професійних спілок, членами виборчих комісій та працівниками, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу».

Підсумовуючи викладений огляд існуючого стану проблеми гарантійних виплат в їх теоретичному та прикладному аспекті, ми дійшли критичного висновку про хаотичність та застарілість нормативного матеріалу, необхідність оновлення та поточної кодифікації. Як свідчить досвід, саме через застарілість, а по суті – прогалини законодавства, що регулює гарантійні виплати, виникають загрози, які потенційно можуть зазіхати і, на жаль, зазіхають на соціально-економічні права громадян.

А також, як зазначив М. І. Іншин, щоб повніше і більш всебічно вивчити питання про виплати гарантій і компенсацій, необхідно також приділити увагу досвіду в цій сфері різних країн світу, а також для кращого засвоєння й розуміння зазначених інститутів трудового права слід провести паралелі з законодавством України в цій галузі і, вивчивши всі «за» і «проти», перейняти все позитивне, що існує в інших країнах [12, с. 98].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Рудницька О. П. Поняття та класифікація гарантійних виплат / О. П. Рудницька // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. – 2011. – № 57. – С. 175–182.
2. Пашков А. С. Социальная политика и трудовое право / А. С. Пашков, В. Г. Ротань. – М. : Юрид. лит, 1986. – 240 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 1996. – 223 с.
4. Советское трудовое право : Учебник / Под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит, 1972. – 576 с.
5. Коротков В. С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву : автореф. дисс...на соискание уч. степени канд. юрид. наук по спец. : 12.00.05 «трудовое право ; право социального обеспечения» / В. С. Коротков / Московский государственный университет. – М., 1965. – 21 с.
6. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : Дис... канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 / Л. П. Гаращенко. – К., 2002. – 209 с.
7. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів : Постанова Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 року № 98 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 11. – Ст. 488.
8. 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 року № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – Ст. 65.
9. Про донорство крові та її компонентів : Закон України від 23 червня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 23. – Ст. 183.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
12. Іншин М. І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду / М. І. Іншин // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 97–101.