

ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ

У період незалежності України при реформуванні національного трудового законодавства основна увага була приділена упорядкуванню норм, що здійснюють регулювання такої грошової виплати на користь працівників, як заробітна плата. До законодавства, що регулює питання надання працівникам гарантійних виплат, були внесені окремі зміни, що не мали кардинального характеру. Ці зміни не усунули всіх недоліків і суперечностей, які є у нормативних актах про гарантійні виплати. На сьогодні серед правників триває дискусія щодо визначення поняття гарантійних виплат, адже в чинному законодавстві воно відсутнє. Визначення поняття гарантійних виплат, що наводиться у монографічній та в навчальній літературі з трудового права, не дає однозначної відповіді, які ж виплати є гарантійними? Проблеми визначення поняття гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження. На сьогодні у теорії трудового права відсутня класифікація гарантійних виплат, яка відповідає б сучасним вимогам до трудового законодавства. У зв'язку з цим актуальним є визначення критеріїв розподілу гарантійних виплат на види.

Метою даної публікації є удосконалення понятійного апарату гарантійних виплат та класифікація гарантійних виплат у теорії трудового права.

За чинним законодавством про працю України працівники мають право не тільки на заробітну плату за відпрацьований час, на відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків (компенсаційні виплати), але й право на повне чи часткове збереження заробітної плати у деяких випадках невиконання роботи з передбачених законом причин. Такі виплати, які надаються за час, коли працівник внаслідок передбаченої законом поважної причини не працював на даному підприємстві чи установі, називають гарантійними виплатами [1, 136].

Правові норми, що регулюють гарантійні виплати, включені у главу VIII «Гарантії і компенсації» (ст. ст. 118–126) КЗпП України та ст. ст. 44, 74, 83, 113, 235 даного Кодексу. 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. При цьому у юридичній літературі досить часто ототожнюються поняття «гарантії» та «гарантійні виплати».

Так, у трудовому праві гарантіями прийнято називати засоби, за допомогою яких кожному громадянину забезпечується фактичне користування правами та свободами, а також виконання покладених на нього обов'язків. Розрізняють матеріальні, політичні і юридичні гарантії [2, 3]. На думку В. С. Нерсесянца юридичні гарантії — це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), що забезпечують належне визнання, за-

хист і реалізацію певних прав та їх обов'язків [3, 142]. Метою встановлення юридичних гарантій є забезпечення неухильного виконання законів, створення умов для найбільш повного здійснення працівниками своїх прав і свобод. Головним елементом у складі юридичних гарантій є правові норми, які містять спеціальні засоби, направлені на забезпечення здійснення суб'єктивних прав і обов'язків працівників [4, 7].

Серед юридичних гарантій важливе місце займають і ті, що закріплені у главі VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації». Це гарантії збереження місця роботи (посади) та збереження заробітної плати працівників у випадках, передбачених правовими нормами, коли вони звільняються від виконання трудових обов'язків з поважних причин. Вони встановлюються державою як спеціальні охоронні засоби, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Призначенням грошових сум, що здійснюються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, вони є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення зниження або втрати доходів останніх та забезпечують його шляхом збереження середньої заробітної плати працівників, мають матеріальний характер, а тому такі виплати необхідно визнавати гарантійними та визначати у правових нормах як гарантійні виплати.

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 терміна «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 роботи [5, 413]. 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 плата [6, 353]. Д. О. Карпенко робить свій висновок про те, що гарантійними називають виплати, коли працівник не виконує трудових обов'язків з поважних причин, передбачених законодавством [7, 119]. 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 працю [8, 3]. Тому, оці-

нюючи 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.

При розробці проекту ТК України [9] було визначено поняття гарантійних виплат у ст. 246 цього Кодексу. 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.

Систематизуючи та узагальнюючи міркування науковців щодо поняття гарантійних виплат та враховуючи їх ознаки, автором пропонується таке визначення: «Гарантійні виплати — це грошові суми, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював і за ним зберігалось місце роботи (посада), з метою збереження або попередження втрати заробітку такого працівника». Таке поняття прийнятне для використання його як в законодавстві, так і в теорії трудового права.

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 вини [10, 6]. Призначенням грошових сум, що здійснюються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також попередження втрати цього заробітку. Отже, загальною характерною ознакою гарантійних виплат є їх призначення — збереження або недопущення зниження заробітку працівника. Забезпечення збереження заробітку працівника, який з поважних причин не виконує покладені на нього обов'язки або звільнений від їх виконання, є предметом особливої правомочності працівника і особливим обов'язком роботодавця, що виникають у сторін трудового договору. Ця ознака дозволить у певних випадках при наявності передбачених законодавством явищ змішаного типу відокремити від них гарантійні виплати.

Спільними рисами усіх виплат, що здійснюються роботодавцями на користь працівників є те, що вони мають матеріальний характер, тобто здійснюються у грошовій формі.

Доцільно зауважити, що гарантійні виплати можуть визначатись на основі як державного, так і договірного регулювання. Так, ст. ст. 12, 15 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. [11] зазначено, що гарантії і компенсації працівника встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами.

Тому у колективному або трудовому договорі можуть бути передбачені випадки отримання працівником гарантійних виплат, зокрема, такі, що не зазначені у КЗпП України.

При встановленні розмірів гарантійних виплат у колективному або трудовому договорі роботодавцям необхідно враховувати, що для гарантійних виплат, перелік яких встановлений у Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [12], передбачений спеціальний порядок їх нарахування шляхом обчислення середньої заробітної плати працівника. У даному підзаконному нормативно-правовому акті визначено механізм обчислення середньої заробітної плати та перелік виплат, що включаються до розрахунку середньої заробітної плати, перелік виплат, що не включаються. Він регулює порядок обчислення виплат у всіх випадках збереження заробітної плати. Так, вказаний Порядок застосовується у 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; грошової виплати за невикористану відпустку; залучення працівників до виконання військових обов'язків; інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Відповідно до норм Порядку грошові виплати за щорічні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та невикористані відпустки нараховуються виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання такої грошової виплати (п. 2 розділу 2 Інструкції). У всіх інших випадках, визначених Порядком надання гарантійних виплат (збереження середньої заробітної плати), середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Розмір гарантійних виплат, що надаються працівникам у випадках їх переїзду їх на роботу в іншу місцевість, підвищення кваліфікації без відриву від виробництва, визначається виходячи з тарифної ставки, окладу самого працівника.

Отже, для кожного виду гарантійних виплат передбачений спеціальний порядок їх нарахування, а тому у колективних та трудових договорах або угодах не можуть встановлюватись більш високі розміри гарантійних виплат. Що стосується тих випадків надання гарантійних виплат, що безпосередньо зазна-

чені у трудовому та колективному договорі або угоді, але не передбачені трудовим законодавством України, то їх розмір та порядок нарахування повинні бути встановлені у цих локальних актах.

На підставі вищезазначеного можна виділити наступні ознаки гарантійних виплат, що їх характеризують. Першою такою ознакою є матеріальний характер гарантійних виплат, тобто вони здійснюються у грошовій формі. Другою характерною ознакою є призначення даних виплат — збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника. Третьою ознакою є спеціальний порядок їх нарахування шляхом обчислення середньої заробітної плати або виходячи з тарифної ставки, окладу працівника відповідно до порядку, встановленому законодавством. Четверта ознака характеризується тим, що випадки надання гарантійних виплат можуть визначатись на основі як державного, так і договірного регулювання.

На сьогодні актуальним є визначення критеріїв розподілу гарантійних виплат на види. Для покращення забезпечення і охорони державою прав працівників на гарантійні виплати необхідно провести таку класифікацію цих виплат, до якої увійшли б усі підстави їх надання. Для класифікації гарантійних виплат необхідно встановити критерії розподілу їх на види. Таких критеріїв може бути один або декілька. Основа розподілу гарантійних виплат на види повинна надати можливість класифікувати всі складові елементи даної правової конструкції. При визначенні критеріїв класифікації гарантійних виплат на види необхідно враховувати, що загальною характерною ознакою гарантійних виплат є їх цільове призначення — збереження або недопущення зниження заробітку працівника.

На підставі загальної мети надання гарантійних виплат пропонується класифікувати дані виплати за їх соціально-економічним призначенням на:

гарантійні виплати, що надаються з метою збереження існуючого заробітку працівника. До таких виплат належать ті, що здійснюються у випадках проходження медичного обстеження, направлення для підвищення кваліфікації, у зв'язку із відрядженням, донорам крові та її компонентів, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

– гарантійні виплати, що надаються з метою збереження права працівника на отримання заробітку. Підставами надання гарантійних виплат тут є: надання оплачуваних відпусток, оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, здійснення грошової виплати за невикористану відпустку або її частину;

гарантійні виплати, що надаються з метою попередження втрати заробітку працівника. Такими виплатами є ті, що здійснюються у випадках простою не з вини працівника, виконання державних або громадських обов'язків, у разі переїзду працівника на роботу в іншу місцевість.

Характерною особливістю правового регулювання трудових відносин в Україні є прагнення правотворчого органу створити рівні можливості здійснення прав сторонами даних відносин. У трудовому законодавстві значне місце відводиться договірному регулюванню трудових відносин. Так, у ст. ст. 12, 15 Зако-

ну України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. встановлено, що гарантії і компенсації працівника встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Крім того, можливість встановлення додаткових підстав надання працівникам гарантійних виплат може бути встановлено колективним договором, що не суперечить ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р., оскільки норми цієї статті передбачають встановлення у колективних договорах додаткових матеріальних гарантій [13]. Проаналізувавши норми даного законодавчого акту, можна дійти висновку, що у трудовому та колективному договорі або угоді можуть бути передбачені випадки надання працівнику гарантійних виплат. У них також можуть встановлюватися й інші підстави здійснення на користь працівників вказаних виплат, ніж ті, що закріплені у чинному законодавстві про працю України. Отже, підстави надання гарантійних виплат можуть встановлюватися на основі як державного, так і договірного регулювання. Тому є можливою інша класифікація гарантійних виплат за методами їх правового регулювання на:

- гарантійні виплати централізованого характеру (встановлені правотворчим органом, норми про їх надання є обов'язковим до застосування, вони передбачені на державно-правовому рівні у трудовому законодавстві);

- гарантійні виплати локального характеру (визначаються сторонами трудових правовідносин).

Договірне регулювання оплати праці у науці трудового права поділяють на два види: індивідуально-договірне та колективно-договірне регулювання. Основним засобом індивідуально-договірного регулювання є трудовий договір. Для колективно-договірного регулювання характерними засобами є колективні договори і угоди [14, 138–140]. Отже, договірне регулювання гарантійних виплат найманим працівникам здійснюється шляхом колективно-договірного або індивідуально-договірного регулювання. З огляду на вище наведене, доцільно класифікувати гарантійні виплати за системою договірного регулювання трудових правовідносин на:

- індивідуально-договірне регулювання гарантійних виплат на основі трудового договору (контракту) між працівником і роботодавцем;

- колективно-договірне регулювання гарантійних виплат на основі колективних договорів і угод.

Крім того, можна поділити гарантійні виплати за критерієм їх залежності від стадії розвитку трудових правовідносин на:

- гарантійні виплати, що здійснюються у процесі реалізації трудових правовідносин (проходження працівником медичного обстеження, направлення його для підвищення кваліфікації);

- гарантійні виплати, що надаються у разі зміни трудових правовідносин (у разі переведення працівника на роботу в іншу місцевість);

- гарантійні виплати, що здійснюються при припиненні трудових правовідносин (вихідна допомога);

гарантійні виплати, що спрямовані на відновлення порушеного права (оплата часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні).

Гарантійні виплати можна класифікувати за джерелами їх встановлення на законодавчі, підзаконні та локальні. Такі виплати встановлюються державними органами або самими суб'єктами трудових правовідносин та закріплюються у відповідних актах.

Теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи гарантійних виплат у трудовому праві, має важливе практичне значення. Розробка цих проблем 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.

Література

1. Мацюк А. Р. Трудовое право в вопросах и ответах : справочник / А. Р. Мацюк, З. К. Симорот. — К. : Изд-во полит. лит. Украины, 1988. — 287 с.
2. Молодцов М. В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М. В. Молодцов. — М. : Юрид. лит., 1973. — 68 с.
3. Нерсесянц В. С. Проблемы общей теории права и государства / В. С. Нерсесянц. — М., 1999. — 420 с.
4. Шахов В. С. Юридические гарантии в трудовом праве и их эффективность : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Шахов. — Свердловск, 1975. — 22 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / / Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., стер. — К. : Вікар, 2004. — 723 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право : підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / В. І. Прокопенко. — 3-тє вид., переробл. та допов. — Х. : Консум, 2002. — 528 с.
7. Карпенко Д. О. Трудове право України : курс лекцій / Д. О. Карпенко ; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. — К., 1999. — 187 с.
8. Коротков В. С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Коротков. — М., 1965. — 21 с.
9. Трудовий кодекс України : текст законопроекту № 1038-П від 10 груд. 2009 р., підготовлений до повторного другого читання [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.rada.gov.ua:8080/pls/zweb/webproc4_1?id=&pf3511=154597.
10. Островерх А. М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Островерх. — Луганськ, 2009. — 20 с.
11. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121. — (Бібліотека офіційних видань).
12. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 8 лют. 1995 р. № 100 // Зібрання постанов Уряду України. — 1995. — № 4. — Ст. 111. — (Збірник нормативно-правових актів України).
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361. — (Бібліотека офіційних видань).
14. Сімутіна Я. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Сімутіна. — Х., 2007. — 206 с.

Анотація

Рудницька О. П. Поняття та класифікація гарантійних виплат. — Стаття.

У статті удосконалено поняття гарантійних виплат, визначено їх ознаки. Здійснено класифікацію гарантійних виплат за методом їх правового регулювання, за критерієм їх залежності від

стадії розвитку трудових правовідносин, за системою договірного регулювання трудових відносин, за їх цільовим призначенням

Ключові слова: гарантійні виплати, ознаки гарантійних виплат, класифікація гарантійних виплат, заробітна плата, компенсаційні виплати.

Анотація

Рудницька О. П. Поняття и класифікація гарантійних виплат. — Стаття.

В статті усовершенствовано поняття гарантійних виплат, определены их признакі. Классифицированы гарантійные выплаты по методу их правового регулювання, по критерию их зависимости от стадии развития трудовых правоотношений, по системе договорного регулювання трудовых отношений, по их целевому назначению.

Ключевые слова: гарантійные выплаты, признакі гарантійных виплат, класифікація гарантійных виплат, зароботная плата, компенсационные выплаты.

Summary

Rudnytska O. P. Meaning and Classification of Guarantee Payments. — Article.

In the article the meaning of guarantee payments is improved, and the qualities are described. The classification of guarantee payments is made by the method of their law regulation, by the criteria of their dependence on the level of development of labour law by the system of employers regulation of labour correlations by their aimed correlations.

Keywords: guarantee payments, guarantee payments qualities, classification of guarantee payment, salary, compensation.

УДК 349.3:368.914

Ж. А. Дробот

ПОНЯТТЯ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

В системі соціального страхування України останнім часом відбувається реформування, яке пов'язано із прийняттям Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. Цим Законом передбачено запровадження окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Залежно від страхового випадку є такі види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

– пенсійне страхування;

страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;

медичне страхування;

– страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

– страхування на випадок безробіття;

інші види страхування, передбачені законами України [1, ст. 4]. Як бачимо, одним із видів загальнообов'язкового державного соціального страхування є пенсійне страхування, яке буде нижче розглянуто.