

ДО ПИТАННЯ ПРО КОМПЕНСАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Сучасний стан реформування економіки України безумовно впливає на соціально-економічні права і свободи громадян. Усталені елементи системи трудового права України за таких умов динамічного розвитку суспільства потребують якісного удосконалення та наповнення новим змістом. Це, зокрема, стосується і питання компенсацій, оскільки з їх застосуванням стикається ледь не кожний працівник, а деякі категорії користуються ними на постійній основі.

Таким чином, поширеність застосування компенсацій у трудових правовідносинах, а водночас багатоаспектність та вживаність терміна “компенсації” в різних галузях права, неоднозначність тлумачення, розуміння видів компенсацій у самій науці трудового права в умовах запланованої системної кодифікації законодавства України, зокрема трудового, зумовлює актуальність нашого дослідження.

Разом з тим слід зазначити про малодослідженість питання компенсацій у науці трудового права. Цього питання так чи інакше торкалися у своїх роботах Л.Я Гінцбург, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, М.В. Молодцов, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань [1]. Єдиним дослідженням, що стосується безпосередньо питання компенсацій, є роботи О.Є. Соніна [2]. Такий стан дослідженості проблеми не може бути визнаний задовільним.

Отже, метою статті є аналіз компенсацій як з точки зору теорії трудового права, так і їх закріплення в законодавстві, реалізації на практиці.

Законодавством України не передбачено легальної дефініції компенсацій. Більше того, як у науці, так і в законодавстві використовуються два терміни для позначення одного явища: “компенсації” і “компенсаційні виплати”. Так, у главі VIII КЗпП України вживається термін “компенсації”, водночас в інших галузевих нормативно-правових актах, зокрема актах фінансового права України, вживається термін “компенсаційні виплати” [3]. Іноді в навчальній літературі використовуються обидва терміни як синоніми [4]. Таким чином, відсутність нормативного визначення компенсацій характеризується відсутністю як у науковців, так і у законодавців єдиного розуміння цієї категорії.

Водночас нагальна необхідність законодавчо закріпленої дефініції цього економіко-правового явища обумовлена потребами як теорії, так і практики, необхідністю створення методологічних орієнтирів, на які мав би орієнтуватися законодавець у процесі поточної правотворчості.

З відсутністю легальної дефініції компенсацій у Кодексі законів про працю 1971 р. (за умов радянської дійсності, для якої характерно превалювання державної власності та адміністративного керування економікою) вчені успішно боролися шляхом виведення наукового визначення через аналіз численних правових норм, присвячених компенсаційним виплатам.

Таким чином і було сформульоване визначення поняття компенсацій, яке стало загально визнаним. Під компенсаціями розуміють “виплати, що мають за мету відшкодувати працівникові зазначені ним у зв’язку з виконанням трудових обов’язків витрати” [5].

В останні роки, у зв’язку з інтенсивною роботою з оновлення законодавства, був виданий ряд нормативно-правових актів, які внесли невизначеність до уявлення про систему виплат роботодавців на користь працівників і про місце компенсацій у системі цих виплат. Так, Кодекс законів про працю України у 1971 р. встановив 6 підстав, за умови існування яких на користь працівника здійснюються виплати компенсацій: при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120); при відрядженнях (ст. 121); за зношування інструменту, належного працівникові (ст. 125); за невикористану відпустку при звільненні (ст. 83); за роботу у вихідний день (ст. 72); за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття (ст. 164). Згодом цей перелік був розширений Законами України “Про захист рослин” (ч. 5 ст. 20), “Про державну виконавчу службу” (ст. 18), “Про ветеринарну медицину” (ч. 2 ст. 34) за рахунок запровадження компенсації витрат, зазначених у зв’язку з використанням особистого транспорту у службових цілях у встановленому розмірі [6]. В умовах глобалізації та комерціалізації спорту і появи такого явища, як “трансферт”, Закон України “Про фізичну культуру і спорт” у ст. 23³ запровадив такий вид компенсаційних виплат, як виплати, що проводить спортивна організація, до якої переводиться працівник (спортсмен), на користь іншої організації, з якої працівник переводиться [7]. Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” покладає на роботодавців обов’язок компенсувати таку втрату працівникам у разі затримки виплати грошових сум [8]. Стаття 13 Закону “Про державну підтримку засобів масової інформації і соціальний захист журналістів” [9] встановлює право журналістів на отримання компенсацій за роботу за шкідливими і важкими умовами праці відповідно до норм Закону “Про охорону праці” [10]. Закон України “Про метрологію і метрологічну діяльність” встановив право відповідних працівників на отримання компенсації в разі ушкодження здоров’я у зв’язку з виконанням ними службових обов’язків [11]. Постанова Кабінету Міністрів України “Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням” у п. 15 передбачила, що випускникові, якому відмовлено у прийнятті на роботу після прибуття до місця призначення, замовник компенсує не лише витрати, пов’язані з переїздом до місця призначення, але й пов’язані з поверненням до постійного місця проживання [12].

Наведений перелік свідчить про те, що відповідними правотворчими органами визнаються компенсаціями вкрай різномірні за своїм змістом і призначенням виплати, які часом нічим іншим, крім терміна, що використовується для їх позначення, не пов’язані. Це свідчить про відсутність єдиного розуміння правового явища, що розглядається.

Ознакою сучасного нормативного регулювання трудових відносин стало розширення кількості підстав, за якими працівники отримують право на компен-

саційні виплати. Вітаючи в цілому прогресивність такого підходу, спрямованого на захист соціально-економічних прав працівників, не можна не зазначити, що доволі часто в законодавстві компенсаціями стали називати і такі, які не мають за мету відшкодування витрат працівників, яких вони зазнали в процесі трудової діяльності. Як приклад, можна навести припис, закріплений у ст. 25 Закону України “Про статус депутатів місцевих рад”, який передбачає, що “компенсація заробітної плати депутату за час виконання ним депутатських повноважень здійснюється за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету шляхом щомісячних виплат депутату” [13]. Як бачимо, така “компенсація” передбачена для збереження суми заробітної праці за час, у період якого депутат місцевої ради фактично не працював за основним місцем роботи, а виконував громадський обов’язок. І така конструкція цілком логічно підпадає під ознаки гарантійної виплати, але ж ніяк не компенсації.

Як наслідок, перед наукою трудового права постає проблема: рухатися вслід за законодавцем в напрямі розширення обсягу поняття компенсації і включати в нього все, що таким названо в нормативних актах, чи, виходячи з позицій теорії трудового права та виробленої нею дефініції компенсацій, визначити види існуючих в нормативно-правовому полі явищ, які науково обґрунтовано підпадають під категорію компенсацій.

На наш погляд, існуючі компенсації в трудовому праві України умовно можна поділити на дві групи:

1. Компенсації, передбачені за направлення на роботу поза межами населеного пункту, в якому знаходиться підприємство (на якому працює працівник).
2. Компенсації, що виплачуються за роботу в межах населеного пункту, в якому знаходиться підприємство.

До першої групи слід відносити такі компенсації:

– за службові відрядження (ст. 121 КЗпП). Зазначена стаття встановлює право працюючого на відшкодування витрат та отримання компенсацій, пов’язаних із службовими відрядженнями. До числа яких належать: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлених законодавством;

– за переведення на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП), які включають такі різновиди: вартість проїзду працівника і членів його сім’ї; витрати з перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім’ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі;

– за роз’їзний (пересувний) характер робіт.

Роз’їзний характер роботи передбачає виконання робіт, пов’язаних з обслуговуванням об’єктів у межах закріплених за працівниками дільниць. Під пересувним характером робіт розуміють необхідність частотої передислокації або відірваності від місця постійного проживання;

– за роботи, що постійно проводяться в дорозі. Під такою роботою розуміється труд осіб, які прийняті на роботу з такою умовою, зокрема водіїв автомобілів,

щодо яких заздалегідь невідомо, куди вони можуть бути направлені для виконання роботи, зумовленої трудовим договором [14].

– за вахтовий метод організації робіт [15]. Вітчизняне трудове законодавство, як і в разі з компенсаціями, не містить легальної дефініції вахтового методу роботи, зазначаючи лише підстави його запровадження: територіальну (при значному віддаленні виробничих об'єктів (дільниць) від місця знаходження підприємства. Пункт 1.3 Основних положень) та темпоральну (на поїздку від місця знаходження підприємства до місця роботи і в зворотному напрямку працівникам треба щодня затрачувати понад три години. Пункт 1.4 Основних положень). Водночас п. 1.1 Тимчасового положення і п. 1.2 Положення додають ще одну імперативну підставу вахтового методу роботи – виробничу, яка полягає в неможливості щоденної доставки працівників до місця роботи і назад.

Попри схожість вахтового методу роботи із службовими відрядженнями за змістом компенсацій (витрати за проїзд, організацію проживання, надбавки за вахтовий метод роботи, які збігаються за змістом із добовими при службовому відрядженні) наявні і значні розходження пов'язані з особливостями застосування вахтового методу, з більш складними умовами організації роботи та побуту і, як наслідок, з умовами обчислення робочого часу та часу відпочинку. Наведене зумовлює віднесення виплат за вахтовий метод роботи до окремого виду компенсацій;

– антарктичне польове забезпечення.

Спільною ознакою для таких видів виступає здійснення трудових функцій поза межами населеного пункту, в якому знаходиться підприємство працюючого.

На наш погляд, поширене в науці [16] і нормативних актах [17] розуміння іншої місцевості як іншого населеного пункту потребує суттєвої корекції. Ми пропонуємо визначення іншої місцевості як території, що знаходиться поза межами населеного пункту, де розташовано підприємство працюючого. Дана позиція зумовлена таким. Відносно таких видів, як роз'їзний (пересувний) характер робіт, роботи, що постійно проводяться в дорозі, роботи, що виконується в польових умовах, визначення “іншої місцевості” як іншого населеного пункту є не зовсім коректним, оскільки доволі часто така робота пов'язана з направленням на роботу не в один, а в декілька населених пунктів. За таких умов розуміння іншої місцевості як іншого населеного пункту втрачає свою логічність і завершеність. Аналогічним чином вирішується питання про антарктичне польове забезпечення, де вживання терміна “населений пункт” не може бути застосовано взагалі [18]. Земельне законодавство відносить питання визначення меж міст, сіл і селищ до компетенції Верховної Ради України, органів місцевого самоврядування (ст.ст. 6-8 Земельного кодексу України) [19]. Щодо Антарктиди, де розташовано полярну станцію “Академік Вернадський”, на неї цілком очевидно не поширюється державний суверенітет України, а діє спеціальний міжнародний правовий режим.

До другої групи належать такі види компенсацій:

– за використання особистого транспорту у службових цілях (ст. 18 Закону “Про державну виконавчу службу”; ст. 20 Закону “Про захист рослин”; ст. 34 Закону “Про ветеринарну медицину”);

– з відшкодування витрат по проїзду в маршрутному транспорті у зв'язку з виконанням працівниками бюджетних установ і організацій службових обов'язків [20].

Попри функціональну схожість наведених компенсаційних виплат (пересування за виробничою потребою в межах населеного пункту) їх слід відрізнити як за засобом пересування (у першому разі працівник користується власним майном, а в другому – укладає угоду перевезення з перевізником), так і за механізмом відшкодування зазначених витрат;

– при підвищенні кваліфікації. Попри те, що під час підвищення кваліфікації працівник не виконує трудової функції, але з огляду як на функціональну спрямованість такого навчання, на обов'язок працівника підвищувати свою кваліфікацію, так і обов'язок роботодавця забезпечити умови для такої освіти, доцільним є віднести витрати, які зазнав працівник при підвищенні кваліфікації, саме до компенсаційних [21]. Нормативно такий вид компенсацій передбачено Постановою Кабінету Міністрів України “Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва”, яка встановлює, що для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва, передбачені такі компенсаційні витрати: оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад; виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень [22];

– за витрати, викликані використанням інструментів (ст. 125 КЗпП).

Відповідно до п. 4 ст. 29 КЗпП, роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника необхідними для роботи засобами. Разом з тим у виробничих умовах подекуди виникає ситуація, пов'язана з нестачею інструментів, яка може призвести до простою, що, у свою чергу, тягне негативні наслідки вже для самого працюючого (ст. 113 КЗпП). З метою захисту прав працівника до Кодексу законів про працю включена ст. 125, що закріплює право працівників на компенсацію за зношування інструментів, що використовуються ними для потреб підприємства;

– за невидачу засобів індивідуального захисту (ст. 164 КЗпП) та лікувально-профілактичного харчування (ст. 9 Закону України “Про охорону праці”). Відповідно до ст. 153 КЗпП, на роботодавця покладається обов'язок створювати безпечні й нешкідливі умови праці працівників.

Разом з тим сучасний стан впровадження безпечних технологій у промисловості не дозволяє повної реалізації цього правового припису. Тому КЗпП у ст.ст. 163-167 передбачив у тому числі забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та лікувально-профілактичного харчування. Цілком вірним, на наш погляд, є позиція законодавця, який не передбачив заміну надання лікувально-профілактичних засобів можливістю їх компенсації (окрім випадку, передбаченого ст. 9 Закону “Про охорону праці”, де встановлене право працівників, зайнятих на роботах, що мають роз'їзний характер, на отримання за умов виконання робіт з шкідливими або важкими умовами труда грошової

компенсації замість отримання харчування або молока), що в умовах вітчизняної нерозвинутої культури охорони праці та низької оплати праці доволі часто могло призводити до недотримання безпеки здоров'я на виробництві.

Тому, виходячи з такої логіки, вкрай нерозважливим з боку законодавця є положення ст. 164 КЗпП про те, що коли роботодавець не виконав обов'язок із забезпечення їх спеціальним одягом і спеціальним взуттям, виникає право на компенсацію витрат на самостійне придбання таких засобів індивідуального захисту. На наш погляд, забезпечення спеціальними одягом та взуттям має стати абсолютним обов'язком роботодавця, недотримання якого має тягнути юридичну відповідальність.

Підсумовуючи аналіз компенсацій у трудовому праві України, слід наголосити на нагальній необхідності удосконалення чинного трудового законодавства в напрямі закріплення легальної дефініції компенсацій, а також встановлення чітких критеріїв віднесення виплат до компенсаційних.

Література

1. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 308 с.; Молодцов, М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит, 1984. – 176 с.; Пашков, А.С. Социальная политика и трудовое право / А.С. Пашков, В.Г. Ротань. – М. : Юрид. лит, 1986. – 240 с.; Прокопенко, В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма "Консум", 1998. – С. 354; Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 192 с.; Пашерстник, А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.; Каринский, С.С. Оплата труда в промышленности / С.С. Каринский. – М. : Юрид. лит, 1971. – 200 с.
2. Сонин, О.Е. Компенсационные выплаты как предмет правового регулирования / О.Е. Сонин // Актуальні проблеми держави та права : зб. наук. пр. – О., 2000. – Вип. 9. – С. 144-148; Сонин, О.Е. Компенсаційні виплати в системі грошових обов'язків власників перед працівниками / О.Е. Сонин // Держава та право : зб. наук. пр. – О., 2001. – Вип. 10. – С. 250-256; Сонин, О.Е. Компенсации при переводе на работу в другую местность / О.Е. Сонин // Підприємництво, господарство та право. – 2002. – № 7. – С. 91-93.
3. Про затвердження Інструкції про прибутковий податок з громадян : Наказ Міністерства фінансів України, Головної державної податкової інспекції України від 21.04.1993 р. № 12 // Вісник податкової служби України. – 2002. – № 1-2.
4. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под ред. В.В. Жернакова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Х. : Одиссей, 2002. – С. 200.
5. Мацюк, А.Р. Трудовое право в вопросах и ответах : справочник / А.Р. Мацюк, З.К. Симорот. – К. : Политиздат, 1988. – С. 137.
6. Про захист рослин : Закон України від 14.10.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46. – Ст. 1682; Про державну виконавчу службу : Закон України від 24.03.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 15. – Ст. 324; Про ветеринарну медицину : Закон України в ред. від 15.11.2001 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 51. – Ст. 2254.
7. Про фізичну культуру і спорт : Закон України від 24.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 14. – Ст. 80.
8. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1914.
9. Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів : Закон України від 23.09.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 45. – С. 4.
10. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
11. Про метрологію та метрологічну діяльність : Закон України від 11.02.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 9. – Ст. 324.

12. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. № 992 // Уряд. кур'єр. – 1996. – 10 жовт.
13. Про статус депутатів місцевих рад : Закон України від 11.07.2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 40. – Ст. 290.
14. Коляхин, Л.Г. Труд водителей автомобильного транспорта / Л.Г. Коляхин, Я.И. Масный. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 132.
15. Основные положения о вахтовом методе организации работ : утв. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31.12.1987 г. № 749/33-82 // Бюл. Гос. комитета СССР по труду и социальным вопросам. – 1988. – № 5; Про затвердження Тимчасового положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах МНС України : Наказ Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 20.05.1999 р. № 147 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 40. – Ст. 2013; Про затвердження Положення про вахтовий метод служби (роботи) органів і підрозділів внутрішніх справ України в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення Чорнобильської АЕС : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 21.12.2000 р. № 920 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 13. – Ст. 581.
16. Советское законодательство о труде : справочник / отв. ред. В.В. Клепцов. – М. : Профиздат, 1984. – С. 14; Сонін, О.Є. Компенсації за трудовим правом України : дис. ... канд. юрид. наук / О.Є. Сонін ; Сімферопольський Таврійський нац. ун-т. – Сімферополь, 2003. – 191 с.
17. О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другую местность : Постановление ЦИК и СНК СССР от 23.11.1931 г. // СЗ СССР. – 1931. – № 68. – Ст. 453; О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность : Постановление Совета Министров СССР от 15.07.1981 г. // СП СССР. – 1981. – № 21. – Ст. 123.
18. Про оплату праці, гарантії та компенсації для працівників, які направляються для роботи на антарктичну станцію “Академік Вернадський” : Постанова Кабінету Міністрів від 28.01.2000 р. № 140 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 5. – Ст. 161.
19. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3-4. – Ст. 27.
20. Про відшкодування окремим категоріям працівників бюджетних установ та організацій витрат на проїзд у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків : Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1997 р. № 922 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 35. – С. 79.
21. Пашков, А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / А.С. Пашков. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – С. 58; Никитинский, В.И. Эффективность норм трудового права / В.И. Никитинский. – М. : Юрид. лит., 1971. – 150 с.
22. 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 28.06.1997 р. № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – С. 65.

УДК 349.3:364.044.26-053.2-056.26

В.С. Тарасенко

ФОРМИ ТА ВИДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ-ІНВАЛІДІВ

Українська держава визнає одним із пріоритетних напрямів своєї соціальної політики правовий та соціальний захист інвалідів, у тому числі дітей-інвалідів. Всі діти з обмеженими можливостями повинні бути включені в соціально-культурні процеси і зв'язки з іншими дітьми не інвалідами.