

УДК 349.24:331.315

О.П. Рудницька

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ, НАПРАВЛЕНИМ У ВІДРЯДЖЕННЯ

У зв'язку з реформуванням національного законодавства про відрядження питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, потребують додаткового вивчення. Окремі аспекти правового регулювання відрядження, зокрема надання відрядженим працівникам гарантійних виплат, залишаються дискусійними. Актуальність дослідження проблем направлення працівників у відрядження пов'язана з тим, що врегулювання цього питання в чинному законодавстві залишається недосконалим. Вимагає вдосконалення поняття відрядження та ознаки, що характеризують це правове явище.

Питання надання гарантійних виплат при направленні працівника у відрядження певною мірою досліджували вчені в працях, що присвячені аналізу трудового законодавства в цілому, та в роботах з проблем оплати праці (М.Г. Александров, В.С. Венедіктов, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань). Видання науково-популярної літератури з цього питання сприяло вдосконаленню правового явища, що розглядається (А.Л. Абрамова, А.М. Биков, В.С. Коротков, М.В. Молодцов, Н.О. Столяр).

Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займає правова конструкція відряджень. Метою даної публікації є дослідження тих аспектів питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, які не вивчались взагалі або висвітлені не достатньо, з метою виявлення недоліків та прогалин у законодавстві, що їх регулює, і надання пропозицій з вдосконалення цих норм.

У деяких випадках, зумовлених виробничою або організаційною необхідністю, працівники вимушені виконувати свої трудові обов'язки поза місцем постійної роботи, у тому числі за межами населеного пункту, в якому розташовано підприємство, де вони постійно працюють. Поїздки, що мають тимчасовий характер і пов'язані з обов'язком виконувати окремі доручення роботодавця в іншій місцевості, прийнято називати відрядженнями.

У разі виникнення необхідності у відрядження може бути направлений будь-який працівник незалежно від форми власності підприємства, на якому він працює. Відмова від поїздки у відрядження без поважних причин може бути визнана порушенням трудової дисципліни і на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення. Це не стосується випадків, коли працівники можуть направлятися у відрядження лише за їхньою згодою. Так, ст. 177 КЗпП України [1] встановлює обмеження направлення жінок, які мають дітей віком від трьох років до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, у відрядження без їхньої згоди. На думку ряду вчених, для того щоб запобігти конфліктам, породженим правовою невизначеністю, слід було б у місцевих правилах внутрішнього трудового

розпорядку або в індивідуальному трудовому договорі зазначати про обов'язок працівників виконувати розпорядження власника поза місцем постійної роботи, тобто про поїздку у відрядження. Тоді в працівників не буде ніяких підстав заперечувати проти направлення їх у відрядження, посилаючись на порушення умов трудового договору про місце виконання трудових обов'язків [2]. Такі пропозиції є доцільними для їх використання суб'єктами трудових відносин при укладенні індивідуальних трудових договорів або обумовлення цих положень у правилах внутрішнього трудового розпорядку для запобігання порушенням прав працівників.

Гарантійні виплати працівникам при направленні їх у відрядження встановлені ст. 121 КЗпП України, яка передбачає збереження за такими працівниками протягом усього часу відрядження місця роботи (посади) і середнього заробітку. За чинним законодавством, гарантійні виплати надаються працівникам за весь час відрядження, тобто з дня виїзду і по день прибуття. Сюди включається і термін очікування засобів транспорту.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють питання відряджень, є Постанова Кабінету Міністрів України "Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон" (далі – Постанова) від 23 квітня 1999 р. № 663 [3], яка встановлює граничну тривалість відрядження, граничні норми добових, однак вона не регулює питання надання гарантійних виплат працівникам, направленим у відрядження, та Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон (далі – Інструкція), затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 № 59 [4], в якій детально висвітлені основні питання, що стосуються відряджень, і яка уточнює правила, що містяться у вищезазначеній Постанові.

Інструкція, поряд із ст. 121 КЗпП, встановлює право працівників, направлених у відрядження, на гарантійні виплати. Ця Інструкція передбачає, що за відрядженим працівником зберігається місце роботи (посада) та середній заробіток за час відрядження, у тому числі й за час перебування в дорозі. У ній встановлено, що за працівником, направленим у відрядження, підприємством, на якому встановлений п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, зберігається середній заробіток за всі робочі дні тижня за тим графіком, який діє за місцем його постійної роботи.

Необхідно звернути увагу на те, що норми ст. 121 КЗпП не дають визначення поняття "відрядження". Визначення поняття службового відрядження сформульовано в абзаці першому Загальних положень Інструкції як "поїздки працівника за розпорядженням керівника підприємства, об'єднання, установи, організації на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи". Це визначення використовують в юридичній літературі В.С. Коротков [5], М.В. Молодцов [6], А.М. Биков [7].

Питання, що стосуються трудових відносин працівників, направлених у відрядження, більш детально врегульовані в проекті Трудового кодексу України [8]. Поняття відрядження сформульовано у ст. 254 проекту ТК України, яка визначає відрядження як поїздки працівника за розпорядженням роботодавця

на певний строк для виконання роботи (доручення), що входить до трудових обов'язків працівника, за межі населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. Крім того, норми зазначеної статті передбачають надання гарантійних й компенсаційних виплат працівникам при відрядженнях, встановлюють граничну тривалість відрядження. Також вони містять, поряд із ст. 284 цього Кодексу, заборону направляти у відрядження неповнолітніх працівників, вагітних жінок і працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років. У цій статті зазначено, що працівники із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, дитину-інваліда, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у відрядження тільки за їхньою письмовою згодою.

Необхідно звернути увагу на те, що ст. 121 КЗпП та Інструкція хоч і зазначають поняття “службове відрядження”, проте не визначають категорії працівників, на яких поширюється їхня дія. При виникненні необхідності реалізувати право направлення працівника у відрядження може будь-який роботодавець незалежно від форми власності підприємства. Дія законодавства про відрядження поширюється на всі категорії працівників, крім тих, діяльність яких регулюється спеціальними законами. Тут, на мою думку, законодавець, визначаючи відрядження як службове, прагнув зазначити те, що поїздка працівника для виконання доручення роботодавця в інший населений пункт має не приватний характер, а впливає з трудових правовідносин і пов'язана з виконанням трудових обов'язків. Враховуючи зміст визначення відрядження, що встановлене чинним законодавством, у його назві доцільно зазначено таку ознаку відрядження, як службове. Слушно зауважити, що у проекті ТК України відрядження не визначається як службове. Зі змісту поняття “відрядження”, що передбачене ст. 254 проекту ТК України, видно, що працівник направляється у відрядження для виконання роботи (доручення), що входить до його трудових обов'язків. Тому в такому разі й немає потреби визначати відрядження як службове.

Інструкція визначає відрядження як поїздку в інший населений пункт, тобто працівникові для виконання завдання роботодавця необхідно не тільки виїхати за межі території населеного пункту, в якому знаходиться місце роботи, а й виїхати на територію іншого. У проекті ТК України ознакою відрядження є виконання роботи (доручення) за межами населеного пункту, де знаходиться його робоче місце. У такому разі може виникнути проблема визначення, чи є поїздка саме правовою конструкцією відрядження, чи службовою поїздкою, що не є відрядженням, але має деякі його ознаки. Тут, на мою думку, доцільно у визначенні відрядження зазначити таку його ознаку, як “поїздка в інший населений пункт”, оскільки це покращить застосування законодавства, що регулює питання відрядження, сторонами трудового договору.

А.М. Биков визначає такі характеризуючі ознаки службових відряджень:

- відряджений працівник направляється для виконання службового тимчасового завдання, як правило, за своєю трудовою функцією;
- виїзд у службове відрядження є обов'язком працівника;

– працівника, якого направлено у відрядження, не включають в особовий склад підприємства місця відрядження, оскільки він виконує службове завдання, отримане від керівника за своїм основним місцем роботи;

– на час відрядження за працівником зберігається постійно займана посада (виконувана робота) згідно з трудовим договором;

– заробітна плата нараховується, як правило, за місцем постійної роботи;

– працівник, якого направили у відрядження, працює і користується днями відпочинку за режимом того підприємства, на яке він відряджений [9].

На мою думку, такі ознаки відрядження повністю охоплюють правове явище, що розглядається. Однак до них доцільно додати дві такі ознаки:

– поїздка в інший населений пункт, де знаходиться робоче місце працівника, направленого у відрядження;

– за працівником, направленим у відрядження, за час проїзду до місця відрядження і назад зберігається його середній заробіток.

Відрядження належить відрізнити від переведень на роботу в іншу місцевість. Найбільш важливою різницею є те, що розпорядження керівника підприємства, установи про виїзд у службове відрядження є обов'язковим, тоді як переведення в іншу місцевість, у тому числі й тимчасове, можливе лише за згодою працівника, навіть у тих випадках, коли він здійснюється разом з підприємством [10]. Також необхідно зазначити, що направлення працівника у відрядження носить тимчасовий характер, і після виконання службового доручення він зобов'язаний повернутись до місця постійної роботи. Тоді як наслідком переведення працівника на роботу в іншу місцевість, як правило, є розірвання трудових відносин з одним роботодавцем і виникнення їх з іншим. У разі направлення працівника у відрядження роботодавець зацікавлений не тільки направити його для виконання доручення в іншу місцевість, але й зберегти з ним трудові відносини.

Службові поїздки працівників за розпорядженням роботодавця для виконання роботи в іншій місцевості на більш довготривалий термін ніж максимальний, визначений законодавством про відрядження, розглядаються, зазвичай, як переведення на роботу в іншу місцевість (тимчасові чи постійні) [11].

Строк відрядження визначає керівник або його заступник. У відрядження працівник може бути направлений строком як на один день, так і на тривалий термін, але не більше тридцяти календарних днів, а під час перебування у відрядженні за кордоном – до шістдесяти днів, якщо інше не встановлено інструкцією, нормативно-правовими актами або міжнародними договорами. Тому при направленні працівника у відрядження на тривалий термін у роботодавця може виникнути виробнича або організаційна необхідність прийняти на роботу або тимчасово перевести працівника на посаду постійного працівника на час відсутності останнього для виконання його обов'язків. Щоб забезпечити таку потребу, законодавець визнав трудовою гарантією збереження за працівником, направленим у відрядження, місця роботи (посади) на час перебування останнього у відрядженні. З цього приводу О.Є. Сонін зазначає, що під час знаходження у відрядженні працівник саме виконує трудові обов'язки за своєю посадою, збереження якої з цієї причини зайво гарантувати [12]. З такою думкою погоди-

тись не можна, оскільки це позбавляє права роботодавців приймати на роботу працівників на час відсутності постійного працівника, якого було направлено у відрядження, для виконання обов'язків останнього.

Як правило, гарантійні виплати пов'язуються із збереженням місця роботи (посади) та розміром середнього заробітку, порядок обчислення якого залежить від конкретної підстави надання виплат.

Обчислення середньої заробітної плати працівників у випадках надання їм гарантійних виплат, зокрема при направленні їх у відрядження, здійснюється відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати" від 8 лютого 1995 р. № 100 [13], який визначає перелік виплат, що включаються в розрахунок середньої заробітної плати, також які з них не враховуються при обчисленні середнього заробітку у випадках його збереження відповідно до чинного законодавства.

Середня заробітна плата, яка зберігається за працівником на весь час відрядження, обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю (події), в якому працівник виїхав у відрядження. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців до направлення їх у відрядження, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. На час відрядження особи, яка працює за сумісництвом, середній заробіток зберігається на тому підприємстві, що його відрядило. У разі направлення працівника у відрядження одночасно з основної роботи й роботи за сумісництвом середній заробіток зберігається за ним на обох посадах. Крім того, за час затримки в місці перебування у відрядженні без поважних причин середня заробітна плата за працівником не зберігається.

Чинним законодавством передбачено збереження за працівниками, направленими у відрядження, місця роботи (посади) і середнього заробітку протягом усього часу відрядження. Працівник же, перебуваючи у відрядженні і виконуючи покладене на нього роботодавцем завдання, фактично виконує роботу, передбачену трудовим договором (контрактом). Таку роботу він не виконує лише під час проїзду до місця відрядження і назад.

Як же бути у випадках, коли роботодавець, направляючи працівника у відрядження, доручає виконати певну роботу, яка виходить за межі його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою, а за таких умов і оплачуватись має не в середньому, а у збільшеному розмірі. Такі випадки прямо зачіпають інтереси працівника. Зі змісту ж визначення відрядження у чинному законодавстві про працю видно, що працівник направляється у відрядження для виконання службового доручення, але не конкретизовано якого. Але це не означає, що роботодавець може доручати працівнику, без згоди останнього, виконувати роботу (доручення) у відрядженні, що виходить за межі його трудових обов'язків. Тут роботодавцю необхідно дотримуватись положення ст. 31 КЗпП, у якій встановлено, що власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Тому при укладенні трудового договору з працівником доцільно в ньому зазначити про можливість виконання цим працівником роботи (доручення) власника підприємства чи установи, що не входить до його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою, поза місцем постійної роботи, зокрема у відрядженні, лише за письмовою згодою працівника. Крім того, за чинним законодавством передбачено, що гарантійні виплати працівнику, направленому у відрядження, обчислюються в середньому розмірі, а тому виконана працівником робота у відрядженні, яка виходить за межі його трудових обов'язків або є більш висококваліфікованою, не може оплачуватись додатковою заробітною платою, зокрема виплачуватись премії. У такому разі можливість встановлення додаткових гарантій оплати праці таким працівникам 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 в колективних договорах додаткових матеріальних гарантій [14].

У визначенні відрядження, яке сформульовано в проекті Трудового кодексу України, встановлено норму, за якою працівник направляється у відрядження для виконання роботи (доручення), що входить до його трудових обов'язків. Отже, у разі направлення працівника у відрядження для виконання доручення, яке не входить до його трудових обов'язків, він може відмовитись від відрядження, і така відмова не буде порушенням трудової дисципліни. Таким чином, сформульоване в проекті ТК України визначення відрядження захищає права працівників у разі зловживання роботодавцем при направленні у відрядження для виконання роботи (доручення), яке не входить до їхньої трудової функції. Тому, на мій погляд, доцільно доповнити визначення поняття службового відрядження, яке сформульоване в абзаці першому Загальних положень зазначеної вище Інструкції, після слів "для виконання службового доручення" словами "що входить до трудових обов'язків працівника".

Такі зміни до чинного законодавства забезпечать додатковий захист працівників, які направляються у відрядження, від зловживань роботодавців щодо доручення працівникам виконання робіт, які виходять за межі їхніх трудових обов'язків.

Література

1. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань – 6-е вид., доп. та перероб. – К. : А.С.К., 2005. – С. 537.
3. Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон : Постанова Кабінету Міністрів України // Офіційний вісник України. – 1999. – № 17. – Ст. 720.
4. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон : затв. наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р. № 59, у ред. від 10 червня 1999 р. № 146 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 515.
5. Коротков, В.С. Гарантийные выплаты, доплаты, денежные компенсации / В.С. Коротков. – М. : Профиздат, 1967. – С. 105.
6. Молодцов, М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1974. – С. 31.
7. Быков, А.М. Командировки / А.М. Быков. – М. : Юрид. лит., 1989. – С. 5.

8. Трудовий кодекс України : текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006). – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
9. Там само. – С. 5-6.
10. Молодцов, М.В. Вказ. твір. – С. 33.
11. Абрамова, А.Л. Командировки / А.Л. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1961. – С. 18.
12. Сонін, О.Є. Компенсації за трудовим правом України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.Є. Сонін ; Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. – Х., 2003. – С. 86.
13. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 4. – Ст. 111.
14. Про колективні договори та угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

УДК 349.22:331.109

М.В. Сокол

ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ МІЖ СТОРОНАМИ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Виникнення та вирішення колективних трудових спорів є досить поширеним та складним явищем, тому сторони соціально-трудова відносин повинні долати всі труднощі на підприємстві, в установі, організації для того, щоб не допустити виникнення конфліктних ситуацій. Адже в будь-якому спорі, не говорячи вже про конфлікт, втрат зазнають обидві сторони. І, напевно, праві були східні мудреці, коли говорили, що виграний спір – це спір, якого вдалось уникнути.

У сучасній науковій літературі тема виникнення колективних трудових спорів обговорювалась неодноразово, зокрема в працях С.І. Запари, І.Я. Кисельова, В.В. Лазора, М.П. Слюсара, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої. Проте недосконалість чинного трудового законодавства у сфері виникнення колективних трудових спорів змушує до подальших теоретичних досліджень, оскільки невіршеними та спірними залишаються багато питань, наприклад щодо поняття та процедури проведення загальних зборів найманих працівників, щодо процесу розгляду вимог роботодавцем, щодо моменту виникнення колективного трудового спору.

Метою статті є вироблення на базі аналізу доконфліктної процедури колективних трудових спорів у законодавстві Європи та в Україні, пропозицій щодо розробки правових норм, які будуть направлені на ґрунтовний захист прав та інтересів сторін соціально-трудова відносин, а також на удосконалення та спрощення процедури врегулювання розбіжностей, які виникли між сторонами колективного трудового спору.

Врегулювання розбіжностей та вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою узгоджувальної, примирної процедури, яка включає в себе такі самостійні стадії: висування вимог найманими працівниками та їх розгляд роботодавцем; примирення за допомогою третьої сторони; страйк як крайній засіб вирішення спору. У більшості європейських країн процедури, що