

УДК 349.2

**М.І. ІНШИН**, докт. юрид. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ**

*Ключові слова: трудове право, правове регулювання, гарантійні виплати, компенсаційні виплати, міжнародний досвід*

Важливою проблемою сучасного суспільства є питання забезпечення належних умов праці робітників та службовців, взаємовідносин роботодавця і працівника. Формування ефективних національних та міжнародних механізмів захисту трудових прав працівників визначає рівень розвитку більшості країн на шляху побудови правової держави. Міждержавна співпраця у галузі регулювання трудових відносин набуває особливого значення у контексті європейської інтеграції України, наближення її законодавства до стандартів Європейського Союзу. Тому актуальним є дослідження міжнародних норм, що регулюють трудові відносини, зокрема, надання працівникам гарантійних та компенсаційних виплат.

Реформування трудового законодавства є одним із пріоритетних напрямів державної політики. На даний час в Україні є чинним Кодекс законів про працю, який діє ще з радянських часів, а тому його норми переважно не відповідають вимогам сьогодення. Зараз правниками розроблено проект Трудового кодексу України, який вже довгий час не можуть прийняти у вигляді основного нормативно-правового акту соціально-трудової сфери.

Будь-який працівник за свою працю бажає отримувати відповідну винагороду, а різні додаткові виплати лише стимулюють працівника до більш ефективного виконання трудової функції. Гарантійні та компенсаційні виплати є видом додаткового доходу працівника, а тому вважаються важливим стимулюючим факто-

ром інституту оплати праці. Міжнародною організацією праці було приділено значну увагу проблемам гарантій та компенсацій у трудовому праві, а тому необхідно дослідити міжнародну нормативно-правову базу по даному питанню і виділити особливі аспекти.

Дослідженням нормативно-правових актів МОП щодо регулювання гарантійних та компенсаційних виплат займалися такі вчені: В.С. Венедіктов, О.С. Пашков, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, О.П. Рудницька, Я.В. Сімутіна, О.Є. Сонін, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Однак, проведені дослідження переважно охоплювали як міжнародний, так і зарубіжний досвід або лише гарантійні чи лише компенсаційні виплати. В зв'язку з цим дослідження міжнародного досвіду правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат є актуальним і досі.

Метою даної статті є вивчення нормативно-правових актів Міжнародної організації праці щодо регулювання гарантійних та компенсаційних виплат і доплат.

Міжнародне співробітництво наприкінці ХХ сторіччя посіло першочергове місце у світовій політиці. Науковець О.М. Ярошенко зазначив, що політичні й економічні процеси, що відбуваються в Україні протягом останніх років, з усією очевидністю свідчать про прагнення держави до інтеграції у європейський і світовий економічний простір. Уже сьогодні вітчизняна економіка значною мірою залежить від глобальних потоків капіталу, товарів, технологій, інформації тощо. Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі питання гармонізації вітчизняного права з правовими порядками провідних економічно розвинених країн [1, с.64]. Очевидним став факт, що прогресивне просування за всіма напрямками міжнародних відносин неможливе без тісної взаємодії міжнародних, національних та недержавних організацій, головною метою якої виступає охорона та захист прав людини і громадянина [2, с.11]. Багатогранний процес розвитку нормотворчості у сфері забезпечення прав особистості є характерним як для міжнародного права, так і для націона-

льного законодавства України. При цьому основний наголос робиться на тому, щоб привести внутрішнє законодавство, що регулює комплекс проблем, у відповідність з міжнародними нормами. Цей напрямок правотворчої діяльності отримав потужний імпульс після прийняття Конституції України 1996 р., у статті 9 якої було закріплено положення щодо включення загально визнаних принципів й норм міжнародного права, міжнародних договорів України як складової частини вітчизняної правової системи. Цією нормою було встановлено пріоритет міжнародних договорів відносно «внутрішніх» законів, у зв'язку з чим правозастосовна практика у випадку виявлення протиріччя між міжнародним договором і законом України повинна керуватися нормами, що містяться у договорі. Такий вид правового регулювання впровадження міжнародно-правових актів в національне законодавство називається договірно-правовим (або конвенційним) механізмом. Разом з тим існує інший механізм – інституційний, згідно з яким Україна взаємодіє з міжнародними організаціями як країна-член міжнародного об'єднання.

Численні конвенції МОП охоплюють практично всі аспекти трудових та пов'язаних із ними відносин, у тому числі й гарантійні та компенсаційні виплати [3].

З питання припинення трудових відносин з ініціативи підприємця діють Конвенція МОП № 158 1982 р. (ратифікована Постановою Верховної Ради України № 3933 від 04.02.1994 р. [4]) та Рекомендація № 166 [5]. Остання містить норми загального застосування щодо будь-яких звільнень із ініціативи роботодавців і спеціальний розділ, що стосується припинення трудових відносин із причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, тобто насамперед колективних звільнень. Основна частина конвенції присвячена обґрунтуванню припинення трудових відносин, процедурі оскарження рішення про припинення трудових відносин і строку попередження про звільнення. Згідно зі ст.4 Конвенції МОП № 158, трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних

підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Не є, зокрема, законними підставами для припинення трудових відносин такі: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів; г) раса, колір шкіри, стать, сімейне становище, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; г) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству [4]. Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це в розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження. Згідно зі ст.12 Конвенції працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право, відповідно до національних законодавства й практики, на: а) вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір якої залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати, і котрі виплачуються безпосередньо роботодавцем або з фонду, створеного з внесків роботодавців; б) допомогу з фонду страхування по безробіттю, фондів допомоги безробітним або інших форм соціального забезпечення, таких як допомога по старості чи інвалідності, що виплачується на загальних підставах, котрі дають право на цю допомогу; в) сполучення такої допомоги й виплат [4]. Національне законодавство може передбачити, що при звільненні за серйозний проступок вихідна допомога не виплачується.

Ще один аспект трудового договору, що отримав міжнародно-правову регламентацію, – захист прав працівників у випадку звільнення у зв'язку з визнанням роботодавця неплатоспроможним, банкрутством. Цьому присвячена Конвенція №173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.), ратифікована із заявою Законом України № 2996–IV від 19.10.2005 р. [6], Рекомендація № 180 [7], що її доповнює, а також Конвенція № 95 «Про захист заробітної плати», прийнята 01.07.1949 р. (ратифікована Україною 30.06.1961 р., дата набуття чинності – 04.08.1962 р.) [8].

Базисна норма, що передбачає мінімальні гарантії для працівників, міститься в Конвенції № 95. Відповідно до неї, термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано. Згідно зі ст.11 Конвенції, у разі банкрутства підприємства або ліквідації його в судовому порядку працівники, зайняті на цьому підприємстві, матимуть статус привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством, або щодо заробітної плати, сума якої не перевищує суми, продиктованої національним законодавством. Заробітну плату, яка становить цей привілейований кредит, буде повністю виплачено до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку [6]. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту, що являє собою заробітну плату, по відношенню до інших видів привілейованого кредиту, має визначатися національним законодавством.

Конвенція № 173 захищає не тільки заробітну плату, а й деякі додаткові виплати: оплату святкових днів, вихідну допомогу. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги

працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Привілей охоплює: а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, в якому мали місце неплатоспроможність або припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року; в) вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум, належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин [6]. Вимоги, які захищені відповідно до положень Конвенції, можуть бути обмежені встановленою грошовою сумою, розмір якої не може бути меншим, ніж той, що відповідає соціально прийнятному рівню. Якщо захищені вимоги обмежено в такий спосіб, то розмір установленної грошової суми в разі необхідності коригують для збереження її вартості.

Рекомендація № 180 розширює перелік виплат, включаючи в них, зокрема, оплату надурочних робіт, підвищує їх розміри, а також передбачає, що працівники і їх представники повинні бути завчасно інформовані про початок процедури визнання підприємства неплатоспроможним [7]. Ця ж рекомендація визначає принципи діяльності гарантійних страхових установ (фондів), з яких здійснюються виплати працівникам збанкрутілих підприємств.

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. (ратифікована За-

коном України № 174–IV від 26.09.2002 р. [9]) та Рекомендація № 148 містять положення про оплачувані навчальні відпустки для професійної підготовки на будь-якому рівні: загальної, соціальної або цивільної освіти; профспілкового навчання.

З питань охорони материнства діє Конвенція МОП № 103 1952 р. (ратифікована Україною 11.08.1956 р.) [10], що охоплює всі сфери зайнятості: промислові підприємства, непромислові роботи, сільське господарство, надомну працю. Згідно з її ст.3, після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк її пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становить менш як 6 тижнів; залишок всієї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути використаний до передбачуваної дати пологів або після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки, або частина його може бути використана до передбачуваного строку пологів, частина – після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки залежно від того, як це передбачається законодавством країни [10]. У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є вагітність, законодавство країни передбачає додаткові строки відпустки в допологовий період, максимальну тривалість якої може визначати компетентний орган влади. У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є пологи, жінка має право на подовження своєї післяпологової відпустки, максимальну тривалість якої може визначати компетентний орган влади. Рекомендація МОП № 95 закликає держави встановлювати більш високий рівень правових гарантій [11], що передбачено в Конвенції № 103. Зокрема, якщо це необхідно для здоров'я жінки, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами пропонується продовжити до 14 тижнів; розмір

допомоги з вагітності та пологами пропонується по можливості підвищити до 100 % попереднього заробітку.

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. Одним із завдань цього наукового дослідження є висвітлення позитивного досвіду деяких країни стосовно здійснення гарантійних та компенсаційних виплат. Усвідомлюючи той факт, що нормативно-правове регулювання інституту оплати праці в економічно розвинутих країнах має набагато більшу історію в порівнянні з аналогічним досвідом України, спробуємо проаналізувати вплив зазначених правових норм на відповідні правовідносини у зарубіжних країнах з метою винайдення для вітчизняних умов оптимальної моделі нормативно-правового регулювання у цій сфері, що є досить важливим, зважаючи на сучасний рівень нормативно-правового регулювання гарантій і компенсацій в Україні.

Таким чином, всі із розглянутих нормативно-правових актів МОП в тій чи іншій мірі регулюють надання гарантійних та компенсаційних виплат і доплат, зазначаючи, що останні є недопущенням зниження заробітної плати працівника у випадках, встановлених законодавством, і відшкодування працівнику витрат, які він поніс, виконуючи свої трудові обов'язки. Інтернаціоналізація суспільного життя, глобалізація економіки, активація міждержавних господарських та гуманітарних зв'язків, регіональна інтеграція, уніфікуюча дія міжнародно-правового регулювання праці, міжнародна трудова міграція – все це привело до зближення національних систем трудового права, трансплантації цілих інститутів, у тому числі й частини гарантійних та компенсаційних виплат, але міжнародні акти прийняті десятки років тому й досі не втратили своєї актуальності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко. – Х., 2005. – 476 с.
2. Єпур Г. В. Впровадження міжнародно-правових актів в кримінальне законодавство України: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Г. В. Єпур. – Х., 2005. – 195 с.
3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: [у 2-х т.]. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – Т. I, Т. II. – 1560 с.
4. Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» : від 04.02.1994 р., № 3933–XII // ВВР України. – 1994. – № 23 – Ст. 166.
5. Рекомендація МОП «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» : від 22.06.1982 р., № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_276).
6. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» : від 19.10.2005 р., № 2996–IV // ВВР України. – 2006. – № 2 – 3. – Ст. 39.
7. Рекомендація МОП «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» : від 23.06.1992 р., № 180 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_168](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_168).
8. Конвенція МОП «Про захист заробітної плати» : від 01.07.1949 р., № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
9. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №140 1974 року про оплачувані учбові відпустки» : від 26.09.2002 р., № 174–IV // ВВР України. – 2002. – № 46. – Ст. 345.
10. Конвенція «Про охорону материнства (переглянута в 1952 році)» : від 28.06.1952 р., № 103 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
11. Рекомендація МОП «Щодо охорони материнства» : від 28.06.1952 р., № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_236](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_236).

*Иниин М. І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду / М. І. Иниин // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 97–101 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_3\\_19.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_3_19.pdf)*

Досліджено правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат в Україні. Проаналізовано нормативно-правові акти, що встановлюють регулювання гарантійних та компенсаційних виплат і доплат. Висвітлено позитивний досвід деяких країн стосовно здійснення гарантійних та компенсаційних виплат.

\*\*\*

*Иниин Н.И. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат на основе международного опыта*

Исследовано правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат в Украине. Проанализировано нормативно-правовые акты, устанавливающие регулирование гарантийных и компенсационных выплат и доплат. Освещено положительный опыт некоторых европейских стран по осуществлению гарантийных и компенсационных выплат.

\*\*\*

*Inshyn M.I. Legal Regulation of Warranty and Compensation Payments Based on International Experience*

In this article the legal regulation of guarantee and compensation payments in Ukraine was investigated. Normative-legal acts that establish regulation of guarantee and compensation payments and additional payments were analyzed. The positive experience of some countries regarding the implementation of guarantee and compensation payments was shown.