

УДК 349.2

А.М. ОСТРОВЕРХ, канд. юрид. наук,
доц., Національна академія Національної гвардії
України

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Ключові слова: компенсаційні виплати, компенсації, службові відрядження, переведення на роботу в іншу місцевість, підвищенні кваліфікації

На шляху України до правової соціальної держави та у контексті реформування трудового законодавства постає питання необхідності зміцнення законності та забезпечення соціально-економічних прав і свобод особи. Сучасний розвиток різних сфер життєдіяльності суспільства вимагає перегляду та оновлення нормативного регулювання існуючих трудових відносин, що має відповідати тенденціям їх розвитку та реалізації. Це, зокрема, стосується і питання компенсацій, оскільки з їх застосуванням стикається ледь не кожен працівник, а деякі категорії користуються ними на постійній основі.

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.

Також слід зазначити про недостатню дослідженість питання компенсацій у науці трудового права. Цього питання 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]. 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 та 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». Іноді в навчальній літературі використовуються обидва терміни як синоніми [3]. Таким чином, відсутність нормативного визначення компенсацій характеризується відсутністю як у науковців, так і у законодавців єдиного розуміння цієї категорії.

Водночас нагальна необхідність законодавче 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 загальновизнаним. Під компенсаціями розуміють «виплати, що мають за мету відшкодувати працівникові зазначені ним у зв'язку з виконанням трудових обов'язків витрати» [4].

В останні роки, у зв'язку з інтенсивною роботою з оновлення законодавства, було видано 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) [5], «Про державну виконавчу службу» (ст.18) за рахунок запровадження компенсації витрат, зазначених у зв'язку з використанням особистого транспорту у службових цілях у встановленому розмірі [6]. 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 [7]. Стаття 13 Закону «Про державну підтримку засобів масової інформації і соціальний захист журналістів» [8] встановлює право журналістів на отримання компенсацій за роботу з шкідливими і важкими умовами праці відповідно до норм Закону «Про охорону праці» [9].

Наведений перелік свідчить про те, що відповідними правотворчими органами визнаються компенсаціями вкрай різноманітні 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 компенсаційні виплати. Вітаючи в цілому прогресивність такого підходу, спрямованого на захист соціально-економічних прав працівників, не можна не

вказати, 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 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.

Термін «компенсація» у сфері соціально-трудових відносин потрібно розглядати як певну виплату, винагороду, заохочення, благо, яку надає роботодавець (керівник) найманому працівникові за використання його робочої сили, а також як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагород, благ, заохочень найманому працівникові [10].

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 діляниць. Під пересувним характером робіт розуміють необхідність частої передислокації або відірваність 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.

– за вахтовий метод організації робіт. Вітчизняне трудове законодавство, як і в разі з компенсаціями, не містить легальної дефініції вахтового методу роботи, зазначаючи лише підстави його запровадження: територіальну (призначеному віддаленні виробничих об'єктів (діляниць) від місця знаходження підприємства та темпоральну (на поїздки від місця знаходження підприємства до місця роботи і в зворотному напрямку працівникам треба щодня затрачувати понад три години. 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 і нормативних актах 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 виконуються 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 [11]. 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) [12]. Щодо Антарктиди, де розташовано полярну станцію «Академік Вернадський», на неї цілком очевидно не поширюється державний суверенітет України, а діє спеціальний міжнародний правовий режим. Як зазначив О.Є. Сонін, потрібно внести зміни в нормативно-правові акти, що встановлюють право на компенсації працівників, які направляються для виконання трудових обов'язків в іншу місцевість. Необхідно насамперед більш чітко розмежувати правові

конструкції, в межах яких можливе доручення виконання роботи в іншій місцевості [13].

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»);

- відшкодування витрат по проїзду у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням працівниками бюджетних установ і організацій службових обов'язків [14]. 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 до компенсаційних [15]. 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 [16];

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

Відповідно до п.3 ст.29 КЗпП, роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника необхідними для роботи засобами. Разом із 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 із 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.

На нашу думку, 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.

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 [17].

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.
2. Сонин О. Е. Компенсационные выплаты как предмет правового регулирования / О. Е. Сонин // Актуальні проблеми держави та права : зб. наук. пр. – 2000. – Вип. 9. – С. 144–148.
3. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под ред. В. В. Жернакова. – 2-е изд., перераб. в доп. – Х. : Одиссей, 2002. – 656 с.
4. Мацюк А. Р. Трудовое право в вопросах и ответах : справочник / А. Р. Мацюк, З. К. Симорот. – К. : Политиздат, 1988. – 287 с.
5. Закон України «Про захист рослин» : від 14.10.1998 р., № 180–XIV // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46. – Ст. 1682.
6. Закон України «Про державну виконавчу службу» : від 24.03.1998 р., № 202/98-ВР // Офіційний вісник України. – 1998. – № 15. – Ст. 324.
7. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» : від 19.10.2000 р., № 2050–III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1914.
8. Закон України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» : від 23.09.1997 р., № 540/97-ВР // Офіційний вісник України. – 1997. – № 45. – С. 4.
9. Закон України «Про охорону праці» : від 14.10.1992 р., № 2694–XII // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
10. Цимбалюк С. О. Теорія компенсації та компенсаційного пакета / Цимбалюк С. О. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2012. – № 1(3). – С. 83–89.
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці, гарантії та компенсації для працівників, які направляються для роботи на антарктичну станцію «Академік Вернадський» : від 28.01.2000 р., № 140 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 5. – Ст. 161.
12. Земельний кодекс України : від 25.10.2001 р. // ВВР України. – 2002. – № 3–4. – Ст. 27.
13. Сонін О. Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. кандидата юрид. наук : 12.00.05 / О. Є. Сонін. – Сімферополь, 2003. – 195 с.
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про відшкодування окремим категоріям працівників бюджетних установ та організацій витратна проїзд у пасажирському транспорті у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків» : від 22.08.1997 р., № 922 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 35. – С. 79.
15. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / А. С. Пашков. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – 188 с.
16. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» : від 28.06.1997 р., № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 28. – С. 65.
17. Іншин М. І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду / М. І. Іншин // Форум права. – 2015. – № 3. – С. 97–101 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://>

nbuu.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_3_ | 19.pdf.

Островерх А. М. Застосування компенсацій у трудових правовідносинах / А. М. Островерх // Форум права. – 2016. – № 2. – С. 140–145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_2_23.pdf

Розглянуто компенсації як з точки зору теорії трудового права, так і їх закріплення в законодавстві, реалізації на практиці. Показано, що існуючі компенсації в трудовому праві України умовно можна поділені на дві групи. Компенсації, передбачені за направлення на роботу поза межами населеного пункту, в якому знаходиться підприємство (на якому працює працівник). Та компенсації, що виплачуються за роботу в межах населеного пункту, в якому знаходиться підприємство.

Островерх А.Н. Применение компенсаций в трудовых правовых отношениях

Рассмотрены компенсации как с точки зрения теории трудового права, так и их закрепление в законодательстве, реализации на практике. Показано, что существующие компенсации в трудовом праве Украины условно поделены на две группы. Это компенсации, предусмотренные за направление на работу за пределами населенного пункта, в котором находится предприятие (на котором работает работник), и компенсации, выплачиваемые за работу в пределах населенного пункта, в котором находится предприятие.

Ostroverh A.M. The Use of Compensation in the Employment Relationship

It was considers compensation from the point of view of the theory of labor law and their consolidation in law enforcement. Existing compensation in labor law of Ukraine is conditionally divided into two groups. Compensation provided for a direction to work outside the settlement, which is an enterprise (in which the employee works), and reimbursement for the work within the settlement, which is an enterprise.

Форум права Ф