

*Миколайчук А. В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ДО ПИТАННЯ ГАРАНТІЙ І КОМПЕНСАЦІЙ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню питання, пов'язаного з гарантійними та компенсаційними виплатами для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Зроблено висновок, що роботодавець зобов'язаний створити необхідні умови і сприяти професійній і технічній підготовці працівників, які проходять навчання на виробництві, підвищують кваліфікацію чи навчаються в навчальних закладах без відриву від роботи.

Ключові слова: гарантійні виплати, компенсаційні виплати, працівники, які поєднують роботу з навчанням, роботодавець, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми. Життя людини нерозривно пов'язане з навчанням. Новітні технології, що постійно впроваджуються у виробництво, розвиток науки і техніки висувають жорсткі вимоги до освіти та кваліфікації сучасних працівників. Тому сьогодні ситуація, коли студент починає працювати ще до закінчення навчального закладу або працівник підприємства здобуває освіту чи підвищує кваліфікацію без відриву від виробництва, вже є нормою. Дедалі частіше постають питання правового характеру щодо регулювання трудових правовідносин з особами, які поєднують роботу з навчанням. І сьогодні, в епоху глобальних міграційних процесів, важливого значення набуває проблема гарантування прав і свобод людини та громадянина. Особливо це стосується сфери праці, завдяки якій особа заробляє собі та своїй сім'ї засоби до існування, реалізує творчий потенціал та здобуває певний соціальний статус у суспільстві.

Мета статті – розглянути питання, пов'язані з гарантійними та компенсаційними виплатами для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливим засобом соціального захисту громадян та підтримання соціальної справедливості є закріплення для працівника гарантованого державою рівня трудових прав і свобод у нормативно-правових актах. Сьогодні законодавець відносить установлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці і захисту прав та інтересів і працівників, і роботодавців шляхом створення необхідних правових умов досягнення оптимальної згоди інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави до цілей і завдань трудового законодавства.

Відповідно до трудового законодавства працівники, які поєднують роботу з навчанням, мають більшу кількість додаткових гарантій. Однак надання широкого кола таких гарантій стає зовсім не вигідним роботодавцю. Для останнього це створює низку проблем, через що брати на роботу молодих працівників, щоб виконувати всі передбачені законодавством норми і положення, стає обтяжливо. Тому роботодавці, як правило, не зацікавлені в навчанні працівників, навіть якщо навчання безпосередньо пов'язане з виконуваними працівником трудовими функціями. У цьому аспекті головною проблемою сьогодні

є зниження рівня соціальної захищеності працівників. Здебільшого роботодавець не бажає надавати гарантії і компенсації працівникам під час проходження професійної перепідготовки.

У теорії трудового права гарантії розуміють як засоби, способи та умови, за допомогою яких забезпечується надання працівникам прав у сфері трудових і пов'язаних з ними правових відносин. Гарантійні виплати – це грошові виплати, що здійснюються роботодавцем для збереження доходів працівників за періоди, коли останні з поважних підстав, визначених законодавством про працю, угодами, колективними чи трудовими договорами, не виконували покладені на них трудові обов'язки. Основна їх мета, як справедливо заявляє А.М. Островецький, – охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг отримувати заробітної плати не з власної вини. Тобто їх цільове призначення – запобігти можливим втратам у заробітку у зв'язку з тим, що працівник з поважної причини відволікається від виконання своїх трудових обов'язків. Гарантійні виплати не є винагородою за працю, тому що вони не порівнюються з кількістю та якістю фактично виконаної працівником роботи за той час, за який вони виплачені [1, с. 8-9].

С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко гарантійні виплати поділяють на такі:

1) виплати, що залежать від виробництва. До цієї групи належать такі гарантійні виплати: а) у разі переїзду на роботу в іншу місцевість; б) у разі службових відряджень; в) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; г) за час перебування в медичному закладі на обстеженні; д) працівникам, що є авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; е) за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору чи угоди тощо;

2) виплати, що не залежать від виробництва, але необхідні для держави, суспільства. Вказану групу утворюють гарантійні виплати: а) працівникам на час виконання державних або громадських обов'язків; б) донорам; в) незалежним посередникам та трудовим арбітрам за час роботи в примирних органах; г) членам комісій з питань приписки до призовних дільниць, призовних та лікарських комісій при районних (міських) військових комісаріатах, лікарям і середньому медичному персоналу, технічним працівникам та обслуговуючому персоналу, які направляються для роботи на призовних дільницях і збірних пунктах під час взяття допризовників на військовий облік і призову громадян на військову службу або на збори для проведення медичного огляду і повторного огляду громадян, а також для відправлення призваних на збірні пункти тощо [2, с. 506].

Водночас із гарантійними виплатами законодавством передбачені також гарантійні доплати. На відміну від гарантійних виплат, які передбачені за час звільнення від роботи, гарантійні доплати виплачуються за час виконання працівником своєї

трудової функції, але зі зниженням заробітку. Отже, гарантійні доплати слід розуміти як грошові суми, що виплачуються працівникові з метою збереження його середнього місячного заробітку, коли він з певних причин не міг виконувати свої трудові обов'язки в повному обсязі. Гарантійні доплати передбачені й для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Що стосується компенсацій, то у теорії трудового права їх розуміють як грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових чи інших передбачених цим Кодексом, законами та колективним договором обов'язків або інші соціально-трудова переваги, що відповідно до законів України компенсують працівникам особливості їх праці або законодавчо встановлені обмеження їх трудових прав. Компенсаційні ж виплати трактують як грошові виплати, здійснювані роботодавцем у випадках, передбачених законодавством про працю, угодами, колективним чи трудовим договорами, з метою відшкодування працівнику додаткових витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків.

До компенсаційних належать виплати з метою відшкодування працівникам таких витрат: а) на службове відрядження; б) у разі переїзду на роботу в іншу місцевість; в) за зношування інструментів, що належать працівникам; г) за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; ґ) за використання особистих легкових автомобілів для службових поїздок тощо.

Питання щодо гарантійних та компенсаційних виплат регламентуються гл. VIII «Гарантії і компенсації» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3], законами України «Про оплату праці» [4], «Про колективні договори і угоди» [5] й іншими законодавчими актами, а також підзаконними актами, прийнятими для їх розвитку. Так, відповідно до п. 1 постанови 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 червня 1997 р. № 695 [6] за працівниками зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи за час навчання. За вчителями та іншими працівниками освіти, які направляються на курси і до інститутів удосконалення вчителів, зберігається середня заробітна плата за кожним місцем роботи.

Проаналізувавши гарантійні та компенсаційні виплати, можемо зробити висновок. 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. Гарантійні виплати не є винагородою за працю, тому що вони не співвідносяться з кількістю та якістю фактично виконаної працівником роботи в період, за який вони виплачені. Характерною рисою компенсаційних виплат є їх мета і зміст, тобто відшкодування працівникові понесених ним витрат, того, що витрачено або має бути витрачено у процесі виконання ним трудових або інших обов'язків, передбачених чинним законодавством. Особливістю гарантійних виплат, що відрізняє їх від компенсаційних, є те, що вони пов'язані з неробочим часом. А компенсаційні виплати пов'язані з виконанням трудової функції або справ, пов'язаних з її виконанням. Отже, призначення гарантійних виплат полягає у збереженні за працівниками заробітної плати, коли вони з поважних причин звільняються від виконання трудових обов'язків. Компенсаційні ж виплати призначені відшкодувати працівникам витрати, пов'язані з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

Що стосується гарантій і компенсацій працівникам, які поєднують роботу з навчанням, то вони повинні надаватися як під час отримання освіти відповідного рівня вперше, так і тим працівникам, які вже мають професійну освіту відповідного рівня та направлені роботодавцем на навчання відповідно до трудового договору та угоди про навчання, укладеними між працівником і роботодавцем у письмовій формі. Так, відповідно до ст. 201 КЗпП України для професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організовує індивідуальне, бригадне, курсове та інші види виробничого навчання коштом підприємства, організації чи установи. До того ж тим, хто проходить виробниче навчання або навчається в учбових закладах без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. «Зрозуміло, що в ринкових умовах праці, коли в багатьох професіях попит на робочі місця переважає їх пропозицію, важко вимагати від роботодавця якісь преференції у зв'язку із зайнятістю у навчанні чи підвищенні кваліфікації або здобуттям наукового ступеня», – наголошує В. Іваницька [7, с. 16]. Однак слід визнати, що законодавством закріплено низку гарантій, які можуть сприяти й заохочувати працівника до здобуття додаткової освіти, підвищення кваліфікації або проходження спеціального професійного навчання. Згідно зі ст. 203 КЗпП України під час підвищення кваліфікаційних розрядів або просування по роботі мають ураховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, навчання в учбових закладах, загальноосвітній і професійній підготовці. Відповідно до ст. 207 цього Кодексу за час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку й у розмірах, визначених законодавством.

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [8] фінансування профрозвитку здійснюється роботодавцем власним коштом чи іншими джерелами, не забороненими законодавством. Оскільки метою проведення підготовки чи перепідготовки працівників є створення інтелектуального потенціалу підприємства для досягнення останнім значних позитивних результатів у здійсненій господарській діяльності, то витрати підприємства, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, є витратами на виробничі цілі, що пов'язані з його господарською діяльністю й не вважаються особистими доходами (додатковим благом) працівників [9]. Як стверджує О. Хамайдюк, мета будь-якого професійного навчання – це підвищення якості професійного складу працівників підприємства, установи та організації, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, уміння працювати в нових економічних умовах, а також забезпечення на цій підставі високовиробничої праці й ефективної зайнятості [10, с. 97].

Водночас із наявністю позитивних чинників у законодавстві вітчизняна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів ще не повністю відповідає вимогам ринкової економіки і поступово втрачає властиву їй раніше послідовність і цілісність як у підготовці належних кадрів, так і в нормативних актах, що забезпечували гарантійні й компенсаційні виплати працівникам. Питання підвищення кваліфікації працівників перейшли сьогодні на локальний рівень правового регулювання і набули договірної характеру. Поступово слаб-

шають гарантії реалізації працівниками права на безкоштовне підвищення кваліфікації.

Однак ми вважаємо, що роботодавець зобов'язаний створювати необхідні умови і сприяти професійній і технічній підготовці працівників, які проходять навчання на виробництві або підвищують кваліфікацію чи навчаються в навчальних закладах без відриву від роботи. Якщо ініціатива проходження працівником курсу професійної підготовки або стажування виходить від роботодавця, останній повинен нести відповідні витрати. У разі відриву працівника від роботи на короткий строк для професійної підготовки дія його індивідуального трудового договору повинна подовжуватися зі збереженням середньої заробітної плати. Працівники, які поєднують роботу з навчанням, можуть бути тимчасово звільнені від роботи, передбаченої індивідуальним трудовим договором, виконувати її або на умовах неповного робочого часу, або ж у гнучкому режимі. Їм повинні заборонятися роботи важкі й зі шкідливими й (або) небезпечними умовами праці, надурочні, в нічний час, а також відрядження, не пов'язані з професійною підготовкою.

Гарантії та компенсації для працівників, які поєднують роботу з навчанням, можливо згрупувати таким чином, наприклад, гарантії та компенсації, пов'язані з (а) реалізацією права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, (б) матеріальною підтримкою, (в) забезпеченням зайнятості, (г) дотриманням законодавства сторонами правовідносин. Вони дозволять, по-перше, забезпечити можливість продовження освіти протягом усього життя працівника без необхідності припинення трудової діяльності, по-друге, зберегти розмір отримуваної працівником середньої заробітної плати, по-третє, досягти дотримання законодавства сторонами правовідносин.

Висновки. Отже, гарантії і компенсації працівникам, які поєднують роботу з навчанням – це сукупність умов, способів і засобів, що надають можливість користуватися працівникам їх законодавчо установленими правами й свободами та забезпечують існування сприятливих умов для фактичної реалізації закріпленого правового статусу працівників; це грошове відшкодування або певні пільги, надання яких зумовлене практичними діями з підвищення освітнього рівня чи кваліфікації працівників у межах, визначених спеціальністю або посадою, які є формою закріплення й забезпечення суб'єктивних трудових прав працівників, передбачених законодавством.

Ураховуючи викладене, пропонуємо в новому Трудовому кодексі України передбачити таке:

1) закріпити статтю такого змісту:

«Роботодавець зобов'язується надати гарантії і (або) компенсації працівникам, які поєднують роботу з навчанням, як у разі отримання освіти відповідного рівня вперше, так і працівникам, які вже мають професійну освіту відповідного рівня у випадках, якщо вони володіють відповідно до законодавства таким правом. Зазначені гарантії і компенсації також надаються працівникам у разі направлення їх на навчання роботодавцем відповідно до трудового договору або угоди про навчання, укладеними між працівником і роботодавцем у письмовій формі»;

2) у якості механізму забезпечення гарантій і компенсацій, передбачених для працівників, які поєднують роботу з навчанням, закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від надання таких гарантій та компенсацій зазначеним працівникам;

3) закріпити принцип гарантованої захищеності працівників під час проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначений принцип повинен містити гарантовані заходи захисту працівників від неправомірних дій роботодавця під час проходження професійної перепідготовки. Захист працівників повинен виявлятися в обов'язковому наданні гарантій трудових прав.

Література:

1. Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2009. 22 с.
2. Прилико С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.А. Трудове право України: підруч. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII. Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
6. 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. Ст. 65.
7. Іваницька Н. Направлення працівників на професійне навчання. Праця і закон. 2012. № 1 (145). С. 16-19.
8. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 39. Ст. 462.
9. Щодо витрат підприємства на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації своїх працівників: лист Держподаміністрації України від 21.04.2004 р. № 7040/7/17-3117. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1008.6381.0>.
10. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Справочник кадровика. 2008. № 10 (76). С. 97-104.

Миколайчук А. В. К вопросу гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Аннотация. Статья посвящена исследованию вопроса, связанного с гарантийными и компенсационными выплатами для работников, совмещающих работу с обучением. Сделан вывод, что работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовки работников, которые проходят обучение на производстве, повышают квалификацию или обучаются в учебных заведениях без отрыва от работы.

Ключевые слова: гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, работники, совмещающие работу с обучением, работодатель, повышение квалификации.

Mikolaychuk A. The issue of guarantees and compensations for workers who combine work with education

Summary. The article is devoted to the study of the issue of guarantee and indemnity payments for workers who combine work with education. It is concluded that the employer is obliged to create the necessary conditions and to facilitate the professional and technical training of employees who are trained in production or improve their qualifications or study in educational institutions without interruption.

Key words: guarantee payments, compensatory payments, employees, who combine work with education, employer, professional development.