

ЯРОШЕНКО ОЛЕГ МИКОЛАЙОВИЧ

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
завідувач кафедри трудового права,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України*

**ЩОДО ХАРАКТЕРУ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ,
ПЕРЕДБАЧЕНИХ Ч. 3 СТ. 119 КЗПП УКРАЇНИ**

Державні соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму (ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»).

Законом України «Про оплату праці» зафіксовано, що (а) норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і (б) гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також (в) гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах є мінімальними державними гарантіями (ст. 12). Проте наведений перелік не є вичерпним. Мінімальні державні гарантії визначаються КЗпП України й іншими актами законодавства про працю.

На нашу думку, до мінімальних державних гарантії належать, зокрема: мінімальна заробітна плата (ст. 95 КЗпП, ст. 3 Закону України «Про оплату праці»); індексація заробітної плати (ст. 33 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»); норми оплати праці за роботу в понадурочний час (ст. 106 КЗпП); норми оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (ст. 107, ст. 72 КЗпП); норми оплати праці за роботу в нічний час (ст. 108 КЗпП); норми оплати праці за час простою, який мав місце не з вини працівника (ст. 11 КЗпП); норми оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком не

з вини працівника (ст. 112 КЗпП); норми оплати праці працівників, молодше 18 років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи (ст. 194 КЗпП); гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток (ст. 183 КЗпП, ст. 2, 22, 24 Закону України «Про відпустки»); гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП); гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації (ст. 122 КЗпП); гарантії для працівників, які направляються на обстеження в медичний заклад (ст. 123 КЗпП); гарантії для працівників, переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу (ст. 170 КЗпП); гарантії для працівників, переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю (ст. 33 КЗпП); гарантії для працівниць – вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу (ст. 178 КЗпП); гарантії для працівників при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей (ст. 207 КЗпП); гарантії для працівників – донорів (ст. 124 КЗпП); гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості (ст. 120 КЗпП); гарантії та компенсації працівникам у разі службових відряджень (ст. 121 КЗпП); гарантії та компенсації працівникам у разі роботи у польових умовах (постанова КМУ «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок та посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних та будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер»).

Основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень і надання соціальної підтримки населенню України в цілому й окремих категоріям громадян.

Закон України «Про оплату праці» у ст. 22 передбачає, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Разом з цим сторони можуть домовитися і про індивідуальні, не погіршуючі становище працівника, порівняно з чинним законодавством, умови оплати праці угодами різних рівнів та колективним договором. На цьому рівні визначаються розміри тарифної ставки чи посадового окладу конкретного працівника, умови призначення та розмір надбавок і доплат, порядок виплати заробітної плати, інші умови винагороди за працю. Відтак, диференціація правового регламентування оплати праці дозволяє враховувати особливості умов праці, результати роботи працівників і всього підприємства.

Законодавець у ч. 2 ст. 94 КЗпП фактично визначив підстави диференціації оплати праці, зазначивши, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Незважаючи на нібито вичерпний перелік підстав диференціації заробітної плати, зазначених у цій статті, відповідні сторони угод та колективних договорів, трудових договорів вправі встановлювати й інші критерії, які впливають на розмір заробітної плати (наприклад, безперервний стаж за спеціальність на конкретному підприємстві та ін.).

Локальне регулювання оплати праці здійснюється за допомогою колективного договору. З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні повинне бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством.

Диференціація є способом правового впорядкування трудових відносин, який за допомогою спеціальних норм дозволяє окремим категоріям працівників, які мають неоднакові здібності або працюючим у різних умовах нарівні з усіма іншими реалізовувати свої трудові права й обов'язки. Усі ці відмінності повинні враховуватися в правовому регулюванні праці, що й досягається шляхом диференціації, тобто встановленням особливостей регламентування праці окремих категорій працівників. За допомогою спеціальних норм забезпечується застосування загальних нормативних положень з урахуванням об'єктивних, суб'єктивних і соціальних чинників.

Таким чином, державні соціально-трудові гарантії та гарантії, які встановлюються роботодавцями на локальному рівні, співвідносяться як загальне та особливе. Якщо державні соціально-трудові гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень та надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян, зокрема, то локальні соціально-трудові гарантії передбачають надання додаткових можливостей впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому шляхом виплати доплат, надбавок тощо за наявності фінансової спроможності підприємства.

Відповідно до ст. 8 Конституції України, норми останньої є нормами прямої дії, які мають найвищу юридичну силу. Захист суверенітету і територіальної цілісності України є найважливішими функціями держави. Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей (ст. 17 Конституції України). Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (ч. 2 ст. 19 Конституції України).

Податкова політика держави головним чином реалізується через систему оподаткування, яка, відповідно до п. 1 ч. 2 ст. 92 Конституції

України, встановлюється виключно законами України. Відповідно до ст. 95 Конституції України, бюджетна система України будується на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами. Виключно законом про Державний бюджет України визначаються будь-які видатки держави на загальносуспільні потреби, розмір і цільове спрямування цих видатків. Виходячи з вищенаведених норм Конституції України, витрати на оборону України та соціальний захист військовослужбовців повинні здійснюватися виключно з Державного бюджету України, який повинен формуватися на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства, за рахунок податків і зборів фізичних та юридичних осіб.

На цей час витрати на компенсацію середнього заробітку працівникам несуть тільки ті роботодавці, працівники яких призвані на військову службу, та розмір витрат роботодавців залежить від кількості призваних працівників, тобто ці витрати не розподілені пропорційно між всіма роботодавцями, що суперечить ст. 95 Конституції України.

До того ж, наразі витрати на соціальний захист військовослужбовців та заохочення громадян України на вступ на військову службу шляхом надання додаткових гарантій (тобто фактично витратна оборону держави, здійснюється не за рахунок Державного бюджету) та встановлених діючим законодавством податків перекладені на роботодавців, які і так за результатами своєї діяльності сплачують різноманітні податки, що суперечить статтям 17 та 92 Конституції України.

При цьому ситуація, що склалася, найбільше шкодить малому і середньому бізнесу і фізичним особам-підприємцям, зокрема, на практиці все звелось до того, що у разі призову на військову службу працівника, малий та середній бізнес несе додаткові навантаження на фонд оплати праці, що є неспівмірним з їх фінансовими можливостями.

Таким чином, витрати на оборону України та соціальний захист військовослужбовців мають здійснюватися виключно з Державного бюджету України, який повинен формуватися на засадах справедливого і неупередженого розподілу суспільного багатства, за рахунок податків і зборів фізичних та юридичних осіб. Відтак, гарантії визначені ч. 3 ст. 119 КЗпП є державними соціально-трудовими і мають реалізовуватися виключно державою, а не перекладатися на роботодавців. А тому той факт, що наразі саме роботодавці мають здійснювати виплату середньомісячного заробітку згідно із ч. 3 ст. 119 КЗпП означає, що витрати на соціально-трудовий захист військовослужбовців були перекладені на роботодавців, хоча ці витрати за своєю сутністю та призначенням є витратами на оборону держави та мають здійснюватися виключно за рахунок Державного бюджету.

Ключові слова: державні соціальні гарантії, оплата праці, юридичні гарантії.

Ключевые слова: государственные социальные гарантии, оплата труда, юридические гарантии.

Key words: state social guarantees, wages, legal guarantees.