

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.23: 331.436

ПІДСТАВИ ПІДТВЕРДЖЕННЯ СТАЖУ РОБОТИ В ШКІДЛИВИХ УМОВАХ ПРАЦІ

Кучма О.Л., к.ю.н., асистент

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті висвітлені проблемні питання атестації робочого місця працівників, які працюють у шкідливих умовах, досліджена процедура встановлення стажу, що дає право для призначення пенсії на пільгових умовах. Проаналізовані позиції законодавця та суду по зарахуванню періоду роботи до пільгового стажу, запропоновані відповідні зміни по вдосконаленню законодавства.

Ключові слова: шкідливі умови праці, пенсія на пільгових умовах, підтвердження стажу роботи, атестація робочого місця.

Кучма О.Л. ОСНОВАНИЯ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ ТРУДОВОГО СТАЖА ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ РАБОТЫ / Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Украина

В статье освещены проблемные вопросы аттестации рабочего места работников, которые работают во вредных условиях, исследована процедура установления стажа, который дает право для назначения пенсии на льготных условиях. Проанализированы позиции законодателя и суда по зачислению периода работы ко льготному стажу, предложены соответствующие изменения по усовершенствованию законодательства.

Ключевые слова: вредные условия труда, пенсия на льготных условиях, подтверждение стажа работы, аттестация рабочего места.

Kuchma O.L. GROUNDS FOR CONFIRMATION OF WORK PERIOD IN BAD WORK CONDITIONS / Taras Shevchenko national university of Kyiv, Ukraine

The article describes problem issues of workplace certification for employees working in bad working conditions; the procedure of work period determination giving a right for pension awarding under preferential conditions is examined for employees working in bad working conditions. Employers do not always faithfully take their obligations on periodic workplace certification concerning work conditions because the confirmation of bad working conditions in accordance with certification results gives a right to employee for preferential conditions of pension awarding, namely a pension from an earlier age.

Certification of workplace with bad working conditions is not beneficial for employer because amount of pension received during the period of pension from earlier age until the employee achieves generally established retirement age should be indemnified by employer to Pension Fund of Ukraine. Thus employers avoid workplace certification that causes problems to the employee for confirmation of legal fact of work in bad conditions.

The attitude of lawmakers and court concerning work period inclusion into preferential work period are analyzed. Court practice is ambiguous, in particular, there are two key positions: the first one is that violation of legislation by the employer should not create negative consequences for the employee to exercise a right for pension provision (such attitude is supported by the author of this article) and the second one is the lack of established law for the confirmation of the law fact on work in bad working conditions does not give a right for employee to receive pension under preferential conditions. Today current legislation governs legal relationships in the filed mentioned above in such a way that there is a situation when a possibility of acquiring right by employee to receive pension according to the age under preferential conditions depends on not only under which conditions and which position a person holds, but also on whether employer conducts certification or not.

And, even, if a person has actually work period under bad working conditions but it is not confirmed by this certification, he loses a right for early pension awarding. There are considerations that except certification it is possible to determine that the person had working period under bad working conditions using paragraph 20 of Regulations on confirmation of existing working period for pension awarding in case of absence of labor book or appropriate records in it, namely giving clarifying references.

To encourage employers for timely workplace certification the following relative changes on law improvement are proposed:

To bind legally employers to indemnify in double amount to Pension Fund of Ukraine expenses on payment and delivery of pensions according to the age under preferential conditions that are awarded taking into account working period under bad working conditions that is confirmed not by certification results (from 21.08.92) but in other ways.

So we achieve the fact when employees' rights will be not violated concerning social protection due to violation of employer's obligations, and on the other hand the employer will obtain additional motivation to follow legislation concerning workplace certification on work conditions to avoid additional expenses to Pension Fund.

Key words: Bad work conditions, pension under preferential conditions, work period confirmation, work place qualification.

У зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з 01 січня 2004 року для призначення пенсій став враховуватися страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування згідно із законодавством, що діяло раніше, та/або підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із цим Законом і за який сплачено страхові внески [1]; але для призначення такого виду пенсій, як пенсії на пільгових умовах і на сьогодні значення має як страховий так і трудовий стаж.

Метою даної статті є дослідження правових питань встановлення стажу роботи в шкідливих умовах, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах.

Питання пенсійного забезпечення досліджували вчені Т.О. Дідковська, О.М. Дуюнова, М.Д. Ждан, Л.М. Князькова, Т.В. Кравчук, О.В. Тищенко та інші. У даній статті акцентується увага на проблемних питаннях встановлення стажу роботи в шкідливих умовах, що в подальшому надасть право особі на пільгове пенсійне забезпечення.

Чинним законодавством передбачено право осіб, які мають стаж, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах, достроково оформляти пенсію за віком [2].

Зокрема, відповідно до частини першої статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» на пільгових умовах мають право на пенсію за віком, незалежно від місця останньої роботи працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком №1 виробництв, робіт, професій, посаді показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць.

- чоловіки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах;
- жінки – після досягнення 45 років і при стажі роботи не менше 15 років, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах.
- за списком №2 виробництв, робіт, професій, посаді показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць;
- чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах;
- жінки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

На підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому проводиться атестація робочих місць за умовами праці [3], і в разі, коли робоче місце буде атестовано, стаж роботи на ньому буде зараховано до спеціального трудового стажу, який дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах. Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років [4].

Відповідно до Порядку застосування Списків №1 і №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників від 18.11.2005 року №383 [5] при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах при призначенні такої пенсії для зарахування до спец. стажу,

певного 5-річного періоду роботи зі шкідливими і важкими умовами праці після 21.08.92 (дати набрання чинності Постанови Кабінету Міністрів України №442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» *прим. автора*), відповідне право впродовж цього періоду повинне бути підтверджене за результатами атестації. Якщо ж атестація з 21.08.92 не проводилася чи за результатами атестації, вперше проведеної після 21.08.97, право не підтвердилось, до пільгового стажу зараховується лише період роботи із шкідливими умовами праці на даному підприємстві, в установі чи організації до 21.08.92 включно, тобто до набуття чинності Порядком проведення атестації робочих місць (п.4.1, 4.5 Порядку).

Складається ситуація, коли можливість набуття працівником права на отримання пенсії за віком на пільгових умовах залежить не тільки від того, у яких умовах, на якій посаді працює особа, а і від того, чи проводить роботодавець атестацію чи ні. І, навіть, якщо особа фактично має трудовий стаж в шкідливих умовах праці, але не підтверджений атестацією, то втрачає право дострокового призначення пенсії.

Єдине, що залишається особі у даній ситуації – це звертатися до суду за встановленням факту роботи особи в шкідливих умовах праці.

Судова практика при вирішенні спорів про визнання за особою права на отримання пенсії за віком на пільгових умовах та визнання в судовому порядку трудового стажу, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах неоднозначна: суди схилилися як до думки про те, що відсутність атестації позбавляє особу права на зарахування стажу роботи в шкідливих умовах до спеціального трудового стажу, який дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах [6], так і до думки про те, що порушення порядку атестації робочих місць у процесі де роль працівника є пасивною, само по собі не може звужити право на його соціальний захист [7, 8], а тому непроведення атестації не може позбавити громадян їх конституційного права на соціальний захист щодо вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах.

Я вважаю, що крім атестації, можливо і на підставі інших документів встановити, що особа має стаж роботи в шкідливих умовах, застосувавши п.20 Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній [9] а саме шляхом надання уточнюючих довідок.

Видається, що роботодавці уникають проведення атестації робочого місця з метою економії коштів, адже при призначенні працівникові пенсії на пільгових умовах, тобто дострокове оформлення пенсії від часу призначення пенсії і до досягнення працівником загальнозаставленого пенсійного віку (жінкам 55 і чоловікам 60 років) саме роботодавець має відшкодовувати пенсійному фонду витрати на виплату і доставку пенсій.

Тому, з метою стимулювання роботодавців вчасно проводити атестацію робочого місця, вважаю за доцільне зобов'язати роботодавців компенсувати в подвійному розмірі Пенсійному фондові України витрати на виплату та доставку пенсій за віком на пільгових умовах, які призначені з врахуванням стажу роботи в шкідливих умовах, що підтверджений не результатами атестації (з 21.08.92), а в інший спосіб.

Таким чином, досягнемо того, що на законодавчому рівні не будуть порушені права працівників на соціальний захист через порушення роботодавцем зобов'язань, з іншого боку, роботодавець отримає додатковий стимул дотримуватись законодавства щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, щоб уникнути додаткових витрат до Пенсійного фонду.

Враховуючи вищенаведене, пропоную внести наступні зміни до чинного законодавства:

1. У Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18.11.2005 р. № 383:
 - пункт 4.4. доповнити реченням наступного змісту: «Період роботи між 21.08.92 та 5-річним періодом роботи на даному підприємстві, що передує даті видання наказу про результати атестації зараховується до пільгового стажу на підставі уточнюючих довідок, передбачених п.20 Порядку підтвердження наявного

трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.93 № 637»;

- пункт 4.5. викласти у наступній редакції: «Якщо атестація з 21.08.92 не проводилася, до стажу, який дає право на пенсію за віком на пільгових умовах зараховується період роботи із шкідливими умовами праці на даному підприємстві, в установі чи організації до 21.08.92 включно, та період роботи зі шкідливими і важкими умовами праці після 21.08.92 на підставі уточнюючих довідок, передбачених п.20 Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.93 № 637. У разі, коли за результатами атестації, вперше проведеної після 21.08.97, право не підтвердилось, до пільгового стажу зараховується період роботи із шкідливими умовами праці на даному підприємстві, в установі чи організації до 21.08.92 включно, та на підставі уточнюючих довідок, передбачених п.20 вищезазначеного Порядку, період роботи на даному підприємстві, в установі чи організації до дати видання наказу на підприємстві про результати проведення атестації, якою відповідне право не підтверджене. У такому ж порядку зараховується пільговий стаж, якщо за результатами атестації, вперше проведеної до 21.08.97, право на пільгове пенсійне забезпечення не підтвердилось».
- 2. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» підпункт 1 пункту 2 розділу XV доповнити абзацом шостим наступного змісту: «Якщо роботодавець не проводив атестації робочих місць за умовами праці і пільговий стаж роботи особам встановлювався на підставі уточнюючих документів, роботодавець покриває витрати на виплату і доставку цих пенсій у подвійному розмірі за період роботи після 21.08.92 р., який підтверджено на підставі уточнюючих документів, за інший період роботи особи в шкідливих і важких умовах праці – в одинарному розмірі».
- 3. В Інструкції про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України, затвердженій постановою правління Пенсійного фонду України від 19.12.2003 р. № 21-1 пункт 6.1 доповнити абзацом четвертим наступного змісту: «Якщо роботодавець не проводив атестації робочих місць за умовами праці і пільговий стаж роботи особам встановлювався на підставі уточнюючих документів, роботодавець покриває витрати на виплату і доставку цих пенсій у подвійному розмірі за період роботи після 21.08.92 р., який підтверджено на підставі уточнюючих документів, за інший період роботи особи в шкідливих і важких умовах праці – в одинарному розмірі».

ЛІТЕРАТУРА

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua
2. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 №1788 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua
3. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua
4. Про затвердження Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Міністерства праці України від 01.09.1992 №41 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua
5. Про затвердження Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 18.11.2005 №383 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua

6. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 30.05.2007 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/858300>
7. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 12.04.2006 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/AS061175.html
8. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 04.02.2009 р. №К-9400/07 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/3251346>
9. Про затвердження Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній: постанова Кабінету Міністрів України від 12.08.1993 №637 [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.rada.gov.ua

УДК 349.23: 331.322

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСКУ

Лата Н.Ф., к.ю.н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

В статті досліджуються особливості реалізації права на відпустку та порядку її надання в Україні. Аналізується роль графіку відпусток на підприємстві та порядок його складення. Розглядаються особливості надання відпустки працівнику поза графіком.

Ключові слова: право на відпустку, відпустка, графік відпусток, працівник, роботодавець, повідомлення про надання щорічної відпустки, заява про надання відпустки, перенесення відпустки, наказ про надання відпустки.

Лата Н.Ф. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОТПУСК / Киевский национальный торгово-экономический университет, Украина

В статье исследуются особенности реализации права на отпуск и порядок его предоставления в Украине. Анализируется роль графика отпусков на предприятии и порядок его составления. Рассматриваются особенности предоставления отпуска работнику не по графику.

Ключевые слова: право на отпуск, отпуск, график отпусков, работник, работодатель, уведомление о предоставлении ежегодного отпуска, заявление о предоставлении отпуска, перенос отпуска, приказ о предоставлении отпуска.

Lata N.F. SOME ASPECTS OF VACATION PRIVILEGE RIGHT EXERCISING / Kiev national trade-economic university, Ukraine

This article is dedicated to the peculiarities of vacation privilege right exercising and procedure of its providing in Ukraine. The role of leave schedule at an enterprise and procedure of scheduling are analyzed. The peculiarities of providing an employee with vacation privilege off schedule are considered.

A right on vacation is provided by the assured grant of vacation of certain duration with maintenance on her period of job (positions), salary (help) in cases statutory Ukraine "About vacations", and by prohibition of replacement of vacation indemnification, except cases, what envisaged century 24 this law. The general order of grant of vacations is envisaged to the century of a 10 Law of Ukraine "About vacations" and century of a 79 Labor Code Ukraine.

In a legislation absent determination of concept of chart of vacations. "About vacations" it is set the article of a 10 Law of Ukraine, that the order of grant of vacations is determined by graphic arts that becomes firmly established a proprietor or authorized agent by an organ them on a concordance with the elected body of primary trade-union organization (by a trade-union representative) or other authorized agent on a representative office by a labor collective by an organ, and it will be into consideration of all workers.

In legal literature it is possible to find next determinations of chart of vacations. A chart of vacations is a local normative act of enterprise, establishment, organization, that determines the order of grant of pay vacations in a calendar year.

Also, the chart of vacations is examined by lawyers as an even order of grant of vacations for a year, certain painting a turn and time are certain that, when the worker of this enterprise, establishment, organization uses his vacation.