

14. Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав: Закон України від 21.12.2011 р. № 4207-VI. Відом. Верховн. Ради України. 2012. № 30. Ст. 351.
15. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів: Закон України від 16.03.2007 р. № 755-V. Відом. Верховн. Ради України. 2007. № 21. Ст. 290.
16. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів: Конвенція Ради Європи від 24.11.1977 р., № 93. Офіційний вісник України. 2007. № 74. Ст. 2788.
17. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Конвенция ООН от 18.12.1990 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_203) (дата звернення 11.09.2017).
18. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року): Конвенція МОП від 01.07.1949 р. № 97. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_159) (дата звернення 11.09.2017).
19. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення: конвенція МОП від 24.06.1975 р. № 143. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_163) (дата звернення 11.09.2017).
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій: Закон України від 23.05.2017 р. № 2058-VIII. Відом. Верховн. Ради України. 2017. № 30. Ст. 323.
21. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Відом. Верховн. Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
22. Права человека и правовое социальное государство в России: моногр. / отв. ред. Е.А. Лукашева. М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. С. 262, 263.
23. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 1. Ст. 1.

УДК 349.2

## ЗМІСТ ГАРАНТІЙНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

### CONTENTS OF GUARANTEE AND COMPENSATION PAYMENT IN LABOR LAW

**Островерх А.М.,**  
к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін  
Національна академія Національної гвардії України

Сучасний стан економічної системи суспільства вимагає перегляду та оновлення нормативного регулювання наявних відносин у галузі праці, яке повинно відповідати наявним тенденціям їх розвитку та реалізації. Застарілість нормативного матеріалу у сфері трудового права, зокрема щодо гарантій і компенсацій працівникам, істотно погіршує економічну і правову захищеність працівника в державі, створює правові колізії, суперечності у тлумаченні норм, породжує спори у разі їх практичного застосування. Отже, приведення норм, що регламентують гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, у відповідність до нових економічних умов, у яких відбуваються трудові відносини, пошук шляхів їх удосконалення є важливими проблемами, що потребують невідкладного вирішення.

**Ключові слова:** гарантійні виплати, компенсаційні виплати, заробітна плата, матеріальні інтереси, трудові функції.

Нынешнее состояние экономической системы общества требует пересмотра и обновления нормативного регулирования существующих отношений в сфере труда, которое должно соответствовать существующим тенденциям их развития и реализации. Устарелость нормативных материалов в области трудового права, в частности в отношении гарантий и компенсаций для работников, существенно ухудшает экономическую и правовую безопасность работника в государстве, создает правовые конфликты, противоречия в толковании определенных норм, порождает споры в их практическом применении. Следовательно, приведение норм, регулирующих гарантийные и компенсационные выплаты сотрудникам, в соответствие с новыми экономическими условиями, в которых происходят трудовые отношения, поиск путей их улучшения являются важными проблемами, которые требуют срочного разрешения.

**Ключевые слова:** гарантийные платежи, компенсационные выплаты, заработная плата, материальные интересы, трудовые функции.

The current state of the economic system of society requires revision and updating of normative regulation of existing relations in the field of labor, which should correspond to existing tendencies of their development and implementation. The legacy of normative material in the field of labor law, and in particular regarding guarantees and compensations for workers, significantly impairs the economic and legal security of an employee in the state, creates legal conflicts, contradictions in the interpretation of certain norms, gives rise to disputes in their practical application. Consequently, bringing the norms governing the guarantee and compensation payments to employees in line with the new economic conditions in which labor relations take place, the search for ways to improve them is an important problem that needs urgent resolution.

Interpretation of the terms "guarantee payments" and "compensatory payments" does not contain neither the Labor Code of Ukraine nor most other normative legal acts concerning the sphere of regulation of labor and related relations, but as the concept they are veiled in the legislation on work, since in the theory of labor law of Ukraine these terms reflect such important phenomena as payment of guarantee (guaranteed) and compensatory funds. However, in practice, law enforcers often confuse these concepts and related legal categories, resulting in individual and collective labor disputes, associated with different understanding of the subjects of labor law of the above legal phenomena. In this regard, we consider it necessary to focus on the analysis of these two categories – "compensatory payments" and "warranty payments". In addition, there was an urgent need to subjected to serious scientific analysis the lawfulness of the use of these terms in the field of labor and related legal relations, because of this the correctness of both final decisions in general and the definition of their based payments in particular.

**Key words:** guarantee payments, compensatory payments, wages, material interests, labor functions.

Проблематика гарантійних і компенсаційних виплат досліджувалася вченими здебільшого в працях, присвячених аналізу трудового законодавства, зокрема питань гарантій і компенсацій (Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, В.С. Андрєєв, О.М. Медведєв, М.І. Кучма, О.І. Хлистова, М.А. Столяр, О.С. Сонін та інші).

Гарантіям і компенсаціям у трудовому праві відведено окрему главу Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] VIII.

Тлумачення термінів «гарантійні виплати» і «компенсаційні виплати» не містить ні КЗпП України, ні більшість інших нормативно-правових актів, що стосуються сфери регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, але як поняття вони завуальовано присутні у законодавстві про працю, оскільки в теорії трудового права України ці терміни відображають такі важливі явища, як виплата гарантійних (гарантованих) і компенсаційних коштів. Однак на практиці правники часто плутають ці поняття та суміжні з ними

правові категорії, внаслідок чого виникають індивідуальні й колективні трудові спори, пов'язані з різним розумінням суб'єктами трудового права цих правових явищ. З огляду на це вважаємо за необхідне зупинитися на аналізі категорій «компенсаційні виплати» і «гарантійні виплати». Крім того, виникла нагальна необхідність піддати серйозному науковому аналізу правомірність застосування цих термінів у сфері трудових та пов'язаних із ними правовідносин, адже від цього залежить правильність як кінцевих рішень, так і визначення на їх основі виплат.

Отже, у конкретних і спеціально передбачених у КЗпП України та нормативно-правових актах про працю випадках законодавець застосовує вищевказані поняття для позначення особливих обставин, з якими він пов'язує настання правових наслідків, виражених в обов'язку власника або уповноваженого ним органу виплатити найманому працівникові певну грошову суму, що є компенсаційною або гарантійною виплатою.

Розглянемо характерні правові відмінності цих юридичних понять трудового права України.

Проблема гарантій прав, свобод і обов'язків людини досить актуальна, особливо на сучасному етапі розвитку нашого суспільства. Гарантії у широкому розумінні цього слова означають політичні, економічні та організаційні умови, які забезпечують нормальне функціонування суб'єкта з метою безперервного й ефективного здійснення тих соціально значущих інтересів, носієм яких і є вказаний суб'єкт [2].

Гарантії – це визначені законом засоби, способи й умови, які забезпечують здійснення наданих найманим працівникам прав у сфері трудових та пов'язаних із ними відносин.

У науці трудового права гарантійні виплати розуміються як суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків, а за ним зберігається місце роботи. Схожу позицію висловлюють Н.Б. Болотіна [3, с. 504] та Л.П. Гаращенко [4]. О.В. Смирнов вважає, що гарантійними виплатами є передбачені законом виплати, встановлені з метою охорони матеріальних інтересів працівника й недопущення зниження його заробітної плати за періоди, коли працівник з поважних причин фактично не виконував своїх трудових обов'язків [5, с. 296]. В.І. Щербина робить висновок, що метою гарантійних виплат є запобігання можливій втраті працівником заробітної плати, коли він відволікається від виконання трудових обов'язків із поважних причин [6, с. 237].

Як видно із наведених визначень, основна мета гарантійних виплат має конкретний характер і полягає в охороні матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не міг одержувати заробітну плату не з власної вини. Тобто їх цільове призначення – запобігти можливим втратам у заробітку у зв'язку з тим, що працівник відволікається від виконання трудових обов'язків.

Гарантійні виплати мають специфічну особливість.

Якщо призначенням компенсацій визнається відшкодування працівникові завданих йому у зв'язку з виконанням трудових обов'язків витрат [7, с. 354], а заробітної плати – надання винагороди працівникові за виконану ним роботу, то гарантійні виплати не є винагородою за працю, бо вони не співвідносяться з кількістю і якістю фактично виконаної працівником роботи в той період, за який вони виплачені. Виплати, що здійснюються в порядку матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, попри різноманітність підстав їх призначення, мають спільну правову основу – покладання на роботодавця відповідальності за порушення певних суб'єктивних прав працівника. Саме такою спрямованістю гарантійні виплати відрізняються від інших виплат роботодавців на користь працівника.

Гарантійні виплати проводяться за таких обставин: виконання в робочий час державних і громадських обов'язків; звільнення від роботи, зумовлене охороною праці й здоров'я працівників (щорічна відпустка, обов'язкове медичне обсте-

ження, здача крові для переливання, перерви, що включають у робочий час); виконання роботи із впровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій; простій не з вини працівника; підвищення кваліфікації без відриву від виробництва. Вони, як і заробітна плата, виплачуються через касу підприємства, але на відміну від заробітної плати не за результати праці, трудовий внесок, а за час відсутності на роботі в зазначених законом випадках.

Гарантійні виплати здебільшого становлять середню заробітну плату працівника або певну її частину. В окремих випадках їх розрахунок здійснюється з огляду на тарифну ставку або посадовий оклад. У чітко визначених випадках, коли працівник хоча й продовжує працювати, але не може з певних причин у повному обсязі виконувати свої виробничі функції, що зумовлені трудовим договором, за ним зберігається його звичайний або близький до нього рівень оплати праці.

Мета виплати гарантійних коштів не перетинається з виплатами компенсаційного характеру, яким можна дати таке визначення: «Компенсаційними називаються виплати, які мають на меті відшкодувати (компенсувати) працівникові втрати, пов'язані або з виконанням ним трудових обов'язків, або з переїздом у разі переведення та прийому на роботу в іншу місцевість. Ці виплати проводяться також у разі відраджень, направлення на роботу після закінчення відповідних професійних навчальних закладів, використання працівником інструментів, транспортних засобів та іншого майна, що належить йому, під час виконання трудових обов'язків». Компенсаційні виплати в низці випадків відбуваються разом з гарантійними виплатами.

Аналіз праць учених-трудоваків, а також нормативно-правових актів, що стосуються регулювання зазначених трудових відносин, дозволяє зробити певні узагальнення й запропонувати класифікацію видів гарантійних виплат на підставі гарантованих прав. За цим критерієм розрізняють гарантійні виплати, що забезпечують реалізацію конституційних прав і обов'язків, поєднаних із виконанням громадянських прав і обов'язків; участь у виборчих комісіях; виконання функцій присяжних і інших народних засідателів у судах; донорство; виборну роботу тощо. Крім того, виділяють гарантійні виплати, що забезпечують реалізацію трудових прав на (а) працю – оплата у разі переведення найманого працівника на іншу роботу (що менше оплачується) відповідно до медичного висновку тощо; (б) відпочинок – оплата відпустки, інших перерв у робочому часі; (в) заробітну плату – оплата простою, браку не з вини працівника, збереження заробітної плати на період службового відраджень тощо; (г) охорону праці – збереження заробітної плати за місцем роботи особам, яких направляють на медичне обстеження, вагітним жінкам у разі зниження норм виробітку або у разі переведення на легшу роботу, оплата перерв для годування дитини, доплати працівникам віком до 18 років у разі скороченої тривалості щоденної роботи тощо; (д) професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації – збереження частини заробітку працівникові, що поєднує роботу з навчанням, а також тому, який направлений роботодавцем для підвищення кваліфікації; (е) захист колективних трудових прав – збереження заробітку особам, що беруть участь у колективних переговорах і у вирішенні колективних трудових спорів [8, с. 334–342].

Отже, відсутність як у КЗпП України, так і в інших офіційних джерелах (зокрема, у постановах Пленуму Верховного Суду України), а також у коментарях до них роз'яснень смислового змісту неоднозначної дефініції та сфери застосування поняття «гарантія» дає можливість на практиці тлумачити його в широкому й вузькому значенні. У широкому значенні гарантійні кошти розуміються як виплата будь-яких видів соціальних коштів, зокрема і встановлених законом компенсацій. У вузькому – як самостійний вид гарантійних трудових виплат, крім компенсаційних.

Підтвердженням такого висновку також можуть бути розбіжності у цілях застосування гарантійних і компенсацій-

них виплат, наприклад, гарантійні кошти повинні, як про це сказано в дефініції, забезпечувати здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин.

А компенсація – це грошова виплата, встановлена з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових або інших обов'язків, передбачених КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами. О.Є. Сонін дає визначення компенсацій як виплат роботодавців, право на отримання яких виникає у працівників у зв'язку з витратами, зробленими під час виконання трудових обов'язків, якщо ці витрати не викликані порушенням роботодавцями прав працівників [9, с. 33].

Цільове призначення компенсаційних виплат визначає їхні конкретні ознаки, сукупність яких становить зміст цього виду виплат. Характерно, що особливе призначення компенсацій, як правило, виключає періодичність їх виплат. Невизначеність у строках одержання компенсації пояснюється необхідністю виплатити їх на відшкодування вже понесених матеріальних витрат працівника або коштом майбутніх, також неминучих матеріальних витрат (ці строки залежать від юридичних фактів, за наявності яких у працівника виникає право на одержання компенсаційних коштів).

Як бачимо, характерною рисою компенсації, що відрізняє її від гарантії, є мета та зміст її виплати – відшкодування працівникові понесених ним витрат, того, що витрачено (має бути витрачено) саме в процесі виконання ним трудових або інших обов'язків, передбачених не тільки кодифікованим актом про працю, а й іншими законами. У КЗпП України до таких безперечних випадків застосування компенсаційних виплат віднесені, наприклад, відшкодування витрат у зв'язку зі службовими відрядженнями або у разі переїзду на роботу в іншу місцевість, а також компенсації за витрати, викликані використанням власних інструментів, невидачею лікувально-профілактичного харчування і засобів індивідуального захисту.

В Україні існує оплатний характер компенсацій, які можуть виплачуватися як заздалегідь (завчасно), так і за фактом наданого належного звіту або доказу витрат, що виникли в передбачених КЗпП України та іншими законами випадках.

Отже, законодавець свідомо виокремив компенсації, надавши компенсаційним виплатам самостійного значення, що дозволяє визначити принаймні дві головні ознаки, що їх розрізняють. Перша – гарантійні кошти мають безоплатний характер, а компенсації – оплатний. Отже, якщо в якому-небудь випадку не передбачається, що найманий працівник понесе певні витрати, і він фактично не поніс їх, належні йому за законом кошти мають характер гарантійних виплат. Ці виплати здійснюються, по-перше, з метою матеріальної підтримки працівника в період позбавлення його повністю або частково коштів для існування, а по-друге, є оплатою за незручності, зокрема, за незаплановану організаційну турботу щодо відновлення порушених прав працівника, наприклад, у зв'язку з його незаконним звільненням.

Необхідно звернути увагу на те, що у ст. 121 КЗпП України, яка має назву «Гарантії і компенсації при службових відрядженнях», гарантії начебто відділені від компенсацій вказівкою на те, що працівники мають право на відшкоду-

вання витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями. Отже, якщо буквально тлумачити положення цієї статті, неминуче можна дійти висновку, що будь-які витрати, пов'язані зі службовим відрядженням, є різновидом компенсацій виплат, що є неприпустимим. А як же законодавчий припис про збереження за відрядженими працівниками протягом усього часу відрядження місця роботи (посади) і середнього заробітку? Не дивно, що у КЗпП України виплати, що мають зовсім очевидний гарантійний характер, чомусь називаються компенсацією, та навпаки. Відсутність як у Кодексі, так і в інших законодавчих актах в галузі праці або офіційних коментарях до них якого-небудь обґрунтування правильності для застосування термінів «компенсаційні виплати» і «гарантійні виплати» породжує невизначеність у виборі правомірних дій з боку учасників трудового договору, що, зрештою, призводить до виникнення численних трудових спорів.

Після проголошення незалежності України, а особливо за останні роки, у державі відбулося суттєве реформування суспільно-політичного та економічного ладу. Ці зміни зумовили необхідність реформування законодавства, зокрема трудового. Триває процес роботи щодо нової кодифікації законодавства про працю. Реформа трудового законодавства неможлива без прийняття нового Трудового кодексу України. Сьогодні правниками розроблено проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК України). Понятійний апарат та види гарантійних виплат, їх правове регулювання в проекті Трудового кодексу України суттєво відрізняються від чинного трудового законодавства. Зокрема, у проекті ТК України до гарантійних виплат включені грошові виплати працівникам, які працюють у польових умовах або вахтовим методом, у разі репатріації працівників, а також за відпустку, невикористану відпустку або її частину; вихідна допомога, що є новелою в трудовому законодавстві України. Актуальним є дослідження норм проекту ТК України, що регулюють гарантійні виплати, з метою виявлення його недоліків та позитивних норм, що дасть можливість їх удосконалити. Метою нашої публікації є надання пропозицій щодо удосконалення правового регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України [10].

Підсумовуючи викладений огляд стану проблеми гарантійних та компенсаційних виплат в їх теоретичному та прикладному аспекті, ми дійшли критичного висновку про хаотичність та застарілість нормативного матеріалу, необхідність оновлення та поточної кодифікації з цього питання. Як свідчить досвід, саме через застарілість та прогалини законодавства, що регулює гарантійні та компенсаційні виплати, виникають загрози, які потенційно можуть зазіхати і, на жаль, зазіхають на соціально-економічні права громадян.

Як зазначив М.І. Іншин, щоб повністю і всебічно вивчити питання про виплати гарантій і компенсацій, необхідно також приділити увагу досвіду в цій сфері різних країн світу. 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 [12, с. 98].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., №322-VIII / Верховна Рада УРСР. Відом. Верхов. Ради УРСР. 1971. № 50 (дод.). Ст. 375.
2. Гордеюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. Форум права. 2016. № 1. С. 55–59. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index).
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
4. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2002. 209 с.
5. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2001. 448 с.
6. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / за ред. В.С. Венедиктова. К.: Істина, 2008. 384 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / Х.: Консум, 1998. 480 с.
8. Трудовое право / под ред. В.И. Семенов. Минск, 2002. 421 с.
9. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сімферополь, 2003. 195 с.
10. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України. Український науково-теоретичний часопис. 2015. № 4. С. 180–184.
11. Іншин М.І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду. Форум права. 2015. № 3. С. 97–101. URL: [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).