

7. Bazillier R. Core Labor Standards and Development: Impact on Long-Term Income. *World Development*. 2008. Vol. 36(1). P. 17–38.
8. Краснов Є.В. *Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України*: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
9. Вавженчук С.Я. Отдельные аспекты защиты трудовых прав профессиональных футболистов. *Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц*: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 4–5 ноября 2014 г.). Минск: БГУ, 2014. С. 359–361.
10. Decent Work: report of the Director-General / International Labour Conference, 87th Session, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. 80 p.
11. Lerche J. Labour Regulations and Labour Standards in India: Decent Work? *Global Labour Journal*. 2012. Vol. 3(1). P. 16–39.
12. Іншин М.І., Щербина В.І. *Ідеологічні основи сучасного трудового права України*: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

УДК 349.2

Парінов А. Б.,

Суддя шостого апеляційного
адміністративного суду міста Києва

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано сутність і значення гарантійних виплат у трудовому праві. Охарактеризовано їх роль серед інших видів виплат у трудовому праві. Надано авторську дефініцію досліджуваної правової категорії.

Ключові слова: гарантія, гарантійні виплати, трудове право, працівник, роботодавець.

В статье проанализировано сущность и значение гарантийных выплат в трудовом праве. Охарактеризовано их роль среди других видов выплат в трудовом праве. Предоставлено авторскую дефиницию исследуемой правовой категории.

Ключевые слова: гарантия, гарантийные выплаты, трудовое право, работник, работодатель.

In the article the essence and importance of guarantee payments in labor law are analyzed. Their role among other types of payments in labor law has been characterized. Author's definition of the studied legal category is given.

Keywords: guarantee, warranty payments, labor law, employee, employer.

Суспільні відносини постійно змінюються, реагуючи на сучасні виклики та проблеми, право розвивається та вдосконалюється разом із ними. Однак, законодавче регулювання неможливо змінювати із такою швидкістю, саме тому воно повинно відповідати певній єдиній меті, розкриватись із зміною відносин з нової сторони, та відповідаючи загальному поняттю того явища, яке правовий припис регулює та правовим принципам. Водночас, стверджувати про належність законодавчого регулювання, його ефективність неможливо, коли не визначено основоположні поняття, а отже й незрозумілою є мета, напрям розвитку й проблемні моменти.

Єдиним законодавчим актом, що встановлює існування гарантійних виплат є Кодекс законів про працю, що прийнятий ще у 1971 році [1]. Незважаючи на численні зміни до нього, спосіб регулювання ним трудових та пов'язаних із ними відносин залишається таким же, як і при створенні. Отже, його відповідність сучасним трудовим реаліям та потребам з кожним роком все зменшується, що, в свою чергу, створює необхідність у кардинальних змінах правового регулювання. Відповідно, для належного законодавчого забезпечення, правового регулювання потрібно спершу дослідити та визначити на теоретичному рівні усі найбільш важливі моменти щодо гарантійних виплат. Найперше, це їх поняття, сутність та особливості,

що допоможуть виявити суспільні відносини, межі необхідного регулювання та встановити єдиний механізм їх реалізації.

Гарантійні виплати можуть різнитись залежно від мети, залежати чи не залежати від волі суб'єкта трудового права, встановлюватись на примусових чи добровільних засадах. Усі їх особливості сьогодні існують відокремлено, що не дозволяє говорити про існування досконалого механізму. Водночас, неможливо вирішити складну проблему, досліджуючи лише один її аспект. Необхідним є комплексне рішення, що допоможе як сформулювати єдине розуміння гарантійних виплат, так і встановити точні способи й методи їх правового регулювання через дослідження елементів сутності. Такі дії дозволять розвиватись як суспільним відносинам щодо гарантійних виплат вільно та природно, так і гармонійно змінювати законодавче забезпечення, зміни до якого не будуть викликати здивування та супротив у роботодавців.

Теоретичний аналіз дозволить розглянути гарантійні виплати з боку їх співвідношення із іншими інститутами трудового права, з'ясувати їх вплив на рівень комфортності життя, реалізацію природних та соціальних прав, а також розкрити взаємозв'язки із економічними та соціальними явищами. Саме науково-теоретичні розробки дозволять не просто виокремити проблемні моменти, але вирішити їх шляхом узгодження між собою різних елементів сутності гарантійних виплат, інтересів роботодавців, працівників та держави. **Саме тому дослідження поняття, сутності й особливостей гарантійних виплат є актуальним.**

На науково-теоретичному рівні дослідженням гарантійних виплат в різні часи займались наступні науковці: І. Ю. Вільман, Л. П. Грузінова, А. О. Діденко, В. В. Жернаков, Л. І. Жидєєва, Н. О. Максименко, Н. В. Овсяк, А. М. Островерх, С. М. Прилипко, О. П. Рудницька, І. В. Стародуб, О. М. Ярошенко тощо.

На сьогодні, українське трудове законодавство визначає цілий ряд можливих гарантійних виплат, що сплачують працівнику у визначених випадках. Разом з тим, досі відсутнє законодавче визначення гарантійних виплат та як вони співвідносяться із компенсаційними виплатами, заробітною платою та вихідними виплатами. У свою чергу, така ситуація спричиняє значні дискусії на науковому полі з приводу класифікацій тих чи інших виплат, їхньої мети та призначення. Саме тому актуальним є визначення поняття гарантійних виплат, що допоможе визначити елементи його сутності, межі, виділити його мету та особливості задля розділення із синонімічними поняттями, а також спрямувати правове регулювання у вірному напрямі.

Юридичні гарантії — це законодавчо визначена, послідовна система правових способів охорони та захисту найважливіших суспільних відносин задля забезпечення їх виникнення, зміни та припинення на основі правових принципів верховенства права, рівності, гласності тощо.

Наступним визначенням, яке необхідно дослідити задля розкриття поняття гарантійні виплати, є, власне, виплати належним суб'єктам, тобто працівникам. Так, дане питання є й врегульованим на міжнародному рівні, де у ст. 8 Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку №19 визначено, що виплати працівникам — це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, або при звільненні [2] У контексті даного дослідження, важливим є визначення виплат, як компенсації, що найчастіше розглядається саме, як відшкодування. Проте, у Сучасному українському словнику вона визначається, як сума, яку сплачують для відшкодування чи винагороди; покриття витрат, утрат [3]. Таким чином, компенсація має подвійну природу і може застосовуватись як для відшкодування, так і для винагороди. Крім того, вираз “послуги, надані працівниками” враховує й минулий час, тобто й особливості гарантійних виплат, в момент виплати яких, працівник не виконує трудові обов'язки.

Водночас, національні стандарти, містять визначення, уже й гарантійних виплат, якими є - виплати працівнику, які не залежать від майбутньої трудової діяльності [4]. Проте,

використання такого визначення є недоречним через цілий ряд його недоліків. Найперше, воно не визначає особливостей гарантійних виплат, до яких можна тепер віднести й виплати по закінченні трудової діяльності, у випадку звільнення та компенсаційні. Із визначення незрозуміло, для чого і в яких випадках сплачуються гарантійні виплати. Ряд критичних проблем визначає й О. І. Линник, яка наголошує, що основною відмінністю національного стандарту є те, що інформація в ньому наведена дуже стисло, він дає лише трактування термінів, що використовуються, наводить класифікацію виплат, які можуть здійснюватися, при цьому питання обліку та відображення у звітності даних розрахунків надаються тільки у вигляді рекомендацій [5, с. 117]. Разом з тим, саме регулювання механізму реалізації дозволяє говорити про належний рівень правового забезпечення та відповідність міжнародним стандартам. Ігнорування даної проблеми негативно впливає, як і на повсякденне життя, коли працівник виконує власні трудові обов'язки, так і особливо на виключні випадки, при необхідності сплати й гарантійних виплат, коли особа є незахищеною.

Серед теоретичних визначень, варто виокремити трактування Л. І. Жидєєва: виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб'єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї згідно із законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги та у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин [6, с. 1126]. Проаналізувавши дане визначення, на нашу думку, його використання є найбільш доречним, так як дозволить зрозуміти сутність поняття та економічну сторону саме гарантійних виплат. Так, виплати працівникам розглядаються, як компенсації, також, максимально широко визначено часові рамки для неї, що дозволяє охопити усі можливі варіанти виплат. Вказано, суб'єктів, що здійснюють виплати та наголошено на обов'язковості саме сплати, незалежно від того хто буде виконувати сам дію.

Досліджуючи питання визначення поняття «гарантійні виплати», варто зазначити, що у більшості його розкривають через суми грошей. Так, Т. В. Шлапко визначає їх, як грошову суму, яку роботодавець сплачує працівнику у випадку невиконання ним своїх трудових обов'язків у робочий час із поважних причин, передбачених законодавством та локальними актами, зберігаючи йому місце роботи та посаду [7, с. 187]. Тобто, виплата відбувається лише у матеріальній формі, у чітко визначених законом випадках. Водночас, формулювання «у випадку невиконання трудових обов'язків» дещо невірно встановлює причинно-наслідковий зв'язок. До прикладу, працівник направляє на підвищення кваліфікації, уже внаслідок чого не виконує трудові обов'язки. Тож, причиною виникнення права на гарантійну виплату є якраз настання юридичного факту передбаченого законодавчо.

В. І. Прокопенко зазначає, що гарантійними є такі виплати, коли працівник безпосередньо не виконує своїх трудових обов'язків, але за ним зберігається і йому виплачується середня заробітна плата [8, с. 421]. Хоча й твердження наведені у визначенні є вірними, воно не в повній мірі розкриває гарантійні виплати. Залишено поза увагою, суб'єктів, що здійснюють виплати, роль законодавства, підстави для виплати її порядок. Застосування такого поняття на законодавчому рівні в сучасних умовах спричинило б велику кількість прогалин, а отже й способів для неправомірного тлумачення з боку роботодавців.

У проекті Трудового кодексу, надано більш широке та ґрунтовне визначення. Так, згідно ст. 249 законопроекту №1658 гарантійні виплати – це грошові виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, колективною угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника [9]. Серед позитивних моментів варто відзначити визначення мети встановлення гарантійних виплат, оскільки це допомагає налаштувати вірним чином механізм реалізації та спрямувати його у єдиному напрямі. Крім того, встановлено коло суб'єктів та підстави застосування, перелік яких розширено й трудовим та колективним договорами. Водночас, аналіз законопроекту свідчить, що в ньому відсутнє визначення поняття “працювати”. Як наслідок, таке використання у легальному визначенні може призвести до значних прогалин та невірного тлумачення питання чи працювала особа в певний проміжок

часу. Доцільнішим все ж є використання правових формулювань, як то виконання трудових обов'язків.

Дещо інший підхід використовує А. М. Островерх, що розглядає гарантійні виплати, як виплати, основним призначенням, яких є охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не з власної волі не отримував заробітну плату [10, с. 6]. У даному визначенні, автор розкриває суб'єктивну сторону правового явища. Так, важливим є не лише законодавче визначення підстав для виплат, але й вольова сторона, що залежить від самого працівника та визначає правову сторону. Саме вона слугує реальним критерієм задля визначення чи є певна ситуація порушенням трудової дисципліни та прогулом або ж поважною причиною. Разом з тим, автором теж залишено поза увагою суб'єктний склад й порядок реалізації.

Зовсім відмінним від попередніх є розуміння гарантійних виплат Г. А. Калпіною, яка трактує їх, як юридичні способи охорони права на відплатність праці, призначення яких – зберегти працівнику заробітну плату (повністю або частково) у тих випадках, коли з об'єктивно значущих причин працівник не мав можливості виконувати свої трудові обов'язки. Дійсно, поважною можна вважати лише ту причину, усунути, яку немає можливості [11, с. 81]. Тобто, мета гарантійної виплати вказана вірно, проте, спірним є її розкриття, як юридичного способу. Так, Сучасний український словник визначає, що спосіб — це певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось [3]. Відповідно, це система дій спрямована на охорону права, хоч не зрозуміло, що саме це за дії, яка їх послідовність тощо. Використання терміну “спосіб” не розкриває поняття гарантійних виплат у повній мірі. Крім того, націленість таких способів на охорону саме права на відплатність праці теж є спірним моментом, так як право на гарантійні виплати та право на оплату праці не є тотожними. В даному контексті, більш доречним буде вживання, права на комфортний рівень життя або ж на охорону праці, або ж соціальний захист, так як гарантійні виплати можуть слугувати й їхнім цілям та входити до даних систем.

Тож, на основі проаналізованих наукових підходів та використовуючи загальнофілософський підхід, можна дійти висновку, що **гарантійні виплати — це грошові суми, що сплачуються роботодавцем у визначеному законодавчо порядку з передбачених трудовим, колективним договором чи законом підстав неможливості працівником виконувати трудові обов'язків, з метою охорони та захисту реалізації права працівника на охорону праці, соціальний захист та комфортний рівень життя, а також забезпечення його матеріальних інтересів.**

На сьогодні, сутність гарантійних виплат залишається не розкритою, через відсутність належного правового врегулювання та суперечки в науковому полі. Однак, дане питання є важливим, з точки зору, визначення меж поняття, розкриття його призначення та завдань, які вирішують гарантійні виплати. Вони безпосередньо пов'язані із рівнем життя кожної людини, а отже необхідним є чітке визначення їх місця в правовій системі трудового праві. Аналізуючи погляди науковців, можна виділити ряд проблемних аспектів, що впливають на розуміння правової природи гарантійних виплат. Найперше, це визначення ролі економічної та правової сторони явища, що розглядаються відокремлено одна від одної. Також, це співвідношення із заробітною платою, компенсаційними виплатами, гарантійними доплатами та охороною праці взагалі. Тому для глибшого розкриття сутності гарантійних виплат необхідно спершу проаналізувати та вирішити дані питання.

Так, гарантійні виплати є предметом дослідження економічних та правових наук. У першому випадку, Н. В. Овсюк розглядає їх, як вид додаткової заробітної плати, якою є винагорода за працю понад норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [12, с. 380]. Тобто, з економічної сторони гарантійні виплати є оплатою праці, що не зовсім точно розкриває їх сутність. Разом з тим, така їх класифікація дозволяє полегшити механізм

реалізації, оскільки забезпечити право працівників на виплати необхідно в будь-якому випадку. Водночас, науковці-правовики вказують, що гарантійні виплати виплачуються незалежно від фактичних затрат праці, право на їх отримання є винятком з принципу оплати за працю, що виникає лише у випадках, спеціально передбачених законодавством. Ця обставина дозволяє віднести право на гарантійні виплати до категорії додаткових майнових прав працівника і відповідно додаткових майнових обов'язків роботодавця [13, с. 155]. Таким чином, гарантії мають особливу природу, що якраз є й протилежною до оплати виконаної роботи. Крім того, важливим є визначення гарантійних виплат не лише, як фактичної суми грошей, а як права працівника, що якраз й реалізується через отримання певних коштів. Саме тому, більш доречно розглядати гарантійні виплати не як виключення, а як окреме явище із власними особливостями та принципами. Відповідно, співвідносити економічну та правову сутність можливо, як теоретичне й практичне.

Як зазначає М. Д. Гнатюк, реалізація права відбувається у діях (чи правомірній бездіяльності) суб'єктів, то чи реалізується норма чи ні, здебільшого залежить від соціальних властивостей даної норми [14, с. 7]. Саме ці властивості визначають характер дії суб'єкта у тих випадках, коли норма не реалізується, або вона ігнорується, і не здійснюється жодних дій, чи здійснюється варіант поведінки, що порушує норму. В контексті дослідження гарантійних виплат, можна зазначити, що правові норми не втілюються повністю у законодавстві, що дозволяє тлумачити інститут гарантійних виплат не відокремлено, а лише через розкриття суміжних понять. В свою чергу, це призводить до невірної застосування нормативних приписів та реалізації права. Тому, економічна сторона гарантійних виплат безпосередньо пов'язана із правовою, їх комплексне дослідження дозволяє розглянути ефективність реалізації, виділити основні проблеми та завдання для вдосконалення, які допоможуть належним чином забезпечити право працівників на гарантійні виплати.

Таким чином, основною проблемою залишається невизначеність саме правової природи. З цього приводу, Н. В. Дараганова зазначає, що охорону праці, насамперед можна розглядати з позиції того, що охорона праці є одним із інститутів галузі трудового права, який можна визначити як сукупність правових норм, що регулюють відносини щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівників [15, с. 9]. Таким чином, можна дійти висновку, що гарантійні виплати варто розглядати в контексті охорони праці. Оскільки вони застосовуються для матеріального забезпечення працівника в моменти, коли він не виконує трудові обов'язки. Так як, рівень життя та здоров'я пов'язані із матеріальним становищем особи, то відповідно й гарантійні виплати слугують загальною метою охорони праці. З цієї позиції можна виділити спільність між оплатою праці та гарантійними виплатами, що саме й полягає у належності їх до охорони праці та спрямованість до загальної мети щодо забезпечення належних та безпечних для життя й здоров'я умов праці. Водночас, методи, способи й принципи різняться, відрізняються й суспільні відносини.

Досліджуючи співвідношення даних понять, А. В. Калини визначає, що гарантійними виплатами і компенсаційними виплатами є складові оплати праці працівника роботодавцем у випадках нецільового використання робочого часу або виконання не передбачених трудовою угодою робіт [16, с. 65]. Аналізуючи визначення автора, можна дійти висновку, що тлумачення гарантійних виплат через інститут оплати праці можливо лише у випадку надмірно широкого розуміння останнього. Так, якщо вважати, що праця це будь-яка діяльність, що здійснюється особою незалежно від існування трудових відносин та їх суб'єктів у вигляді працівника й роботодавця, то відповідно й гарантійні виплати є теж оплатою праці. Також, із визначення автора, можна зробити висновок, що виплати, здійснювані в процесі трудових відносин є уже оплатою роботи. Проте, на нашу думку, таке розмежування є недоцільним, оскільки надмірно ускладнюють термінологію та можуть бути описані й за допомогою уже існуючих понять.

Так, Н. В. Овсяк, визначає наступні особливості оплати праці: це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо

виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди. Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці [17, с. 28]. Такий перелік дає можливість чітко визначити відмінності гарантійних виплат. Так, вони можуть призначатись й за відсутності трудових відносин, лише пов'язаних із ними. Крім того, їх розмір не залежить від норм праці, її організації та досягнутих результатів, дотримання трудової дисципліни тощо. Таким чином, гарантійні виплати недоречно розкривати через поняття оплати праці, таке дослідження звукуватиме як їх поняття, так і роль та значення для забезпечення рівня життя працівника.

Наступним питанням, що безпосередньо впливає на визначення обсягу поняття гарантійних виплат є його співвідношення із компенсаційними виплатами, оскільки доволі часто їх дослідження здійснюється комплексно без виділення певного розмежування. В. В. Жернаков визначає, що компенсаційні виплати — це грошові виплати, що здійснюються у передбачених законом випадках для відшкодування працівникам додаткових витрат, яких вони зазнали у зв'язку: з виконанням трудових обов'язків чи переведенням на роботу в іншу місцевість, особливим характером роботи та ін [18, с. 278]. Таким чином, серед основних відмінностей між компенсаційними та гарантійними виплатами можна визначити ціль та відносини. Найперше, компенсація можлива лише у випадку виконання працівником своїх трудових обов'язків, а отже крім компенсації виплачується заробітна плата. Також, гарантійні виплати пов'язані з рівнем заробітної плати, однак для компенсації важливою є фактична кількість використаних коштів.

Останнім, але не менш важливим, що необхідно розглянути задля визначення сутності гарантійних виплат є їх співвідношення із гарантійними доплатами. На сьогодні, дане питання є малодослідженим, що призводить до різного тлумачення одних і тих же отриманих працівником сум грошей залежно від підходу науковця. Так, Н. Б. Болотіна при виділенні переліку сум грошей, що відносяться до виплат та доплат зазначає: “до основних гарантійних виплат належать: виплати при службових відрядженнях (ст. 121 КЗпП, постанова Кабінету Міністрів України від 23 квітня 1999 р. №663 "Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон"; до основних видів гарантійних доплат належать: витрати на відрядження при направленні в службове відрядження (ст. 121 КЗпП, постанова Кабінету Міністрів України від 23 квітня 1999 р. №663 "Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон" [19, с. 286]. Хоча дані нормативні акти уже нечинні, проте думка науковця яскраво виражає проблемні моменти. Так, незрозумілим залишається за яким критерієм здійснювався розподіл, як співвідносяться виплати та витрати при службових відрядженнях. Крім того, досліджуючи текст, як уже нечинної постанови наведеної Н. Б. Болотіною, так і постанови, що її змінила “Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів” можна побачити, що формулювання “доплати” взагалі не вживається, що власне і створює певну заплутаність. Відповідно, вираз в постанові № 98 “надбавка до затверджених сум добових витрат” є визначальним для розуміння різниці між гарантійними виплатами та доплатами [20]. Розглядаючи дану проблему Л. П. Грузінова зазначає, що на відміну від гарантійних виплат, гарантійні доплати надаються, щоб запобігти зниженню заробітної плати працівника [21, с. 86]. Таким чином, доплати та виплати мають різну ціль. Виплати спрямовані на збереження заробітної плати. Водночас, гарантійні доплати й більшою мірою пов'язані із оплатою праці, хоча й не передбачені безпосередньо трудовим договором. До прикладу, коли працівника переводять на іншу посаду в разі простою чи погіршення стану здоров'я.

Розкриваючи сутність гарантійних виплат, А. М. Островерх зазначає, що їх соціально-економічне полягає у збереженні за працівником досягнутого ним рівня доходів в той період, коли працівник не працював [22, с. 382]. Таке розуміння збігається із метою гарантійних виплат, однак далеко не завжди чітко проявляється у законодавстві, де обчислення доходу звужується певними строками. Однак важливим, у даному випадку, є розкриття й соціальної сутності. Виплати здійснюються не просто, коли працівник не виконував трудові обов'язки, а лише якщо таке невиконання санкціоноване державою та пов'язано із соціальними потребами та задоволенням соціальних інтересів, до яких може відноситись стан здоров'я, виконання більш важливих функцій, як то участь в примирних комісіях, чи покращення професійних вмінь.

Тож, на основі проаналізованих підходів до співвідношення різних інститутів охорони праці, аналізу відмінних та схожих рис між ними, можна дійти висновку про те в чому ж полягає сутність гарантійних виплат. **Отже, сутність гарантійних виплат містить декілька елементів: соціальну, економічну та правову. Соціальна сутність проявляється через можливість через гарантійних виплат забезпечити належний рівень життя працівника у моменти, коли його соціальне становище є найбільш вразливим. Економічна сутність розкривається через механізм реалізації, який, у свою чергу, пов'язаний із бухгалтерським обліком та залежить від нормативно-правового регулювання. Правова сутність гарантійних виплат полягає у регулюванні суспільних відносин, які виникають щодо реалізації гарантійних виплат.** Необхідність правового регулювання обґрунтовується важливістю та соціальною цінністю даних відносин та створенням такого механізму, що забезпечував би їх реалізацію в найбільш результативний, швидкий та комфортний для працівників спосіб.

Таким чином, дослідження сутності гарантійних виплат, дозволило визначити його багатогранну природу та вплив на різні сфери життя. Крім того, саме багатогранна природа у поєднанні із метою дає можливість виокремити місце гарантійних виплат. Так, це один із інститутів трудового права, що безпосередньо пов'язаний із охороною праці та реалізується, в тому числі, й на виконання її мети. Також, у межах охорони праці, гарантійні виплати існують поряд із оплатою праці, компенсаційними виплатами та гарантійними доплатами, однак не залежать від них. Саме використовуючи дані положення можна буде вдосконалити законодавства таким чином, щоб воно найефективніше відповідало потребам працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19: Міжнародний стандарт Ради з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку від 01.01.2012. URL: <https://bitly су/byj7QW84> (офіційне звернення: 20.05. 2019)
3. Академія наук України. Словник української мови у 20 томах. URL: <https://bitly су/XlezcI7> (дата звернення: 20.05. 2019)
4. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам: Наказ Мінфін України від 28.10.2003 № 601. Офіційний вісник України. 2003. №46. С. 148.
5. Линник О. І. Дослідження необхідності, доцільності та ефективності впровадження в Україні системи обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2015. № 11. С. 109-120.
6. Жидеєва Л. І., Стародуб І. В. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. Економіка і суспільство. 2017. № 9. С. 1122-1126.
7. Шлапко Т. В., Чергенець Н. В. Правове регулювання гарантійних виплат: порівняльний аспект. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2017. Вип. 43(1). С. 186-190
8. Прокопенко В. І. Трудове право України. Х.: Консум, 2002. 528 с.
9. Трудовий кодекс України: Законопроект № 1658 від 27.12.2014. URL: <https://bitly су/LbyEgb> (офіційне звернення: 20.05. 2019)
10. Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. екон. наук : спец.12.00.05 "Трудове

право і право соціального забезпечення”/Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Лугань, 2009. 20 с.

11. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 198 с.

12. Овсяк Н. В., Вільман І. Ю. Особливості організації обліку праці та її оплати. Економіка і суспільство. 2016. № 6. С. 379-383.

13. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві. Ж.: Видавництво ЖДУ імені Івана Франка, 2011. 185 с.

14. Гнатюк М. Д. Правозастосування та його місце в процесі реалізації права. автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. екон. наук : спец. 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень/ Інституті держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2007. 19 с.

15. Дараганова Н. В. Поняття охорони праці: адміністративний аспект. Юридична наука. 2014. № 6. С. 7-13.

16. Щокін Г. В., Антонюк О. В., Головатий М. Ф. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.)К.: МАУП, 2006. 496 с.

17. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно-правовій базі України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 3(2). С. 27-31.

18. Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право. Х.: Право, 2012. 496 с.

19. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: Підручник. К.: Київська обласна організація товариства "Знання", 2001. 564 с.

20. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабміну від 02.02.2011 № 98. Офіційний вісник України. 2011. № 11. С. 20.

21. Грузінова Л. П. Трудове право України. К.: МАУП, 2003. 128 с.

22. Островерх А. М. До питання щодо гарантійних виплат. Форум права. 2008. № 2. С. 381-386.

УДК 349.2

Платонова Г.А.,

НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРОКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання строків у трудовому праві. Визначено основні положення національного трудового законодавства у вказаній сфері. Виокремлено перелік особливостей правового регулювання і охарактеризовано зміст кожної з них.

Ключові слова: *правове регулювання, строки, трудове право, трудове законодавство, праця.*

В статті проаналізована специфіка правового регулювання строків в трудовому праві. Определены основные положения национального трудового законодательства в указанной сфере. Выделен перечень особенностей правового регулирования и охарактеризовано содержание каждой из них.

Ключевые слова: *правовое регулирование, сроки, трудовое право, трудовое законодательство, труд.*

In the article the specifics of legal regulation of terms in labor law are analyzed. The basic provisions of the national labor legislation in this area are determined. The list of features of legal regulation is singled out and the content of each of them is described.

Key words: *legal regulation, terms, labor law, labor legislation, work.*

Одним із найбільш важливих елементів, що забезпечують функціонування усієї системи трудового права є строки. Отже, їх правове регулювання повинно бути ефективним та узгоджуватись із інтересами кожного із інститутів. Саме визначення строків є гарантією для захисту інтересів як працівників, так і роботодавців. Водночас, строки виконують й додаткові функції направленні на