

3. Constitution of the Republic of Bulgaria. Prom. SG 56/13 Jul 1991. URL: [http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file\\_id=186559](http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file_id=186559) (дата звернення: 08.07.2018).
4. Конституційне право зарубіжних країн : Навч. посібник / В. О. Ріяка (керівник авт. кол.), В. С. Семенов, М. В. Цвік та ін.; за заг. ред. В. О. Ріяки. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 512 с.
5. Загальна декларація прав людини : резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року 217 А (III). *Офіційний вісник України*. 2008. № 93.
6. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 року № 2148-VIII. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043/conv](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043/conv) (дата звернення: 04.03.2019).
7. Кодекс належної практики у виборчих справах : ухвалений Венеціанською комісією за демократію через право на 52-й сесії 30 жовтня 2002 року (CDL-AD (2002) 23 rev). URL: [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2002\)023rev-ukr](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2002)023rev-ukr) (дата звернення: 04.03.2019).
8. Роль міжнародних стандартів виборчого права в реалізації принципів безпосередньої демократії. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. Вип. 22. С. 277–283
9. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141
10. Про місцеві вибори : Закон України. *Голос України*. 2015. № 143-144.
11. Про вибори народних депутатів України : Закон України. *Голос України*. 2015. № 143-144.
12. Про вибори Президента України : Закон України. *Голос України*. 2015. № 143-144.
13. Чиркин В.Е. Конституционное право зарубежных стран. М. : Юристъ, 1997. 568с.
14. Панкевич І. Принцип таємності голосування як гарантія вільних виборів : міжнародні стандарти та український досвід. *Вісник Львівського університету. Сер. : Міжнародні відносини*. 2012. Вип. 31. С. 198–207.
15. Панкевич І. Прямі вибори як принцип українського виборчого права. *Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична*. 2013. Вип. 57. С. 169–178.

УДК 349.2

Парінов А.Б.,

*Здобувач кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*

## НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*У статті проаналізовано специфіку компенсаційних виплат у трудовому праві. Визначено сутність даного правового явища. Окреслено авторську наукову інтерпретацію компенсаційних виплат у трудовому праві.*

**Ключові слова:** компенсація, компенсаційні виплати, трудове право, трудове законодавство, працівник.

*В статье проанализирована специфика компенсационных выплат в трудовом праве. Определена сущность данного правового явления. Определено авторскую научную интерпретацию компенсационных выплат в трудовом праве.*

**Ключевые слова:** компенсация, компенсационные выплаты, трудовое право, трудовое законодательство, работник.

*In the article the specifics of compensatory payments in labor law are analyzed. The essence of this legal phenomenon is determined. The author's scientific interpretation of compensatory payments in labor law is outlined.*

**Key words:** *compensation, compensatory payments, labor law, labor law, employee.*

Аналізуючи українське законодавство в сфері трудових відносин не можливо не відзначити наявність високого рівня, який встановлено до умов праці та охорони трудових прав. Одним із основних завдань трудового права, як галузі, є охорона та захист прав громадян на працю, який ставить на меті забезпечення належного рівня відносин між роботодавцем та працівником, які виникають в межах правового поля.

В той же час, будь-які суспільні відносини змінюються, набуваючи нового змісту, що відповідає реаліям взаємодії осіб в тій чи іншій сфері у певний час. Трудові відносини не є виключенням, що потребує постійного оновлення правового регулювання в залежності від інтенсивності зміни самих правовідносин.

Разом з тим, слід звернути увагу значну застарілість нормативного підґрунтя трудового права, що зумовлює необхідність в його оновленні, зокрема, шляхом прийняття нового Трудового кодексу, щодо проектів якого протягом багатьох років проходять дискусії з метою максимального правового регулювання галузі.

Пошук нової моделі регулювання, та відхід від значної кількості соціальних пільг, компенсаційних та гарантійних виплат, наявність яких не відповідає новим економічним відносинам, що ґрунтуються на принципах ринкової економіки, однак збереження для громадян належного рівня трудових прав та умов праці потребують ґрунтовних досліджень в даній сфері.

Питання компенсаційних виплат стало предметом наукового інтересу ряду вчених, серед яких необхідно виділити А.М. Острроверх, М.І. Іншин, Ю.М. Коршунов, К.О. Севастьяненко, Г.С. Гончарова, В.О. Кучер, Н.Б. Болотіна, О.Є. Сонін, Я. В. Свічкарьова, О.І. Процевський, О. П. Рудницька, К.Ю. Мельник, В.Г. Ротань, С.О. Цимбалюк, В.В. Лазор та інших.

Водночас відзначимо, що дефініція та сутність поняття компенсаційних виплат не була достатньо досліджена в науковому середовищі, що зумовлює актуальність даної роботи. Зокрема, встановлення сутнісних ознак, що формують дане поняття, дозволить закласти підґрунтя як майбутніх досліджень, так і для формування законодавчої бази з метою регулювання даної сфери трудових відносин.

**Виплатою в межах регулювання трудового права є видача роботодавцем, за свій рахунок, працівнику плати за застосування ним своїх здібностей до праці щодо створення цінностей як матеріальних, так і духовних, з використанням засобів виробництва, що належать роботодавцю, в межах трудових або пов'язаних із ними відносин.**

Таким чином, відповідна видача плати є виплатою працівнику. Однак дефініція виплати працівнику також не стала поширеним предметом наукового інтересу українських вчених.

Вивчаючи висловлювання у науковій праці І.В. Орлова дозволяє, дозволяє прийти до висновку, що під виплатою працівнику розуміється сукупність оплати праці і доходів працівників [1, с.144-145]. Таким чином, вчений диференціює складові виплат працівникам на оплату праці та інші доходи, що дає підстави вважати, що виплата працівникам не є суто оплатою виконання ними трудових обов'язків, але і включає інші доходи, які працівник отримує від роботодавця.

В.С. Лень надає дещо ширше визначення поняттю виплати працівнику, зазначаючи, що 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 з законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги та у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин [2, с.271]. Таким чином, вченим також підтримується позиція, що виплати працівникам є нічим іншим, аніж оплатою праці, яка може включати крім компенсації за виконання трудових обов'язків також інші додаткові блага, які

виплачуються працівнику. При цьому вчений прив'язує можливість здійснення таких виплат саме до наявності трудових відносин, що, тим не менше, не обмежує роботодавця можливості здійснювати у виплатах, що не прямо не пов'язані із виконанням трудових обов'язків.

Таким чином, розуміння виплат працівникам зводиться до того, що це є оплатою праці осіб. Отже, розкриття сутності дефініції компенсаційних виплат пов'язане із дослідженням оплати праці, як явища, оскільки, враховуючи попередні тези, дані поняття мають досить значну кількість спільних ознак, які можуть надати можливість більш детально дослідити сутність компенсаційних виплат та виокремити їх основні ознаки.

В.Я. Буряк стверджує, що оплата праці може бути визначена як винагорода, що виплачується працівнику за використання його праці [3, с.317]. Можемо погодитись із даною думкою, оскільки вбачається трактування оплати праці як виплати, в її загальному значенні, та уточнюється підстава для здійснення відповідної виплати – використання праці.

В.І. Прокопенко під оплатою праці він розуміє „винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору. Також автор стверджує, що „оплата праці повинна залежати від кількості та якості праці” [4, с.365]. Дане визначення цікаве тим, що автор окрім визначення оплати праці через загальне розуміння виплати також вказує на юридичну підставу відповідної виплати. Таким чином, можемо зробити висновок, що праця, тобто сукупність певних дій працівника, може вважатись фактичною підставою для її оплати. Водночас, трудовий договір або нормативно-правовий акт – юридичною підставою, яка визначає особливості її здійснення в конкретному випадку.

На думку О.В. Валецької, оплата праці – це система організаційно-правових механізмів та способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівнику заробітної плати за його працю відповідно до законодавства, актів соціального діалогу і трудового договору [5, с.10]. Таким чином, автор під оплатою праці вбачає не лише саму виплату, яка здійснюється працівнику, а як цілу систему різноманітних елементів. Разом з тим, відповідне розширене тлумачення впроваджене завдяки деталізації та розбиванню процесу здійснення виплати на окремі етапи: визначення, нарахування та виплату.

Подібного трактування притримується І. С. Лаптії, в чіх працях віднаходимо, що оплата праці – це система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [6, с. 82]. Таким чином, також вбачається розуміння оплати праці через систему елементів, однак автор вказуючи на їх наявність не деталізує їх, вказуючи лише на їх приналежність до забезпечення здійснення виплат. Також, на відміну від попереднього визначення, не вказано підстав для здійснення відповідних виплат. Зокрема, фактичною підставою для виплати є використання праці, а юридичною – трудовий договір або норма законодавства. Вважаємо відсутність відповідних підстав для здійснення виплат недоліком даної дефініції, оскільки вони є сутнісними ознаками поняття та дають можливість відокремити його від інших виплат. Уточнюючи суб'єктів між якими відбуваються виплата, констатується виникнення трудових відносин між ними, однак відсутні підстави вважати, що виплата здійснюється саме за використання праці, оскільки трудові відносини в широкому розумінні не обмежуються суто виконанням трудової функції працівником.

В економічній літературі зустрічаються підходи до оплати праці, коли автори намагаються поєднати марксистське і сучасне тлумачення заробітної плати. Зокрема, О.О. Воронін стверджує, що «вартість робочої сили (витрати на її відтворення) – це, насамперед, абстрактна, теоретична категорія. Взаємовідношення між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці мають схожість з орендними відносинами. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна (робочої сили), скільки величина плати за її використання (оплата праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили» [7, с. 29]. Таке тлумачення даного поняття є досить цікавим з наукової точки зору. В ньому

розкривається необхідність в отриманні економічного ефекту роботодавцем від використання праці. При цьому зазначається, що власником робочої сили є саме працівник, що узгоджується з попередніми висновками про нерозривність між працівником і працею, як продуктом використання своєї працездатності із врахуванням індивідуального досвіду, навичок та знань. Роботодавець, в свою чергу може лише використовувати таку працю протягом певного строку, що за відповідними ознаками, цілком відповідає орендним відносинам.

Відзначимо про наявність наукової дискусії щодо тотожності понять оплата праці та заробітна плата. Невизначеність наукової спільноти щодо даного питання пов'язане із досить схожим визначенням заробітної плати, що викликає схожість ознак обох понять.

Так, В. Г. Золотогоров вказує, що заробітна плата – сукупність виплат у грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік) [8, с. 121]. Таким чином, автор визначає заробітну плату як певну виплату, яка отримується працівником. Разом з тим, вказується, що працівник отримує дану виплату за певний період часу, при цьому не визначається, що саме є підставою для здійснення виплати. Не зважаючи на вказані недоліки дефініції простежуються спільні ознаки із оплатою праці, а саме належність до родового поняття виплат, а також суб'єктний склад – така виплата отримується працівником.

В. В. Кулішов зазначає, що заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника [9, с. 295]. Ми не можемо погодитись із даним визначенням, оскільки ціна є лише еквівалентом вартості. Водночас, заробітна плата є саме виплатою, яка, крім визначення ціни виконаних робіт, передбачає дію – оплату таких робіт. Таким чином, науковцем, при наданні визначення заробітній платі, встановлено лише перший етап виплати – встановлення її суми.

На думку В. О. Мандибури, заробітною платою слід вважати грошову винагороду, яку отримує працівник за роботу протягом повного робочого часу (рік, тиждень, день) [10, с. 5]. В даному випадку, автор досить лаконічно визначив основні характерні риси заробітної плати, як виплати яка здійснюється працівнику за його працю. Визначення часу, за який працівник отримує такі виплати може свідчити про регулярність їх здійснення. В даному випадку простежується подібність основних ознак із оплатою праці.

Л. М. Яременко, розглядаючи поняття заробітної плати, вказує, що це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуги [11, с. 190]. Можемо спостерігати тенденцію, щодо визначення заробітної плати через виплату, яка здійснюється у зв'язку із використанням праці особи-працівника. Таким чином природа поняття, а саме належність до родового поняття виплати, а також підстава для її здійснення збігається із відповідними ознаками поняття оплати праці.

Разом з тим, І.М. Щирба вважає неприпустимим ототожнення заробітної плати і оплати праці, тому, що: по-перше, ці категорії стосуються різних учасників трудового процесу – працедавця – з одного боку, і працівника – з іншого. Тобто оплатити працю є обов'язком працедавця, а отримати зароблену плату за свою працю є правом працівника, яке гарантує йому Конституція України, по-друге, сума, яку заробив працівник є витратами працедавця, що входить у структуру витрат на оплату цієї праці. Тобто з точки зору смислового навантаження поняття є не порівняльними, а з точки зору працедавця – сума, яку він витрачає на оплату праці є більшою, ніж сума, яку отримує працівник за свою працю, оскільки в її величину додатково до суми „заробленої плати” працівником включаються витрати працедавця на створення необхідних умов праці, здійснення заходів з її охорони і техніки безпеки [12, с.12]. Цілком погоджуємось із даною позицією, оскільки заробітна плата, на нашу думку, є лише виплатою за виконання трудових обов'язків, в той час, як оплата праці може включати і інші виплати в межах трудових відносин. Таким чином, поняття оплати праці є більш широким, оскільки до його змісту включається здійсненні і інших виплат.

З даним висновком погоджується Н.Б. Болотіна, яка зазначає, що термін „оплата праці” є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, на відміну від терміну „заробітна плата” [13, с.298]. Таким чином, підтверджується теза про включення до оплати праці різних видів виплат, які здійснюються під час існування трудових відносин між працівником та роботодавцем, тоді як, заробітною платою є лише виплати за виконання певної роботи.

В контексті більш широкого тлумачення терміну оплата праці, слід зауважити, що Г.О. Швиданенко дає таке визначення «оплата праці» - це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством, рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім [14, с. 201]. Таким чином, схилиємось до думки, що оплата праці є більш широким поняттям за заробітну плату, та включає ряд інших виплат. До таких виплат можуть бути віднесені надбавки, доплати, премії, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Разом з тим, законодавець вніс певні неузгодженості до усталеного в науковому середовищі розмежування вказаних понять. Зокрема, правову основу структури заробітної плати закладено у ст.2 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою до її складу входять основна, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, норми часу, обслуговування, посадові обов'язки. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок, окладів, і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. О.О. Сукач відзначає визначення законодавцем поняття додаткової заробітної плати, як винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які є структурним елементом заробітної плати, належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [15, с.145]. Таким чином прослідковується, що законодавець вважає заробітну плату більш широким поняттям, аніж прийнято вважати в науковому середовищі. Зокрема, на його думку до заробітної плати включаються не тільки виплати безпосередньо за виконання трудової функції, але і різного роду компенсаційні виплати, а також виплати, які мають заохочувальний характер, зокрема премії та винагороди за підсумками року.

Разом з тим, О. В. Валецька зазначає, що на думку деяких вчених, поділ заробітної плати на три частини певною мірою суперечить природі заробітної плати, та, якщо розглядати її як винагороду за виконання працівником трудової функції, то до зарплати не повинні включатись одноразові та компенсаційні виплати. Вчена також відзначає позицію, що визначення структури не цілком відповідає не лише ст. 94 Кодексу законів про працю але й системі КЗпП, яка не передбачає включення до заробітної плати гарантійних та компенсаційних виплат, а також додаткових соціально-побутових пільг, які надаються підприємствами. На думку вищенаведених

авторів, законодавчо введене визначення заробітної плати переслідує фіскальні цілі, оскільки саме заробітна плата є головним об'єктом оподаткування податком з доходів фізичних осіб та зборами на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, тому розширення змісту поняття заробітної плати автоматично призводить до збільшення бази оподаткування і зростання розміру платежів до бюджету та відповідних цільових фондів [16, с.86]. Цілком погоджуємось із зазначеними позиціями. Заробітною платою є виплата за безпосереднє виконання трудової функції, тоді як інші виплати, включені законодавцем до складу заробітної плати мають іншу правову природу, оскільки не пов'язані напряду із використанням працівником своїх здібностей до праці. Разом з тим, не поділяємо позицію, що включення до складу заробітної плати різних видів виплат здійснено з фіскальною метою, оскільки відповідна позиція є лише припущенням авторів. Збільшення бази оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором, у зв'язку із розширенням поняття заробітної плати не відбувається. Загалом, перелік доходів, які підлягають оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб не є виключним, про що свідчить стаття 164 ПК України [17], відтак відповідні виплати, що включені до складу заробітної плати не змінили б загальну суму оподаткованого доходу працівника. Водночас, включення виплат до складу заробітної плати покладає на роботодавця, в порядку, передбаченому статтею 168 ПК України [17], обов'язки податкового агента з утримання та перерахування податку на доходи фізичних осіб до Державного бюджету України, що значно зменшує бюрократичні процедури для самих фізичних осіб. У випадку виключення додаткових виплат зі складу заробітної плати, вони кваліфікувались би як інші доходи фізичної особи, які вона була би зобов'язана, у відповідності до вимог статті 179 ПК України [17], задекларувати в річній податковій декларації та самостійно сплатити податкові зобов'язання до бюджету.

В той же час, О. О. Сукач вважає, що заробітна плата повинна включати три складові елементи: основну та додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати, При цьому потребують зміни законодавчі акти, що не передбачають додаткових відомостей про природу та особливості оплати праці [15, с.145]. Ми не поділяємо відповідну позицію, оскільки на нашу думку, як уже зазначалось, заробітна плата має іншу правову природу, аніж інші виплати, що законодавчо включені до неї. Разом з тим, відсутні підстави для критики даної позиції, оскільки вона заснована на нормах чинного законодавства, відтак є вірною. Однак вважаємо, за доцільне ввести в законодавство поняття оплати праці, та наділити відповідне визначення змістом, який на даному етапі є складовою заробітної плати.

Відзначимо, що наведене дослідження дає підстави вважати, що компенсаційні виплати є складовою частиною оплати праці. Таким чином, оплата праці, за своєю суттю є родовим поняттям для компенсаційних виплат, що встановлює наявність однакових сутнісних ознак обох дефініцій. Таким чином, з метою дослідження сутності компенсаційних виплат, доцільно надати визначення оплати праці, яке буде включати його сутнісні ознаки.

**Враховуючи вищенаведене, можемо зауважити, що під оплатою праці слід вважати систему організаційно-правових механізмів та способів, що забезпечують встановлення, нарахування та виплату роботодавцем працівнику, як правило, у грошовому вираженні, винагороди, яка пов'язана із використанням його праці відповідно до законодавства, актів та трудового договору.**

Розглядаючи поняття компенсаційних виплат, відзначимо, що визначення їх дефініції не є поширеним серед вітчизняних науковців об'єктом дослідження.

Зауважимо, що в контексті нашого дослідження, попередні висновки щодо включення компенсаційних виплат до змісту понять оплати праці та заробітної плати відіграє досить значну роль, оскільки таке включення дає підстави вважати, що компенсаційні виплати є складовою частиною оплати праці, що в свою чергу наділяє відповідні виплати характерними ознаками оплати праці, як правового явища. Отже при наданні визначення компенсаційним виплатам, вони повинні мати характерні для оплати праці ознаки, такі як підстава надання, суб'єктний склад та

інші.

А.М. Островерх відзначає, що законодавством України не передбачено легальної дефініції компенсацій. Більше того, як у науці, так і в законодавстві використовуються два терміни для позначення одного явища: “компенсації” і “компенсаційні виплати”. Так, у главі VIII КЗпП України вживається термін “компенсації”, водночас в інших галузевих нормативно-правових актах, зокрема актах фінансового права України, вживається термін “компенсаційні виплати”. Іноді в навчальній літературі використовуються обидва терміни як синоніми. Таким чином, відсутність нормативного визначення компенсацій характеризується відсутністю як у науковців, так і у законодавців єдиного розуміння цієї категорії [18, с.75]. Таким чином, вбачається проблематика дефініції компенсаційних виплат, оскільки через загальне розуміння поняття компенсації та його загальнозживаність, в тому числі на законодавчому рівні, до компенсаційних виплат можуть бути включені виплати, які за своєю правовою природою не відповідають поняттю компенсаційних виплат.

Термін «компенсація» у сфері соціально-трудових відносин потрібно розглядати як певну виплату, винагороду, заохочення, благо, яку надає роботодавець (керівник) найманому працівникові за використання його робочої сили, а також як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагород, благ, заохочень найманому працівникові [19, с.86]. Отже, можемо спостерігати, що в категорію «компенсація» одночасно включається значна кількість різноманітних виплат. Разом з тим, до поняття «компенсаційні виплати» слід застосовувати більш звужене розуміння.

Зокрема, К.Ю. Мельник компенсаційними виплатами називає грошові виплати, спрямовані на відшкодування додаткових витрат, пов'язаних з виконанням працівником трудової функції [20, с.304]. Враховуючи дану позицію, відзначимо, що до компенсаційних виплат відносяться лише витрати, які несе працівник, які прямо пов'язані із виконанням трудової функції. Отже, до компенсаційних виплат не можуть бути віднесені винагороди та заохочення, якщо вони не підпадають під зазначені вище ознаки.

А.М. Островерх відзначає, що 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 [21, с.107]. Вченою ототожнюються поняття компенсації та компенсаційної виплати, що на нашу думку не є вірним. Вважаємо, що поняття «компенсації» є значно ширшим, а наведена вченою дефініція може бути застосована саме до поняття «компенсаційна виплата». Розглядаючи зазначену дефініцію саме через призму компенсаційних виплат, відзначимо, що цікавим з наукової точки зору є уточнення авторки щодо можливості відшкодування роботодавцем не лише витрат пов'язаних із виконанням трудових обов'язків, але і із виконанням інших обов'язків передбачених законодавством. Варто відзначити, що здійснене авторкою уточнення щодо можливих актів, якими може бути врегульовано обов'язки, витрати під час виконання яких можуть бути відшкодовані вважаємо неоднозначним. Включення до даного переліку Кодексу законів про працю є доцільним, оскільки ним можуть бути передбачені обов'язки в межах трудових відносин, однак які прямо не впливають на виконання трудової функції. В той же час, авторка вважає такий перелік нормативно-правових актів невиключним, про що свідчить формулювання «та іншими». Таким чином, до компенсаційних витрат фактично можуть бути включені будь-які виплати на відшкодування витрат у зв'язку із виконанням обов'язків, лише з однією умовою – відповідний обов'язок повинен бути передбачений в законодавстві.

В той же час, посилання на обов'язки, визначені в КЗпП іде в розріз із позицією О. П. Рудницької, яка вказує, що чинному КЗпП України грошова виплата за відпустку, невикористану відпустку або її частину характеризується, як компенсаційна виплата. Надання цих грошових сум не мають мети компенсувати витрати працівників, а тому не можуть визнаватись компенсаційними виплатами [22, с.181]. Відзначимо, що авторкою досить влучно звернута увага

на обов'язковість відшкодування витрат працівника, відтак можемо констатувати, що посилання на обов'язки, визначені в КЗпП не в усіх випадках може бути доцільним з метою кваліфікації виплати, як компенсаційної.

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 [23, с. 33]. Дане визначення є подібним до попередніх, разом з тим, вважаємо, що воно варто уваги зверненням автором уваги на той факт, що компенсаційні виплати являються такими у випадку, якщо відповідна виплата здійснюється лише у випадку, якщо вони не пов'язані із неправомірними діями роботодавця. Таким чином, підставою для отримання грошової суми, яка підпадає під категорію «компенсаційні виплати» не може бути порушення роботодавцем законодавчих вимог. Виплати компенсацій у зв'язку із правопорушенням роботодавця мають іншу правову природу, що, серед іншого впливає і на зазначений вище податковий обов'язок. Якщо працівник отримує дохід від роботодавця у формі компенсаційної виплати, такий дохід підлягатиме оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб та військовим збором. При цьому утримання податків здійснюватиме роботодавець в момент виплати. У випадку виплати доходу, у зв'язку із здійсненням роботодавцем певного порушення, в залежності від природи платежу, відповідний дохід фізичної особи може бути виключений з бази оподаткування.

Я. В. Свічкарьова компенсаційними виплатами називає відшкодування витрат, понесених працівником у зв'язку з виконанням трудових обов'язків [24, с.26]. Відзначимо, що дане визначення є досить лаконічним, та містить обов'язкові, характерні для компенсаційних виплат, ознаки, таким чином воно, на нашу думку є досить вірним. Разом з тим, через відсутність розкриття інших ознак даного поняття, не можемо назвати дану дефініцію вартою уваги для вивчення з метою удосконалення позицій щодо даного питання, водночас наведена дефініція може бути використана, як база.

В. О. Кучера вказує, 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 інше [25, с.334]. В даному випадку можемо спостерігати базове визначення, до якого автор додав невиключний перелік прикладів виплат, які підпадають під категорію компенсаційних. Не можемо підтримати відповідну позицію, оскільки, через досить широкий перелік компенсаційних виплат, які мають різну правову природу та різні підстави, вважаємо, що зазначення лише частини можливих виплат, які, в свою чергу, відрізняються від інших та не можуть допомогти у встановленні інших, є недоцільним.

Таким чином, приходимо до висновку, що сутністю поняття «компенсаційні виплати» є ряд ознак, які притаманні його родовим поняттям виплати та оплати праці, зокрема, компенсаційні виплати є певною сумою, яка надається за використання особою своїх здібностей до праці, при цьому, основною ознакою, що відокремлює компенсаційні виплати від наведених родових понять є конкретизуюча підстава здійснення відповідних виплат, а саме понесення додаткових витрат працівником.

Враховуючи наведене, відзначимо, що компенсаційною виплатою в трудовому праві є винагорода, як правило, у грошовому вираженні, що виплачує роботодавець працівнику, яка пов'язана із використанням праці останнього та спрямована відшкодування додаткових витрат не пов'язаних із порушенням роботодавцем норм законодавства, які поніс або планує понести працівник у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Орлов І. В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. І. В. Орлов. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні

науки. 2010. Вип. 18(1). С. 141–146.

2. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік. В. С. Лень, М. П. Штупун. Проблеми і перспективи економіки та управління. - 2015. - № 2. - С. 266-274.

3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Концерн Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. 536 с.

4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. 3-те вид., перероб. та доп.. Володимир Іванович Прокопенко. Х.: Консум, 2002. 528 с

5. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення”. Оксана Валеріївна Валецька. Луганськ, 2009. – 23 с.

6. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. І.Лаптії. Право України. – 2005. – №7. – С. 81-84.

7. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу. О. Воронін. Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 29–37.

8. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике. В. Г. Золотогоров. – Минск : Польша, 1997. – 571 с.

9. Кулішов В. В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум : навч. посіб. В. В. Кулішов. Львів : Магнолія плюс, 2004. – 332 с.

10. Мандибура В. О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати. В. О.Мандибура, В. О. Тимофєєв. – К. : Парламентське видавництво, 1997. –86 с.

11. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Л. М. Яременко. Економічний вісник університету : зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2010. №15/1. С. 187–190.

12. Щирба Ірина Маркіянівна. Облік оплати праці та аудит її ефективності.- Дисертація канд. екон. наук: 08.00.09, Терноп. нац. екон. ун-т. - Т., 2012.- 200 с.

13. Трудове право України: Підручник. За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во Знання, КОО, 2000. – 564 с.

14. Економіка підприємства : підручник. Швиданенко Г.О., Васильков В. Г., Гончарова Н.П. [та ін.]; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К. : КНЕУ, 2009. – 598 с.

15. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці. О. О. Сукач. Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. Вип. 4. - С. 144-151.

16. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці [монографія]. О. В. Валецька. Миколаїв: ЧДУ ім. П. Могили. 2012. 220 с.

17. Податковий кодекс України. Кодекс України; Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

18. Островерх А.М. До питання про компенсації в трудовому праві. Актуальні проблеми держави і права. Зб. наук. праць.- Одеса. 2009. - Вип. 46. С. 75-81.

19. Цимбалюк С.О. Теорія компенсації та компенсаційного пакета. Цимбалюк С.О. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. Наук. Праць. 2012. №1 (3). С. 83-89.

20. Трудове право України : підручник. К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

21. Островерх А.М. Зміст гарантійних та компенсаційних виплат у трудовому праві. «Юридичний науковий електронний журнал». №3, 2018. С.106-108

22. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України. О. П. Рудницька. Часопис Київського університету права. - 2015. - № 4. - С. 180-184.

23. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сімферополь, 2003. 195 с.

24. До питання про оплату праці за договором "мінімум-максимум". Я. В. Свічкарьова. Право та інновації. 2017. № 2. С. 24-29.

25. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів: ЛьВДУВС, 2017. – 564 с.

УДК 349.2

Радзівідло А. Я.,

аспірант Харківського національного  
університету внутрішніх справ

## РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ТА ОBOB'ЯЗКІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

*Стаття присвячена дослідженню ролі трудового договору в реалізації прав та обов'язків сторін трудових правовідносин. Досліджуються точки зору відомих вчених стосовно сутності трудового договору та трудових правовідносин. Звертається увага на те, що поряд з тим, що трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин він є ще їх регулятором. Обґрунтовується доцільність у майбутньому Трудовому кодексі України максимально повно закріпити права та обов'язки працівників та роботодавців, не зменшуючи при цьому юридичних гарантій трудових прав працівників, передбачених Кодексом законів про працю України. Також пропонується затвердити на рівні постанови Кабінету Міністрів України типову форму трудового договору між працівником і роботодавцем.*

**Ключові слова:** трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, праця.

*Статья посвящена исследованию роли трудового договора в реализации прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений. Исследуются точки зрения известных ученых о сущности трудового договора и трудовых правоотношений. Обращается внимание на то, что наряду с тем, что трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений, он еще есть их регулятором. Обосновывается целесообразность в будущем Трудовом кодексе Украины максимально полно закрепить права и обязанности работников и работодателей, не уменьшая при этом юридических гарантий трудовых прав работников, предусмотренных Кодексом законов о труде Украины. Также предлагается утвердить на уровне постановления Кабинета Министров Украины типовую форму трудового договора между работником и работодателем.*

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, трудовой договор, работник, работодатель, труд.

*The article is devoted to the study of the role of the employment contract in the realization of the rights and obligations of the parties to the employment relationship. The views of well-known scientists concerning the nature of the employment contract and labor relations are investigated. Attention is drawn to the fact that along with the fact that the employment contract is the basis for the emergence of employment relationships, it is also their regulator. The feasibility of the future Labor Code of Ukraine substantiates as fully as possible the rights and obligations of employees and employers, without reducing the legal guarantees of labor rights of employees, provided for by the Labor Code of Ukraine. It is also proposed to approve at the level of the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine a typical form of an employment contract between an employee and an employer.*

**Keywords:** labor relations, employment contract, employee, employer, work.