

ОСОБЛИВОСТІ КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Актуальність статті підтверджується необхідністю пошуку нової моделі регулювання та відходу 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 і умов праці потребує ґрунтовних досліджень у цій сфері. З'ясовано, що на законодавчому рівні визначено перелік витрат, які підлягають відшкодуванню. Водночас обов'язок відшкодування виникає в роботодавця лише у випадку понесення витрат, передбачених на законодавчому рівні. Відзначено, що обов'язок відшкодування відмінний від законодавчо встановленого переліку витрат може здійснюватися і на договірних засадах, що не призводить до визнання такого відшкодування компенсаційною виплатою та встановлює для сторін договору додаткові обов'язки, зокрема щодо оподаткування таких виплат як додаткового блага фізичної особи – працівника. Наголошено, що нерегулярність здійснення компенсаційних виплат пов'язується з тим, що обов'язок здійснення відповідного відшкодування поєднується лише з фактом понесення працівником додаткових витрат. Водночас, якщо в процесі здійснення трудової функції працівник таких витрат не несе, то протягом усього часу обов'язок роботодавця щодо відшкодування також не виникає. Відзначена наявність широкого кола передбачених законодавством підстав для здійснення компенсаційних виплат, у зв'язку з чим в науковому середовищі є спроби класифікувати компенсаційні виплати в окремі групи. Зроблено висновок, що у випадку здійснення витрат працівником під час виконання своєї трудової функції такого факту не досить для відшкодування йому відповідної суми з боку роботодавця. Обов'язковою умовою для кваліфікації здійсненого роботодавцем відшкодування як компенсаційної виплати є наявність підстави понесених витрат у відповідних переліках, передбачених законодавством чи договором. Інші виплати, навіть якщо вони несуть компенсаційний характер, однак не передбачені на законодавчому чи договірному рівнях, не можуть бути кваліфіковані як компенсаційні виплати.

Ключові слова: відшкодування, компенсаційні виплати, трудові обов'язки, заробітна плата.

The relevance of the article is confirmed by the need to find a new model of regulation, and the departure from a significant number of social benefits, compensation and guarantee payments, the presence of which does not correspond to new economic relations based on the principles of market economy, but preserving for citizens the right level of labour rights and working conditions research in this area. It has been found that the legislative level has identified a list of expenses to be reimbursed. At the same time, the obligation of compensation arises at the employer only in case of expenses incurred at the legislative level. It is noted that the obligation to compensate for expenses other than the statutory list can be carried out and on a contractual basis does not lead to the recognition of such compensation by a compensation payment, and imposes additional obligations on the parties to the contract, in particular with respect to taxation of such payments as an additional benefit of an individual – employee. It is emphasized that the irregularity of compensation payments is due to the fact that the obligation to pay compensation is only due to the fact that the employee incurred additional costs. However, if the employee does not bear such expenses during the exercise of his/her job function, then the employ-

er's obligation to compensate does not arise during the whole time. There is a wide range of legal grounds for compensation, and therefore, in the scientific environment, attempts are made to classify compensation into separate groups. It is concluded that in the case of expenses incurred by an employee in the performance of his or her work function, this fact is not sufficient to compensate him for the corresponding amount on the part of the employer. A prerequisite for qualifying compensation paid by the employer as compensation is the existence of a reason for the costs incurred in the appropriate lists provided for by law or contract. Other payments, even if they are compensatory in nature but are not provided for at the legislative to contractual levels, cannot qualify as compensatory payments.

Key words: *reimbursement, compensation, work responsibilities, wages.*

Вступ. Одним з основних завдань трудового права як галузі є охорона та захист прав громадян на працю, яке ставить на меті забезпечення належного рівня відносин, які виникають в межах правового поля, між роботодавцем і працівником. У той же час будь-які суспільні відносини змінюються, набуваючи нового змісту, що відповідає реаліям взаємодії осіб в тій чи іншій сфері в певний час. Трудові відносини не є виключеннями. Це потребує постійного оновлення правового регулювання в залежності від інтенсивності зміни самих правовідносин.

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

Постановка завдання. Метою статті є 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 і умов праці потребують ґрунтовних досліджень у цій сфері.

Стан дослідження. Питання компенсаційних виплат стало предметом наукового інтересу ряду вчених, серед яких необхідно виділити таких, як А.М. Островерх, 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 інші.

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

Продовжуючи дослідження сутності компенсаційних виплат, слід виокремити сутнісні характерні ознаки цієї дефініції, більш детально дослідити наведені вище й встановити інші ознаки, які складають сутність компенсаційних виплат, однак не є обов'язковими, що зумовило їх невключення до визначеного поняття.

Отже, можемо виокремити наступні ознаки компенсаційних виплат:

1. Відшкодувальний характер.

Переходячи до питання ознак компенсаційних виплат в трудовому праві, слід згадати позицію А.М. Островерх, яка вказує, що характерною рисою компенсаційних виплат є їх мета й зміст – відшкодування працівникові понесених ним витрат, того, що витрачено або має бути витрачено в процесі виконання ним трудових або інших обов'язків, передбачених чинним законодавством [1, с. 9]. Цілком погоджуємось з відповідною тезою, оскільки саме мета й зміст розгляданого поняття дозволяють відокремити його від інших видів виплат. Мета, яку переслідують компенсаційні виплати, – це відшкодування додаткових витрат працівника, однак обов'язковою умовою при цьому є виникнення відповідних витрат у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

Така ознака пов'язана, зокрема, з фактом виконання трудової функції за рахунок роботодавця, використовуючи засоби виробництва, що належать йому на праві власності або на підставі інших правових титулів. Отже, використовуючи для виконання роботи своє майно, працівник може розраховувати на відшкодування витрат, пов'язаних із таким використанням. Також у випадку необхідності понести інші витрати, які пов'язані з трудовою функцією, обов'язок із несен-

ня витрат повинен покладатись на роботодавця, отже, вже понесені витрати або ті, які плануються, відшкодовуються працівнику у визначеному порядку.

Досліджуючи міжнародні нормативно-правові акти, М.І. Іншин вказує, що компенсаційні виплати є недопущенням зниження заробітної плати працівника у випадках, встановлених законодавством, і відшкодування працівнику витрат, які він поніс, виконуючи свої трудові обов'язки, є обов'язковим [2, с. 100]. Така позиція цілком відповідає зазначеній раніше меті відповідних виплат, водночас розкриваючи її з іншого боку. Фактично звертається увага на можливість працівника здійснювати свої трудові обов'язки без витрат, які лягають на його рахунок. У випадку понесення таких витрат відповідні збитки підлягають відшкодуванню.

2. Нерегулярність.

А.М. Островерх відзначає характерним, 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) [3, с. 108]. Цільове призначення виплат характеризує мету компенсаційних виплат, що нівелює можливість здійснення регулярних виплат. Виникнення в роботодавця обов'язку з відшкодування витрати працівника пов'язується з кожним окремим юридичним фактом понесення працівником додаткових витрат, що відрізняє такі виплати від інших складових оплати праці, таких, як заробітна плата, яка на вимогу законодавства виплачується за встановленою періодичністю та прив'язується лише до факту наявності трудових відносин і виконання працівником трудової функції. Важливою також є можливість здійснення подібних відшкодувань не лише після факту понесення витрат, але й до фактичного понесення збитків працівником.

Відзначимо, що 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 Кодексом законів про працю України та іншими законами випадках [3, с. 108]. Така позиція вказує, що ознакою компенсаційних виплат є не тільки факт понесення витрат працівником, але й заплановане понесення таких витрат у майбутньому.

Отже, нерегулярність виконання компенсаційних виплат пов'язується з тим, що обов'язок здійснення відповідного відшкодування поєднується лише з фактом понесення працівником додаткових витрат. Водночас якщо в процесі здійснення трудової функції працівник таких витрат не несе, то протягом усього часу обов'язок роботодавця щодо відшкодування також не виникає.

Можливість отримання відшкодування до моменту здійснення витрат є справедливим по відношенню до попередніх висновків про виникнення обов'язку відшкодування у зв'язку з виникненням юридичного факту, а саме фактичного понесення витрат. Вважаємо, що у випадку очікування здійснення витрат у майбутньому, в разі наявності можливості встановити їх реальну суму, виплата відшкодування виконує свою основну функцію – недопущення зменшення заробітної плати працівника. Крім того, незважаючи на момент відшкодування відносно моменту фактичного здійснення витрат, взаємозв'язок між ними залишається.

3. Наявність інтересу платника.

Додатковою ознакою компенсаційних виплат можемо назвати те, що вони провадяться в інтересах самого підприємства. Це компенсаційні виплати працівникам при їх переїзді на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях, працівникам, які направляються на підвищення кваліфікації, на обстеження в медичному закладі, за зношування власних інструментів, які належать працівникові, виплати для винахідників і раціоналізаторів. Працівник, який несе витрати, виконує трудові обов'язки і несе витрати саме у зв'язку з виконанням таких обов'язків. Фактично, виконання трудової функції працівником здійснюється в інтересах підприємства, отже, коли працівник повинен понести певні витрати при здійсненні трудової функції, він, безперечно, несе такі витрати для забезпечення діяльності підприємства, тобто в його інтересах.

Тому платник відшкодування, а саме роботодавець, здійснюючи таку виплату, фактично несе витрати, однак відповідні витрати понесені у зв'язку з необхідністю ефективного виконання трудової функції працівником, що, безперечно, є необхідною умовою для стабільного розвитку роботодавця.

4. Обмеженість підстав відшкодування.

Відзначимо, що також вважаємо характерною ознакою компенсаційної виплати обмеженість підстав для її здійснення. Водночас ця ознака дозволяє не тільки відрізнити компенсаційні виплати від інших, але й самі компенсаційні виплати між собою.

Відзначається, що в Кодексі законів про працю України до таких безперечних випадків застосування компенсаційних виплат віднесені, наприклад, відшкодування витрат у зв'язку зі службовими відрядженням або в разі переїзду на роботу в іншу місцевість, а також компенсації за витрати, викликані використанням власних інструментів, невидачею лікувально-профілактичного харчування і засобів індивідуального захисту [3, с. 108]. Підставою для здійснення компенсаційних виплат є вищенаведені обставини. Наведений перелік не вміщує всіх передбачених трудовим законодавством виплат, а наведений лише для прикладу. Водночас на законодавчому рівні визначено перелік витрат, які підлягають відшкодуванню. Обов'язок відшкодування виникає в роботодавця лише у випадку понесення витрат, передбачених на законодавчому рівні. Зауважимо, що обов'язок відшкодування відмінний від законодавчо встановленого переліку витрат може здійснюватися і на договірних засадах, що, на нашу думку, не призводить до визнання такого відшкодування компенсаційною виплатою та встановлює для сторін договору додаткові обов'язки, зокрема щодо оподаткування таких виплат як додаткового блага фізичної особи – працівника.

Висновки. Приходимо до висновку, що навіть у випадку здійснення витрат працівником під час виконання своєї трудової функції цього факту не досить для відшкодування йому відповідної суми з боку роботодавця. Обов'язковою умовою для кваліфікації здійсненого роботодавцем відшкодування як компенсаційної виплати є наявність підстави понесених витрат у відповідних переліках, передбачених законодавством чи договором. Інші виплати, навіть якщо вони несуть компенсаційний характер, однак не є передбаченими на законодавчому чи договірному рівнях, не можуть бути кваліфіковані як компенсаційні виплати.

Водночас відзначимо наявність широкого кола передбачених законодавством підстав для здійснення компенсаційних виплат, у зв'язку з чим в науковому середовищі є спроби класифікувати компенсаційні виплати в окремі групи. Так, на думку А.М. Островерх, існуючі компенсації в трудовому праві України умовно можна поділити на дві групи:

1) компенсації, передбачені за направлення на роботу поза межами населеного пункту, в якому знаходиться підприємство, на якому працює працівник;

2) компенсації, що виплачуються за роботу в межах населеного пункту, в якому знаходиться підприємство [4, с.141].

Така класифікація дозволяє поділити всі компенсаційні виплати, тобто класифікувати в кожній окремій підставі для виплати ознаку здійснення в одному чи іншому населеному пункті. Однак, на нашу думку, така класифікація не зовсім повно розкриває сутність таких виплат, оскільки диференціація здійснюється не по обов'язковій ознаці виплат, а лише по опосередкованій – місці понесення витрат.

Список використаних джерел:

1.Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення». Луганськ, 2009. 20 с

2.Іншин М.І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду. *Форум права*. 2015. № 3. С. 97–101.

3.Островерх А.М. Зміст гарантійних та компенсаційних виплат у трудовому праві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 3. С.106–108

4.Островерх А.М. Застосування компенсацій у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2016. № 2. С. 140–145.