УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.34>

ПАРІНОВ А.Б.

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ І КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті наголошено, що правовідносини, як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством, являють собою окремий вид трудових відносин, які регулюються нормами трудового права і трудовим договором, виникають між працівником та роботодавцем, мають своєрідні юридичні факти, які породжують виникнення таких відносин і відповідні юридичні наслідки, що гарантують особі отримати певну виплату, коли особа діє в інтересах роботодавця, і не зазнавати власних фінансових витрат. Визначено, що правотворчість, як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством, являє собою владну форму діяльності державних органів, яка спрямована на прийняття, зміну чи скасування нормативно-правових актів, що регулюють порядок виплат у трудовому праві, і якість таких актів має відповідати високому рівню законодавчої техніки, потребам суспільства і держави, у своїх початках мати керівні ідеї та засади, властиві такій діяльності, а також направлені на зменшення кількості колізійних моментів та прогалин у трудовому законодавстві. З'ясовано, що нормативно-правові акти, як елементи механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством, наділені такими особливостями: безпосередній регулятор поведінки суб'єктів; права та обов'язки суб'єктів закріплюються в нормах права; встановлюють механізм, порядок, суб'єктів, випадки, за яких здійснюються виплати; приймаються відповідними органами в межах їхньої компетенції. Зроблено висновок, що механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат у науковій літературі залишається взагалі малодослідженим, незважаючи на наявність окремих робіт, в яких опосередковано досліджувалась дана проблема. Низка важливих питань залишаються поза увагою науковців. Окрім зазначеного, законодавство в даній частині теж потребує негайного вдосконалення, адже ряд правових норм не відповідає соціальним стандартам суспільства, та безліч правовідносин взагалі не містять нормативного-правового характеру.

Ключові слова: виплати, національне законодавство, трудові права, заробітна плата.

The article emphasizes that legal relations, as an element of the mechanism of legal regulation of compensation and guarantee payments under national law, represent a separate type of labor relations, which are regulated by labor law and the employment contract, arise between the employee and the employer, have peculiar legal facts that give rise to such relationships and related legal consequences that guarantee a person a certain payment when the person acts in the interests of the employer and does not incur their own financial costs. Determination that lawmaking, as an element of the mechanism of legal regulation of compensation and guarantee payments under national law, is a powerful form of activity of state bodies, aimed at the adoption, amendment or repeal of legal acts governing the procedure for payment in labor law, and the quality of such acts should meet the high level of legislative technology, the needs of society and the state, should have in their beginnings guiding ideas and foundations inherent in such activities and aimed at reducing the number of collisions points and gaps in labor legislation. It has been found that regulations, as elements of the mechanism of legal regulation of compensation and guarantee payments under national law, are endowed with the following features:

a direct regulator of the subjects' behavior; the rights and obligations of the subjects are enshrined in the rules of law; establish the mechanism, the procedure, the entities in which payments are made; accepted by the relevant authorities within their competence. It is concluded that the mechanism of legal regulation of compensation and guarantee payments in the scientific literature remains generally unexplored, despite the existence of separate works that indirectly investigated this problem. A number of important issues remain unaddressed by scientists, except that the legislation in this part also needs immediate improvement, as a number of legal norms do not meet the social standards of society and many legal relationships do not contain normative-legal character at all.

Key words: *payments, national legislation, labor rights, wages.*

Вступ. Із моменту, коли Україна проголосила свою незалежність, відбувся ряд соціальних, економічних, політичних, культурних та інших змін усередині держави. Такі перетворення мали значний вплив на реформування ряду галузей права, в тому числі трудового, та державних інституцій, які мали б позитивно вплинути на саме законодавство, суспільство і державу. Вагому роль у цьому відіграв рух на євроінтеграцію, який обрала країна. Такі дії стимулюють державу проводити ефективне реформування внутрішнього законодавства згідно з європейськими стандартами. Ураховуючи той факт, що норми трудового законодавства були прийняті ще за радянських часів, ряд приписів не відповідає нинішнім соціальним стандартам і потребує негайних змін, незважаючи на той факт, що вони в цілому не відповідають нормативам Європейського Союзу. Адже фактично суспільство із плином часу змінюється, розвивається, соціальні норми та стандарти зазнають змін, а законодавство не завжди своєчасно реагує на такі переми, що і призводить до того, що правові норми не відповідають шаблонам, які вимагає суспільство.

Особливу увагу заслуговує правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат. Під час реформування ряду норм трудового законодавства основний акцент стосувався приписів, які регулюють питання грошових виплат на користь робітників, тобто це виплата заробітної плати. Однак дані та ряд інших змін не вплинули кардинально на регулювання суспільних відносин, а, навпаки, призвели до виникнення колізій і прогалин у рамках законодавства, яке регулює трудові правовідносини. Варто відмітити, що безліч питань залишаються поза увагою не лише законодавця, а й науковців, які безпосередньо чи опосередковано досліджували питання трудового законодавства, в тому числі проблеми, що виникають під час здійснення гарантійних чи компенсаційних виплат. Щодо законодавства, то це пояснюється відсутністю будь-якого правового визначення відносно гарантійних та компенсаційних витрат, що призводить до неоднозначного трактування даних понять. У науці трудового права теж відсутня одностайна думка такої важливої дефініції. Відсутність даних термінів зумовлена тим, що під час розроблення законодавства та внесення змін до нього основна увага була приділена питанням грошових виплат на користь працівників, тобто заробітної плати, що негативно відобразилось на інших гарантійних чи компенсаційних виплатах. Це впливає безпосередньо на відсутність належного правового регулювання таких розрахунків у межах трудового права, а також позначається на відповідному правовому механізмі регулювання суспільних відносин.

Проведення наукового дослідження відносно механізму правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат за національним законодавством є пріоритетним для нормотворчості, також такі виплати є важливими структурними одиницями функціонування трудових відносин щодо проведення розрахунків між суб'єктами трудового права. Проведене дослідження дозволить вивчити важливі елементи правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат за національним законодавством, що в подальшому надасть змогу розробити ряд наукових концепцій, які дозволять змінити окремі положення трудового законодавства. Це зможе призвести до зменшення неоднозначних трактувань норм права з боку держави та суспільства, а також скорочення кількості колізій та прогалин у трудовому праві.

Стан дослідження. Розглядаючи сучасну наукову літературу, можна дійти до висновку, що аналіз механізмів правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат за національним законодавством здійснювався поверхнево без належного правового розбору. Це свідчить про певну проблему, яка виникає з таких складних правових явищ, що і вказує на актуальність проведення даного дослідження. Зокрема, дослідження механізму правового регулювання гарантійних та компенсаційних виплат за національним законодавством опосередковано здійснювалось такими науковцями, як: С.С. Алексєєв, О.Т. Барабаш, О.Ю. Білоус, Н.Б. Болотіна, А.В. Васильєв, В.С. Венедиктов, С.В. Вишневецька, О.С. Волохов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов,

А.В. Малько, М.І. Матузов, А.М. Островерх, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, Я.В. Сімутіна, О.Ф. Скаун, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, М.В. Цвік, Г.І. Чанишева, Ю.С. Шемшученко, К.В. Шундіков, О.М. Ярошенко.

Результати дослідження. Зважаючи на особливості предмету трудового права, а також враховуючи динамічність суспільних відносин, норм права, які разом із суспільством розвиваються, що впливає безпосередньо на зміну, формування, існування та припинення трудових відносин, можемо вказати, що до елементів механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат в національному законодавстві належать:

- 1) юридичні засоби;
- 2) правотворчість;
- 3) нормативно-правові акти;
- 4) правовідносини.

Юридичний засіб, як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством, являє собою трудову гарантію, за допомогою якої здійснюється правореалізація трудових прав та обов'язків, які визначені нормами трудового права і в силу яких працівник може отримати відшкодування чи іншу виплату за дії, які така особа чиняє в інтересах та за рахунок роботодавця, і при цьому зберегти заробітну плату та інші заохочувальні, преміальні виплати.

А отже, **юридичний засіб як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством наділений такими особливостями:**

- 1 – має компенсаційний характер;
- 2 – являє собою юридичний засіб;
- 3 – спрямований на реалізацію трудових прав;
- 4 – забезпечує виконання законів та інших нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини.

Особливість компенсаційного характеру полягає в тому, що компенсація та гарантія має на меті відшкодувати працівнику власно витрачені кошти у випадку, коли така особа діє в інтересах роботодавця. Проявляється вона через механізм відшкодування коштів за рахунок роботодавця. Як наслідок, працівник не зазнає власних витрат та зберігає за собою право на отримання заробітної плати та інших заохочувальних виплат.

Трудова гарантія як юридичний засіб характеризується тим, що за допомогою неї здійснюється вплив на відносини між працівником та роботодавцем, зокрема вона встановлює межі правової поведінки таких осіб, а також захищає їхні інтереси з боку неправомірної діяльності суб'єктів. Проявляється вона через норми права, які регулюють механізми компенсаційних та гарантійних виплат, забезпечують охорону та дотримання трудових прав і обов'язків, встановлюють права, обов'язки працівника і роботодавця, утверджують діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування, професійних спілок, громадських організацій.

Механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством спрямований на реалізацію особами своїх трудових прав. Дане проявляється в тому, що працівник, діючи в інтересах роботодавця та за його вказівкою – переїзд на інше місце, відрядження, реалізовує свої фізичні, інтелектуальні здібності, і при цьому зберігає за собою робоче місце в компанії, заробітну плату, а також у випадках, встановлених законом, отримує інші відшкодування.

Юридична гарантія як правовий регулятор є запорукою дотримання і виконання норм законів та інших нормативно-правових актів. Адже вона визначає способи та юридичні засоби, за допомогою яких здійснюється реалізація норм права та охоплює ряд суб'єктивних та об'єктивних чинників, які впливають на реалізацію законодавства саме з тією метою, яка була закладена в механізм правового регулювання закону.

Як відомо, українська правова наука та законодавство переживають процес реформування, відбувається перебудова усіх політичних, економічних, соціальних, культурних механізмів. Розвиток правотворчості є важливою складовою частиною успішного реформування норм права, зміцнення принципів верховенства права та становлення законності в державі, що призведе до існування соціально-забезпеченого, економічно розвинутого суспільства. В юридичній науці прийнято ототожнювати поняття правотворення та правотворчості, тому як дані терміни несуть однаковий юридичний зміст та мають схожу правову природу.

Т.О. Дідич характеризує правотворчість як особливий різновид юридичної практичної діяльності, який має творчий інтелектуальний характер та пов'язаний із розробленням,

обговоренням, прийняттям та введенням у дію правових норм у вигляді форм (джерел) права, що зумовлений рівнем суспільного розвитку та забезпечує пропорційну залежність між потребами суспільства та адекватним якісним рівнем законодавчої бази» [1, с. 91–94]. Отже, основною метою правотворчості є прийняття нормативно-правових актів, які будуть відповідати потребам суспільства та його загальному розвитку і якісному рівню законодавчої техніки. У контексті досліджуваної нами теми варто вказати, що заробітна плата за своєю правовою природою є гарантійною виплатою, адже відповідає ознакам такого правового явища. Заробітна плата виступає як грошовий вираз вартості та ціни товару, робоча сила і частково результативності її функціонування [2, с. 584]. Така виплата гарантується на рівні закону і є важливою гарантією оплати фізичної, інтелектуальної праці. А тому таке правове явище наділене ознаками гарантійної виплати.

Правотворчість, як механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат, яскраво проявляється в нормативно-правових актах, які приймаються, вносять зміни у відповідне законодавство. Так, статтею 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2019 рік» від 23.11.2018 року № 2629-VIII встановлено в 2019 році мінімальну заробітну плату в місячному розмірі: з 1 січня – 4173 гривні; в погодинному розмірі: з 1 січня – 25,13 гривні [3]. Отже, даний закон встановлює мінімальний розмір одного із видів гарантійних виплат, який, насамперед, має відповідати потребам суспільства і задовольняти його інтереси. Однак ряд законодавчих актів, в тому числі наведений нами, не завжди відповідають нормальному рівню забезпеченості суспільства, що проявляється в низькому рівні оплачуваності праці та відображає достатньо невисокий рівень правотворчості, адже економічне становище держави не може постійно забезпечувати суспільні інтереси особи, а це, у свою чергу, і впливає на рівень правотворчості та правової свідомості.

Юридична енциклопедія визначає правотворчість як напрям діяльності держави, пов'язаний із офіційним закріпленням норм права шляхом формування приписів, їх зміни, доповнення та скасування [4, с. 51]. Як вірно визначено, правотворчість є одним із напрямів держави, який полягає в розробленні і прийнятті нормативно-правових актів, які будуть належним чином регулювати трудові відносини. Суспільству і праву властивий елемент розвитку та динамічності, адже у зв'язку з технологічним прогресом, який значною мірою впливає на державу і право, здійснюється розвиток економічного ринку, торгових відносин, а також безпосередньо із цим розвивається суспільство. А тому за умови правотворчості можливо не лише приймати нові нормативно-правові акти, які будуть належним чином регулювати суспільні відносини, а й скасовувати окремі приписи, які не відповідають сучасним соціальним стандартам. Так, наприклад, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби» від 06.12.2016 № 1769-VIII [5] було виключено частину 4 статті 119 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII, яка встановлювала гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків [6] як таку, що не відповідає сучасним стандартам та потребує негайного виключення у зв'язку з тим, що певні елементи законодавства розвиваються, приймаються нові акти і деякі елементи норм трудового права підлягають перегляду, зміні чи виключенні, щоб не створювати колізійні моменти, які можуть призводити до неоднозначного трактування одних і тих же норм права.

Виходячи з вищезазначеного, можемо вказати, що **правотворчість як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством** являє собою владну форму діяльності державних органів, яка спрямована на прийняття, зміну чи скасування нормативно-правових актів, які регулюють порядок виплат у трудовому праві, і якість таких актів має відповідати високому рівню законодавчої техніки, потребам суспільства і держави, у своїх началах мати керівні ідеї та засади, властиві такі діяльності, а також направлені на зменшення кількості колізійних моментів та прогалин у трудовому законодавстві.

Отже, **правотворчість як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством наділена такими особливостями:**

- 1 – є авторитарною діяльністю державних органів;
- 2 – має відповідати інтересам та потребам суспільства, держави;
- 3 – направлена на прийняття, зміну чи скасування нормативно-правових актів;
- 4 – сприймається як механізм, що направлений на зменшення колізій та прогалин в законодавстві.

Правотворчість як авторитарна діяльність держави проявляється в тому, що лише органи державної влади в межах своєї компетенції можуть встановлювати приписи відносно механізмів правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат. Функцією правотворчості

наділені органи законодавчої та виконавчої влади, які приймають закони, підзаконні нормативно-правові акти, що спрямовані на реалізацію механізмів компенсацій та гарантій.

Правотворчість як важливий елемент правового регулювання має відповідати інтересам окремих індивідів, які проживають на території держави, а також потребам суспільства і держави в цілому. Держава в особі уповноважених органів, як і суспільство, повинна бути зацікавленою в нормативному закріпленні відносин щодо компенсації та відшкодування власних витрат, коли особа діє в інтересах роботодавця. Це дозволяє державі врегулювати цілу низку важливих суспільних відносин.

Діяльність держави щодо правотворчості спрямована на прийняття, зміну чи скасування нормативно-правових актів. Це зумовлено тим, що всередині країни існує ціла низка трудових відносин, які мають бути нормативно врегульовані, підпорядковані праву. Держава і суспільство постійно розвивається в загальному правовому розумінні і в частині гарантійних та компенсаційних виплат, а тому окремі акти у зв'язку з еволюцією суспільства і права потребують скасування, заміни або прийняття нових норм.

Колізії та прогалини в законодавстві є досить поширеним явищем, урахувавши той факт, що основний кодифікований нормативно-правовий акт, який регулює відносини щодо здійснення гарантійних та компенсаційних виплат, був прийнятий ще в 1971 році, а тому дії законодавця, як суб'єкта нормотворчості, спрямовані на розроблення законодавства, яке, по-перше, належним чином врегулює суспільні відносини, забезпечує відповідним механізмом відшкодування даних виплат, а по-друге, зменшує кількість колізій та прогалин.

Главою VIII «Гарантії і компенсації» Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII [6] передбачено правове регулювання гарантій та компенсацій, а отже, сам Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII [6] є головним нормативно-правовим актом у системі законодавства, який регулює дане питання. За даним нормативно-правовим документом, працівники мають право не лише на отримання заробітної плати як основної винагороди за відпрацьовану, виконану роботу, а й на відшкодування цілого ряду витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків – компенсаційні виплати, а також зберігають можливість отримати заробітну плату в певних обставинах, не виконуючи роботу у випадках, встановлених законом, – гарантійні виплати. Норми даного документу мають загальний характер і встановлюють загальні засади механізму правового регулювання вказаних питань. Ним встановлено:

- перелік осіб (суб'єкти), на яких поширюються гарантійні та компенсаційні виплати;
- обставини та випадки, за умови виникнення яких особа наділена правом отримати гарантійну чи компенсаційну оплату;
- строки, протягом яких може бути здійснена така виплата;
- період, за який може бути здійснена виплата;
- розмір і порядок гарантійних та компенсаційних виплат.

Так, наприклад, відповідно до частини 1 статті 126 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII визначено, що за працівниками – авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток у випадку звільнення від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації [6]. Дана норма, по-перше, визначає суб'єктів – працівники-автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків тощо. По-друге, випадки, за настанням яких вони звільнені від роботи та можуть отримати гарантійну виплату – заробітну плату у випадку їхньої участі у впровадженні винаходу, корисної моделі тощо, але якщо такі елементи впроваджуються на підприємстві, на якому вони працюють. По-третє, визначає розмір заробітної плати, яка за ними зберігається, – середній заробіток.

Таким чином, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII [6] встановлює такі особливості механізмів правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат:

- є основним нормативно-правовим документом у сфері трудового права;
- норми мають загальний характер;
- визначає порядок, механізм, суб'єктів, умови, за яких здійснюються такі виплати;
- комплексно регулює трудові відносини;
- визначає систему прав, обов'язків працівника і роботодавця;
- виступає правовою основою для ухвалення актів, які мають нижчу юридичну силу.

Наступний нормативно-правовий акт, який встановлює механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат, – Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року

№ 108/95-ВР [7]. Даним нормативно-правовим документом визначено, що являє собою заробітна плата, її структура, також визначається поняття «мінімальний розмір заробітної плати», розкриваються гарантії виплати заробітної плати, а також інших виплат, у тому числі компенсаційних та гарантійних, передбачаються джерела коштів на оплату праці, встановлюються економічні, соціальні, правові та організаційні засади оплати праці тощо. Згідно з вимогами Закону [7] компенсаційні та гарантійні виплати відносяться до додаткової заробітної плати. Зокрема, даний нормативно-правовий акт встановлює суб'єктів, які повинні здійснювати такі виплати, а також те, якими внутрішніми документами зазначені виплати повинні бути передбачені.

Так, наприклад, згідно зі статтею 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами [7]. Дана норма встановлює, по-перше, що компенсаційні та гарантійні виплати затверджуються підприємствами, по-друге, встановлює зовнішню форму вираження – колективний договір, але за умови дотримання норм і гарантій, які передбачені чинними трудовим законодавством.

Отже, Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР [7] встановлює такі особливості механізмів правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат:

- визначає правові, економічні, організаційні засади;
- закріплює юридичну форму вираження документа, в якому встановлюються такі оплати;
- забезпечує реалізацію права на працю та отримання винагороди за її виконання;
- є складовою частиною трудового законодавства.

Наступним нормативно-правовим актом, який регулює механізми правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат, є Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5 [8]. Даний документ має нижчу юридичну силу, є підзаконним нормативно-правовим актом і приймається на основі Конституції України [9] та Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII [6], містить методологічні положення відносно показників оплати праці, визначає фонд додаткової заробітної плати, куди відносять компенсаційні та гарантійні виплати, а також інші виплати, що не належать фонду оплати праці тощо.

Виходячи з вищезазначеного, можемо вказати, що **нормативно-правові акти, як елементи механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством**, являють собою особливу та головну форму правового регулювання, адже за допомогою них здійснюється правореалізація суб'єктами трудового права, породжують юридичні наслідки, санкціонуються відповідними органами в межах їх компетенції. Також визначають головні елементи, за допомогою яких здійснюється реалізація трудових прав та обов'язків відносно здійснення виплат – встановлюються суб'єкти та умови, за яких здійснюються виплати, розмір та строки компенсацій та відшкодувань тощо.

А отже, **нормативно-правові акти, як елементи механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством, наділені такими особливостями:**

- 1 – безпосередній регулятор поведінки суб'єктів;
- 2 – права та обов'язки суб'єктів закріплюються в нормах права;
- 3 – встановлюють механізм, порядок, суб'єктів, випадки, за яких здійснюються виплати;
- 4 – приймаються відповідними органами в межах їхньої компетенції.

Нормативно-правовий акт як механізм правового регулювання є безпосереднім регулятором поведінки суб'єктів трудового права в частині здійснення компенсаційних та гарантійних виплат. Адже саме завдяки прийняттю таких актів регулюється правова межа, де встановлюються допустимі і недопустимі її кордони, при цьому, виходячи з особливостей правової системи України, лише нормативно-правовий акт може виступати регулятором поведінки суб'єктів, а тому порядок здійснення виплат можливо лише передбачити в межах даних приписів.

Нормативно-правовий акт є своєрідною формою вираження норм права, в яких закріплюються права та обов'язки суб'єктів. Такі акти надають компенсаційним та гарантійним виплатам правову визначеність, офіційність та загальнообов'язковість. Як відомо, гарантії та компенсації є важливими соціальними юридичними механізмами, які встановлюються не лише національними, а й міжнародними актами, що свідчить про їхню соціальну цінність. Така соціальна цінність

проявляється через норми права, де закріплені права та обов'язки, наприклад, отримати відшкодування під час відрядження, переїзду на іншу місцевість, зберегти заробітну плату під час проходження навчання для підвищення класифікації тощо.

Головною особливістю нормативно-правових актів є те, що лише в межах їхніх норм може встановлюватися механізм, порядок, суб'єкти та випадки, за яких будуть здійснюватися досліджувані виплати. Як було встановлено, вони є основним джерелом права, при цьому всі інші правові форми – звичаї, традиції, офіційні засоби тлумачення – є лише допоміжними формами правового регулювання, відповідно, тими, які не містять загальнообов'язкових правил поведінки. Так, роботодавець під час здійснення компенсаційної чи гарантійної виплати зобов'язаний користуватися лише нормативно-правовими актами і відповідно до них визначати самостійно кому і в яких випадках здійснювати таку виплату.

Наступною, не менш важливою особливістю нормативно-правових актів є їхній порядок прийняття. Зважаючи на особливість предмету трудового права, нормативно-правові акти можуть прийматися як державними органами в межах їхньої компетенції, так і роботодавцем, і у своєрідні форми – форми локального нормативно-правового акта, який приймається на виконання закону. А тому фактично порядок гарантійних та компенсаційних виплат може бути передбачений виключно як нормами закону, так і локальними актами, які видані в межах такого ж закону, і на його виконання.

У науці трудового права існує безліч класифікацій видів трудових правовідносин, однак взагалі не приділено уваги правовідносинам, які виникають у процесі виплати гарантійних та компенсаційних виплат, що вказує на актуальність даного дослідження. Встановивши зміст трудових правовідносин, які виникають із досліджуваних виплат, зазначимо, що основними видами таких правовідносин є:

- трудові відносини між працівником та роботодавцем;
- відносини щодо здійснення порядку виплати заробітної плати, а також компенсаційних та гарантійних виплат;
- відносини щодо відшкодування витрат та одержання компенсацій.

Специфіка кожного з даних видів правовідносин проявляється в тому, що вони виникають на підставі однакових юридичних обставин та між одними і тими ж суб'єктами трудового права. Наприклад, відповідно до частини 1 статті 121 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями [6]. У даному випадку правовідносини виникають між працівником та роботодавцем, юридичним фактом їх виникання є відрядження працівника, який діє в інтересах роботодавця, наслідки, які породжують такі правовідносини, – це право працівника на відшкодування витрат та отримання інших компенсацій, які особа може понести під час перебування у відрядженні. Спрямовані такі виплати на те, щоб особа не зазнавала власних витрат, коли діє в інтересах та за дорученням роботодавця. Іншим прикладом є випадок, який передбачений частиною 1 статті 120 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII, відповідно до якої працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість [6]. Правовідносини виникають між працівником та роботодавцем, юридичним фактом виникнення є переведення, прийняття або направлення на роботу в іншу місцевість; юридичні наслідки, які породжуються: працівник має право на відшкодування власних витрат та отримання компенсацій під час переїзду, який, у свою чергу, відбувається за ініціативою та в інтересах роботодавця.

Виходячи з вищезазначеного, можемо вказати, що **правовідносини, як елемент механізму правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат за національним законодавством**, являють собою окремих вид трудових відносин, які регулюються нормами трудового права і трудовим договором, виникають між працівником та роботодавцем, мають своєрідні юридичні факти, які породжують виникнення таких відносин і відповідні юридичні наслідки, які гарантують особі отримати певну виплату, коли особа діє в інтересах роботодавця, і не зазнавати власних фінансових витрат.

Елементи механізмів правового регулювання гарантійних і компенсаційних виплат за національним законодавством можуть реалізовуватися під час взаємодії всіх її частин: юридичних засобів, правотворчості, нормативно-правових актів, правовідносин. У випадку виключення одного із ключових елементів юридичний склад правового регулювання вважається неповним, що безпосередньо негативно впливає на сутність і структуру існування трудових відносин.

Завданням кожного такого елементу є дотримання суб'єктами закону, принципів верховенства права, основоположних трудових прав і обов'язків, які, у свою чергу, формують економічно забезпечуване, розвинуте суспільство. Адже у своїй правовій сутності кожен із елементів має свою соціальну цінність, яка спрямована на встановлення правопорядку в суспільстві.

Висновки. Ураховуючи все вищенаведене, можна дійти висновку, що механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат у науковій літературі залишається взагалі малодослідженим, незважаючи на наявність окремих робіт, які опосередковано досліджували дану проблему. Низка важливих питань залишається поза увагою науковців. Окрім зазначеного, законодавство в даній частині теж потребує негайного вдосконалення, адже ряд правових норм не відповідає соціальним стандартам суспільства, та безліч правовідносин взагалі не містять нормативного-правового характеру. Варто відмітити, що механізм правового регулювання даних правових явищ є досить складним та дискусійним явищем, яке майже взагалі не досліджувалося у межах правової науки, що вказує на певні прогалини сучасної національної доктрини. Такий стан наукової уваги до даного питання є неприпустимим, адже досліджуваний інститут характеризується низкою теоретичних та законодавчих прогалин. Наукові напрацювання, викладені в даній роботі, можуть у подальшому посприяти подоланню таких проблем.

Здійснений аналіз продемонстрував, що механізм правового регулювання компенсаційних та гарантійних виплат має важливе та фундаментальне значення для породження, існування, припинення трудових відносин. Нами був зроблений ряд висновків відносно того, що в юридичній науці взагалі відсутні підходи щодо дослідження елементів механізмів правового регулювання вказаних виплат, що вказує на актуальність даного дослідження. Ураховуючи незначний рівень уваги до даного питання, а також до розкриття такого важливого правового інституту, він усе ще потребує значного вивчення та доопрацювання як на науковому, так і на законодавчому рівні.

Список використаних джерел:

1. Дідич Т.О. Розуміння, творення і реалізація права: діалектика взаємозв'язку. *Альманах права*. 2011. Вип. 2. С. 91–94.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ: Академія, 2000. 864 с.
3. Про Державний бюджет України на 2019 рік: Закон України; Бюджет, Розподіл, Перелік від 23.11.2018 № 2629-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, офіційне видання від 14.12.2018, 2018 р. № 50. С. 5. Ст. 400.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / ред. Ю.С. Шемшученко; Ін-т держави і права імені В.М. Корецького НАН України. Київ: Юридична думка, 2007. 992 с.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення порядку проходження військової служби: Закон України від 06.12.2016 № 1769-VIII. *Офіційний вісник України* від 17.01.2017. 2017 р. № 5 С. 9. Ст. 170, код акта 84541/2017.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до № 50.
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1995. № 17. Ст. 121.
8. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 року № 5. *Офіційний вісник України* від 13.02.2004, 2004 р. № 4. Т. 2. С. 569. Ст. 200, код акта 27561/2004.
9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.