

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.71>

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУТУ КОМПЕНСАЦІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Малюга Л.Ю.,*докторка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії Служби безпеки України
ORCID: 0000-0002-0523-221X*

Малюга Л.Ю. Особливості інституту компенсації в трудовому праві України.

Стаття присвячена загальнотеоретичному аналізу інституту компенсації в трудовому праві з урахуванням сучасних трансформаційних процесів у сфері праці, впливу економічних коливань, цифровізації виробництва та викликів воєнного стану. Автор підкреслює, що компенсація є універсальним правовим механізмом, спрямованим на забезпечення балансу інтересів між працівником і роботодавцем, а також на підтримання стабільності соціально-трудових відносин. Досліджено багатофункціональну природу компенсації, яка поєднує відновлювальну, гарантійну та превентивну функції та дозволяє відшкодовувати працівникові матеріальні втрати (невиплата або несвоєчасна виплата заробітної плати, шкода, завдана здоров'ю тощо), компенсувати соціальні витрати, пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Автором продемонстровано відмінність компенсації від заробітної плати. Окреслено подвійний характер компенсації, а саме як відшкодування та як винагороди. Наголошено, що попри наявність численних досліджень провідних науковців, проблематика компенсацій у трудовому праві залишалася фрагментарно й поверхнево опрацьованою, здебільшого у межах ширших категорій – оплати праці, гарантій, пільг чи соціального захисту. Це зумовило відсутність єдиної теоретико-правової концепції та системного підходу до розуміння компенсації. Наголошено на відсутності у трудовому законодавстві нормативного визначення поняття «компенсація», що створює ризики неоднозначного тлумачення та ускладнює правозастосування.

У роботі обґрунтовується, що компенсація в трудовому праві виконує три базові завдання: забезпечує відновлення прав працівника, підтримує його соціально-економічну рівновагу та утримує роботодавця від порушень трудового законодавства. У підсумку сформульовано авторське визначення компенсації в трудовому праві, а також виведено її особливості та охарактеризовано сутність кожної з них. Стаття адресована науковцям, практикам, здобувачам вищої освіти і всім, хто цікавиться юридичною природою компенсації у період воєнного стану та післявоєнного відновлення в Україні.

Ключові слова: трудове право, компенсація, компенсаційні виплати, заробітна плата, гарантії та пільги, працівник, воєнний стан, соціальна безпека.

Malyuga L.Y. Peculiarities of the compensation institute in the labor law of Ukraine.

The article is devoted to a theoretical analysis of compensation in labor law in relation to the current transformation processes in the sphere of labor, the influx of economical labor, digitalization of production and the rise of the military. The author emphasizes that compensation is a universal legal mechanism aimed at ensuring a balance of interests between the employee and the employer, as well as maintaining the stability of social and labor vidnosin. The richly functional nature of compensation has been discovered, as it provides rejuvenating, guarantee and preventive functions and allows the employee to be compensated for material losses (non-payment or untimely payment of wages, damage to health, etc.), to compensate for social costs associated with the performance of labor duties, has been studied.

The author demonstrates the difference between compensation and wages. The dual nature of compensation is outlined, namely as compensation and as rewards. It is emphasized that despite the presence of numerous studies by leading scientists, the issue of compensation in labor law remained fragmentary and superficially developed, mostly within broader categories - wages, guarantees, benefits, or social protection. This led to the absence of a single theoretical and legal concept and a systematic approach to understanding compensation. The absence of a normative definition of the concept of «compensation» in labor legislation is emphasized, which creates risks of ambiguous interpretation and complicates law enforcement.

The scientific work substantiates that compensation in labor law performs three basic tasks: ensures the restoration of the employee's rights, maintains his socio-economic balance, and deters the employer

from violating labor legislation. As a result, the author's definition of compensation in labor law is formulated, as well as its features are deduced and the essence of each of them is characterized. The article is addressed to scientists, practitioners, higher education students, and everyone who is interested in the legal nature of compensation during martial law and post-war reconstruction in Ukraine.

Key words: labor law, compensation, compensation payments, wages, guarantees and benefits, employee, martial law, social security.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження інституту компенсації у трудовому праві зумовлена низкою як теоретичних, так і практичних чинників. Передусім, сучасні трансформаційні процеси у сфері праці, зокрема глибокі економічні коливання, зростання нестандартних форм зайнятості, цифровізація виробничих процесів та виклики воєнного стану, призводять до істотних змін у механізмах гарантування трудових прав працівників. За таких умов компенсація в трудовому праві постає як універсальний засіб підтримання балансу інтересів між працівником і роботодавцем, що забезпечує стабільність соціально-трудових відносин.

Компенсація в трудовому праві має багатофункціональний характер, оскільки поєднує захисну, відновлювальну та превентивну функції. Вона дозволяє відшкодовувати працівникові матеріальні втрати (невплата або несвоєчасна виплата заробітної плати, шкода, завдана здоров'ю тощо), компенсувати соціальні витрати, пов'язані з виконанням трудових обов'язків (відрадження, переведення, використання особистого майна у виробничих цілях). При цьому компенсація стає своєрідним маркером цивілізованості трудового законодавства, адже відображає рівень соціальної орієнтованості держави та її здатність гарантувати людині гідні умови праці.

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, на момент виплати яких працівник не виконує трудові обов'язки [1, с. 17]. Вищевказане дозволяє відмежувати компенсацію від оплати праці: якщо заробітна плата є винагородою за фактично виконану роботу, то компенсація може зберігати право працівника на фінансове забезпечення навіть за відсутності фактичного виконання трудової функції у визначений момент. Це особливо актуально при гарантійних виплатах - збереженні середнього заробітку за час виконання державних чи громадських обов'язків, при вимушеному прогулі у зв'язку з незаконним звільненням, а також у разі затримки остаточного розрахунку при звільненні.

Стан опрацювання проблематики. Тією чи іншою мірою проблематикою компенсацій в трудовому праві займалися у своїх наукових працях різні вчені, серед яких доцільно виділити наступних: В.М. Андріїв, В.В. Безусий, Н.Б. Болотіна, Т.М. Вахонєва, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Волинець, О.О. Гаврилова, О.А. Губська, Л.П. Грузінова, М.В. Данилова, Ю.М. Дьомін, В.В. Жернаков, В.О. Журавель, С.В. Завада, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, О.Л. Кучма, А.В. Маляренко, О.В. Москаленко, А.М. Островерх, В.В. Паришкура, А.Б. Парінов, В.І. Прокопенко, О.Є. Сонін, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, В.І. Фаринник, О.М. Ярошенко та інші. Проте доцільно наголосити, що, незважаючи на широкий перелік учених, які торкалися цієї тематики, дослідження компенсації в трудовому праві мали переважно фрагментарний і поверхневий характер. У науковій літературі вони здебільшого розглядалися як складова ширших категорій (оплати праці, гарантій та пільг, соціального захисту працівників тощо), що зумовило відсутність комплексного системного аналізу та належної узагальнюючої теоретико-правової концепції компенсацій у трудовому праві.

Мета дослідження: визначити поняття «компенсації в трудовому праві України», охарактеризувати його специфіку та сутність як правового явища.

Виклад основного матеріалу. Подвійна природа компенсації демонструє її інтегративний характер, який поєднує елементи як відшкодувального, так і стимулюючого механізму. Вона компенсує витрати чи шкоду, а також забезпечує економічну безперервність існування працівника, підтримуючи його життєвий рівень у тих випадках, коли він позбавлений можливості виконувати свої обов'язки через об'єктивні чи незаконні дії роботодавця. У цьому аспекті компенсація стає засобом соціальної стабільності, що узгоджується з конституційним принципом захисту права на працю та зобов'язаннями держави гарантувати громадянам належні умови реалізації цього права (ст. 43 Конституції України).

Відповідна конструкція відображає європейські стандарти компенсаційних механізмів, відповідно до яких обов'язок роботодавця здійснювати відшкодування чи гарантійні виплати не може бути поставлений у залежність від наявності безпосереднього трудового процесу на момент виплати. Це відповідає практиці Європейського суду з прав людини, який у справах проти України неодноразово наголошував, що невивплата або затримка компенсаційних виплат порушує право особи

на мирне володіння своїм майном у розумінні статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Взагалі, під терміном «компенсація» у сфері соціально-трудових відносин розглядають 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 [2, с. 86]. Таке розуміння компенсації, на перший погляд, може видаватися близьким до класичного визначення заробітної плати. Проте при глибшому аналізі стає очевидним, що компенсація не є тотожною заробітній платі, оскільки виконує більш широкий спектр функцій. Заробітна плата виступає основною формою оплати праці за фактично виконану роботу, тоді як компенсація може охоплювати виплати, що не залежать від безпосереднього результату трудової діяльності, а зумовлені особливостями її організації чи виникненням додаткових витрат у працівника.

Відсутність у трудовому законодавстві України нормативного визначення поняття «компенсація» є однією з ключових теоретико-практичних проблем сучасного трудового права. Така прогалина ускладнює правозастосування, створює ризики для неоднозначного тлумачення норм та породжує численні спори між працівниками й роботодавцями. Найближчим визначенням є те, що врегульоване на міжнародному рівні Міжнародними стандартами бухгалтерського обліку № 19, у ст. 8 яких визначено, що виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками, або при звільненні [3]. Разом з тим, слід підкреслити, що бухгалтерсько-економічне визначення не може бути механічно перенесене у сферу трудового права. У правовій площині компенсація не обмежується обліковою чи фінансовою функцією, а слугує в першу чергу правозахисною. Вона забезпечує відновлення порушених прав, виконує превентивну роль у попередженні незаконних дій роботодавця та формує баланс інтересів сторін трудових правовідносин.

Важливим аспектом є те, що міжнародний стандарт акцентує на «послугах, наданих працівниками», що охоплює як період фактичного виконання трудових функцій, так і момент звільнення. Це відповідає сучасному уявленню про компенсацію як категорію, яка може існувати поза межами активного трудового процесу (наприклад, компенсація за невикористану відпустку, вихідна допомога, виплати при незаконному звільненні). Таким чином, міжнародне визначення відображає ключову рису компенсації – її здатність виходити за межі класичного розуміння «оплати праці», стаючи гарантією безперервності соціально-трудового захисту.

У главі VIII КЗпП України вживається термін «компенсації», а в інших галузевих нормативно-правових актах, зокрема актах фінансового права України, використовується термін «компенсаційні виплати». Іноді в навчальній літературі можна зустріти обидва терміни, які ототожнюються. Таким чином, відсутність нормативного визначення компенсацій характеризується відсутністю як у науковців, так і у законодавців єдиного розуміння цієї категорії [4, с. 75].

У зв'язку з цим, у сучасній науці трудового права сформувався ряд концептуальних позицій щодо визначення правової природи компенсацій та компенсаційних виплат. Вони відрізняються залежно від того, які ознаки беруться за основу – економічна сутність, юридичне призначення чи функціональна роль у трудових правовідносинах. Одні автори акцентують на відшкодувальному характері компенсації, інші – на її гарантійній та соціально-захисній функції, треті розглядають її як комплексну категорію, що поєднує відновлювальні, стимулюючі й превентивні елементи.

З урахуванням цього, у доктрині можна виокремити кілька базових підходів, які визначають сутність компенсації у трудовому праві. Нижче наводиться перелік найбільш характерних позицій, що відображають різноманітність доктринальних інтерпретацій: 1) компенсації за трудовим правом України – виплати роботодавців, право на отримання яких виникає у працівників в зв'язку з витратами, що понесені ними при виконанні трудових обов'язків, якщо ці витрати не викликані порушенням роботодавцями прав працівників, виявленні на цій основі кола правових норм, що утворюють відповідний правовий інститут, обґрунтуванні напрямків розвитку цього інституту та розробці пропозицій щодо подальшого удосконалення законодавства та практики його застосування [5, с. 16]; 2) 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. [6, с. 200–203]; 3) 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 тощо [7, с. 278]; 4) компенсація – це вчинення стосовно людини певних дій, які спрямовані на усунення або ж послаблення у неї негативних психічних станів і процесів, викликаних приниженням оцінки її гідності внаслідок цього порушення [8, с. 22];

5) компенсаційні виплати – грошові виплати, спрямовані на відшкодування додаткових витрат, пов'язаних з виконанням працівником трудової функції (трудових обов'язків) [9, с. 304; 10, с. 26]; 6) 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 [11, с. 107]; 7) компенсаційні виплати – це грошові виплати, що здійснюються у передбачених законом випадках для відшкодування працівникам додаткових витрат, які вони понесли у зв'язку з виконанням трудових обов'язків чи переведенням на роботу в іншу місцевість, особливим характером роботи тощо [12, с. 334]; 8) компенсаційна виплата в трудовому праві – винагорода, як правило, у грошовому вираженні, яку виплачує роботодавець працівнику, котра пов'язана із використанням праці останнього та спрямована на 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 [1, с. 55].

На основі узагальнених доктринальних позицій можна стверджувати, що сучасна наука трудового права пропонує доволі розмаїту палітру інтерпретацій поняття «компенсація». При цьому в межах усіх позицій можна простежити кілька ключових тенденцій. Так, наприклад, економіко-правовий підхід зводить компенсацію переважно до грошових виплат, які здійснюються з метою відшкодування працівникові додаткових витрат, понесених у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Такий підхід є найбільш розповсюдженим і відповідає класичній логіці трудового законодавства, яке передбачає конкретні механізми розрахунку та виплати (відраджень, переведення в іншу місцевість, особливі умови праці). Його перевагою є чіткість і формалізованість, однак обмеження полягає у недостатній увазі до немайнових аспектів компенсації.

Соціально-захисний підхід наголошує на інтегративному характері компенсації, яка покриває витрати і забезпечує збереження соціально-економічної рівноваги працівника. Тут акцент робиться на тому, що компенсація може виступати гарантійним механізмом, спрямованим на підтримку мінімальних стандартів гідної праці, незалежно від наявності чи відсутності порушення роботодавцем прав працівника.

Гуманістичний (антропоцентричний) підхід переносить акцент із суто матеріальної сфери на немайнові втрати, що стосуються гідності та психологічного стану працівника. У цьому контексті компенсація трактується як інструмент відновлення внутрішньої рівноваги особи у випадку припинення чи моральної шкоди.

Змішаний підхід, що простежується у низці сучасних публікацій, намагається інтегрувати всі три елементи: економічний, соціально-захисний і немайновий. Така позиція розглядає компенсацію як багатофункціональний правовий інститут, що має матеріально-грошове вираження, але при цьому виконує роль гарантії, засобу мотивації та інструменту забезпечення гідності працівника.

Отже, на нашу думку, компенсація в трудовому праві – це встановлений законодавством або трудовим договором багатофункціональний правовий інститут, що виражається у грошових чи інших виплатах, а також у спеціальних заходах, спрямованих на відшкодування працівникові додаткових витрат і (або) шкоди, завданих у зв'язку з виконанням трудових обов'язків чи особливостями організації праці, а також на забезпечення його соціальної захищеності та гідності як суб'єкта трудових правовідносин.

Компенсація характеризується такими особливостями: 1) компенсація виникає як наслідок об'єктивних витрат працівника, пов'язаних із виконанням трудових функцій (відраджень, переїзд, використання особистого майна у виробничих цілях) або правопорушення роботодавця, коли компенсація стає засобом відновлення порушених прав (затримка заробітної плати, незаконне звільнення, моральна шкода). Ця ознака дозволяє відмежувати компенсацію від заробітної плати, оскільки її джерелом є не факт праці, а юридичний чи фактичний стан, що потребує відшкодування; 2) функціональна ознака (за основними завданнями). Компенсація виконує триєдину роль: відновлювальну – покриває витрати та втрати працівника; гарантійну – забезпечує стабільність правового становища працівника незалежно від обставин; превентивну – утримує роботодавця від порушення трудових прав завдяки наявності фінансових наслідків. У цьому аспекті компенсація постає не лише як відшкодування, але і як системний регулятор трудових відносин; 3) компенсація має подвійну природу – матеріальну (грошові виплати чи матеріальні блага, що прямо компенсують витрати працівника) і нематеріальну (усунення або пом'якшення моральної шкоди, приниження, втрати гідності). Це виводить компенсацію за межі виключно фінансової категорії й підкреслює її гуманістичний вимір; 4) право на компенсацію може виникати до початку виконання трудової функції (передбачене завчасно, наприклад, компенсація витрат на переїзд до місця роботи) або після фактичного завершення виконання роботи або після припинення трудових відносин (компенсація за невикористану відпустку, вихідна допомога, виплати при звільненні); 5) компенсація є прямим правовим обов'язком роботодавця (автоматичні виплати, передбачені законом) та юрис-

дикційним засобом захисту (призначається за рішенням суду у разі порушення прав працівника, включаючи моральну шкоду чи стягнення середнього заробітку за вимушений прогул). Це підкреслює, що компенсація інтегрована у систему гарантій конституційного права на працю та судовий захист.

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 до медичного закладу, за зношування власних інструментів, які належать працівникові, виплати для винахідників і раціоналізаторів. Такі виплати здійснюються в інтересах підприємств, а тому вони мають фінансуватися самими підприємствами. У подібних випадках централізоване законодавство про працю повинно встановлювати мінімальний розмір таких компенсацій, а вже саме підприємство може їх підвищувати [13, с. 43].

Отже, можемо констатувати, що сутність і значення компенсації в трудовому праві зводиться до того, що у загальнотеоретичному контексті вона має три базові виміри:

1) правовий – вона конкретизує конституційні гарантії права на працю і соціальний захист, забезпечуючи механізм їхньої практичної реалізації та судового захисту;

2) соціальний – виступає засобом підтримання гідності та соціальної безпеки працівника, компенсуючи йому втрати або додаткові витрати незалежно від його індивідуального становища на ринку праці;

3) економічний – забезпечує баланс інтересів між працівником і роботодавцем, адже стимулює останнього дотримуватись законодавства та справедливих стандартів організації праці.

Висновки. Компенсація в трудовому праві проявляється у багатовимірності функцій – від відшкодування фактичних витрат і втрат до стимулювання професійного розвитку та захисту від негативних наслідків соціально-економічних ризиків. Компенсаційні виплати інтегровані як у національне, так і в міжнародне правове поле, що дозволяє розглядати їх як невід'ємний елемент сучасної концепції соціальної безпеки працівників. У загальнотеоретичному вимірі компенсації є виразом поєднання принципів соціальної справедливості, правової визначеності та ефективності правового регулювання. Вони забезпечують матеріальний захист працівників, а також виступають засобом підтримання стабільності трудових відносин у динамічних умовах розвитку суспільства.

Особливо гостро ця проблематика проявляється у період воєнного стану та післявоєнного відновлення, коли питання компенсації шкоди працівникам набувають додатково й гуманітарного значення. Це зумовлює потребу у комплексному реформуванні відповідних норм, їх гармонізації з міжнародними стандартами та виробленні чіткої, цілісної системи правового забезпечення компенсацій у трудовому праві України, здатної відповідати сучасним соціально-економічним викликам і забезпечувати реальний захист працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Парінов Андрій Борисович; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля, М-во освіти і науки України; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, М-во освіти і науки України. Київ, 2019. 203 с.
2. Цимбалюк С.О. Теорія компенсації та компенсаційного пакета. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць*. 2012. № 1. С. 83–89.
3. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19: Міжнародний стандарт Ради з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку від 01.01.2012. URL: <https://bitly.su/byj7QW84> (дата звернення: 20.11.2024).
4. 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.
5. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2003. 19 с.
6. Кисельова О.І. Трудове право України: навчальний посібник/ О.І. Кисельова, Т.А. Кобзева. Суми: Сумський державний університет, 2017. 309 с.
7. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право. Х.: Право, 2012. 496 с.
8. Рабінович П., Грищук О. Гідність людини як фундамент її природного права на компенсацію моральної шкоди. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 2. С. 14–23.
9. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Х.: Діса плюс, 2014. 480 с.
10. Свічкарьова Я.В. До питання про оплату праці за договором «мінімум-максимум». *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 24–29.

11. Островерх А.М. Зміст гарантійних та компенсаційних виплат у трудовому праві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 3. С. 106–108.
12. Кучера В.О. Трудове право України: навчальний посібник/ кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
13. Севастьяненко К.О. Єдність і диференціація правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. Х., 2019. 177с.