DOI: 10.34015/2523-4552.2019.4.05

УДК 349.22

Парінов А. Б.,

Суддя Шостого апеляційного

адміністративного суду

ORCID: 0000-0001-7632-8860

ОЗНАКИ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

В статті визначено, що ознаки гарантійних виплат допомагають дослідити дане поняття в усіх його проявах, більш детально розкрити законодавче регулювання. Відповідно, на основі їх аналізу, можливо виділити прогалини та колізії у праві, а також межі суспільних відносин на які впливає правове регулювання. При комплексному дослідженні ознак гарантійних виплат можливо розкрити їх роль та важливість для суспільства, а також виділити завдання, для подальшого вдосконалення результативності правового регулювання.

Ключові слова: працівники; законодавство; оплата праці; трудовий договір.

В статье определено, что признаки гарантийных выплат помогают исследовать понятие во всех его проявлениях, более подробно раскрыть законодательное регулирование. Соответственно, на основе их анализа, можно выделить пробелы и коллизии в праве, а также границы общественных отношений, на которые влияет правовое регулирование. При комплексном исследовании признаков гарантийных выплат возможно раскрыть их роль и важность для общества, а также выделить задачи, для дальнейшего совершенствования результативности правового регулирования.

Ключевые слова: работники; законодательство; оплата труда; трудовой договор.

Постановка проблеми. Єдиним законодавчим актом, що встановлює існування гарантійних виплат є Кодекс законів про працю, що прийнятий ще у 1971 році [1]. Незважаючи на численні зміни до нього, спосіб регулювання ним трудових та пов'язаних із ними відносин залишається таким же, як і при створенні. Отже, його відповідність сучасним трудовим реаліям та потребам з кожним роком все зменшується, що, в свою чергу, створює необхідність у кардинальних змінах правового регулювання. Відповідно, для належ-

ного законодавчого забезпечення, правового регулювання потрібно спершу дослідити та визначити на теоретичному рівні усі найбільш важливі моменти щодо гарантійних виплат. Найперше, це їх сутність та характерні особливості, що допоможуть виявити суспільні відносини, межі необхідного регулювання та встановити єдиний механізм їх реалізації.

Гарантійні виплати можуть різнитись залежно від мети, залежати чи не залежати від волі суб'єкта трудового права, встановлюватись на

примусових чи добровільних засадах. Усі їх особливості сьогодні існують відокремлено, що не дозволяє говорити про існування досконалого механізму. Водночас, неможливо вирішити складну проблему, досліджуючи лише один її аспект. Необхідним є комплексне рішення, що допоможе як сформувати єдине розуміння гарантійних виплат, так і встановить точні способи й методи їх правового регулювання через дослідження елементів сутності. Такі дії дозволять розвиватись як суспільним відносинам щодо гарантійних виплат вільно та природно, так і гармонійно змінювати законодавче забезпечення, зміни до якого не будуть викликати здивування та супротив у роботодавців.

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На науково-теоретичному рівні дослідженням гарантійних виплат в різні часи займалися наступні науковці: І. Ю. Вільман, Л. П. Грузінова, А. О. Діденко, В. В. Жернаков, Л. І. Жидєєва, М. І. Іншин, Н. О. Максименко, Н. В. Овсюк,

А. М. Островерх, С. М. Прилипка, О. П. Рудницька, І. В. Стародуб, О. М. Ярошенко тощо.

Виклад основного матеріалу.

На сьогодні, українське трудове законодавство визначає цілий ряд можливих гарантійних виплат, що сплачують працівнику у визначених випадках.

Розуміння гарантійних виплат пов'язане із їх співвідношенням з різними суміжними поняттями, як то охорона праці, трудове право, компенсаційні виплати та оплата праці. Водночас, гарантійні виплати мають й власні характерні риси, що дозволяють виділити їх серед інших правових явищ. Усі їх ознаки є взаємопов'язаними і лише їх поєднання розкриває увесь обсяг поняття, його межі та призначення. Оскільки, вони пов'язані, в свою, чергу із юридичними гарантіями, трудовим правом та виплатами, доцільно проаналізувати і їх. Саме тому, ознаки гарантійних виплат варто розглянути в аспекті їх поділу на загальні й спеціальні. Загальні ознаки характерні, як для гарантійних виплат, так й для інститутів, до яких вони входять. Відповідно їх аналіз дозволить визначати роль та місце гарантійних виплат.

Так, розглядаючи ознаки юридичних гарантій у трудовому праві, Т. М. Заворотченко виділяє наступні: системність, фундаментальність, постійний характер, значущість, державна забезпеченість, універсальність, пріоритетність, загальність і індивідуальність, рівність і справедливність [2, с. 96]. Відповідно, для того щоб вважати виплати саме гарантійними, необхідним є існування певної стабільної системи реалізації їх виплати, яка мала б чітко визначену мету, засоби та принципи, а також

передбачала юридичну відповідальність. Хоча аналізуючи законодавство про функціонування системи говорити ще зарано, проте виходячи із особливостей суспільних відносин, що регулюють дані правові норми, можна стверджувати про гарантійність виплат за сутністю.

Л. І. Жидєєва визначає, що основною ознакою виплат працівникам є наявність укладеного трудового договору (чи іншого розпорядчого документа про прийняття на роботу) [3, с. 1125]. Відповідно, дана ознака поширюється й гарантійні виплати, хоча вони й можуть виплачуватися не за здійснення трудових обов'язків, однак їм обов'язково мають передувати трудові відносини. Відповідно, для їх укладення необхідним є укладання трудового договору.

Тож, на основі аналізу вищеперерахованих наукових думок та враховуючи сутність гарантійних виплат, можна визначити наступні загальні ознаки:

1. Соціальна спрямованість.
2. Матеріальний характер.
3. Необхідність законодавчого забезпечення.
4. Обов'язкова наявність санкцій.

Розглядаючи соціальну спрямованість гарантійних ознак варто наголосити на взаємопов'язаності даної ознаки із усіма елементами сутності, що проявляється у впливі на реалізацію й економічної, й правової, й соціальної сторони гарантійних виплат. Тож, гарантійні виплати спрямовані на досягнення суспільного добробуту та підвищення якості життя.

Під якістю життя Дж. Гелбрейт, розуміє комплексну характеристику

людини в різних соціальних станах, яка відображає ступінь її свободи, можливості усестороннього розвитку і реалізації здібностей і життєвих планів. Це сукупність і якість матеріальних, соціальних, культурних і духовних цінностей, наданих суспільством людині для задоволення її потреб і реалізації інтересів [4, с. 220]. Відповідно, гарантійні виплати, які забезпечують грошовими сумами працівників у випадках, коли виконання трудових обов'язків є неможливим, підвищують або ж забезпечують стабільність можливостей для реалізації своїх планів та здібностей такими працівниками.

Крім того, соціальна спрямованість гарантійних виплат повинна бути й належним чином забезпечена з боку держави, оскільки задоволення суспільних потреб та інтересів є одним із її завдань. Тож, державний вплив на соціальне спрямування гарантійних виплат повинен проявлятися через загальнодержавні соціальні програми, вдосконалення правового регулювання, а також ведення інформаційної політики, що доносила б до суспільства, як працівників, так і роботодавців про їх права та обов'язки та таким чином підвищувала б рівень соціальної свідомості та відповідальності. Останні в свою чергу теж є факторами, що впливають на рівень якості життя.

Роль держави у соціальному спрямуванні гарантійних виплат забезпечується й конституційними нормами. Так, згідно ст. 48 Конституції України Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло [5]. Таким чином, гарантійні виплати є інструментом держави, що забезпечує право на

достатній рівень життя не в довгостроковій перспективі через запровадження різних заходів та механізмів, а безпосередньо у випадку настання критичних ситуацій.

Розглядаючи майновий характер гарантійних виплат, доречно спершу ж дослідити, власне, розуміння майна та його природи. Так, Цивільний кодекс України визначає майно, як окрему річ, сукупність речей, а також майнові права та обов'язки [6]. Водночас, дане визначення не розкриває сутності й особливостей поняття майна. Найбільш змістовно його ж трактує Б. П. Карнаух, що поєднує теоретичний підхід із практикою Європейського суду з прав людини та зазначає, що суб'єктивне право може складати собою майно лише в тому разі, якщо таке право має економічну цінність, якраз більшим або меншим ступенем точності може бути виражена в грошовому еквіваленті [7, с. 238]. Розглядаючи дане поняття в контексті гарантійних виплат, необхідно зупинитись на економічній цінності. Так, враховуючи характер та розуміння поняття «виплати працівникам» у міжнародному праві, можна прийти до висновку про економічну цінність, як усіх виплат працівникам, так і гарантійних виплат зокрема.

Водночас, вираження саме у грошовому еквіваленті є скоріше вимогою законодавства, ніж сутністю майнового характеру. Оскільки економічну цінність можна й виразити через нерухомість. Дане співвідношення розкриває І. С. Борисова: гроші – це особливий товар, який виконує роль загального еквівалента. Коли робітник отримує плату за свою працю, то ці відносини між працівником та роботодавцем – не

фінанси. Але, якщо із своєї заробітної плати працівник платить податки, то це вже сфера фінансів [8, с. 19]. Таким чином, використання для розрахунку інших методів ускладнили б процедуру здійснення гарантійних виплат та, власне, й самі відносини. Тому з метою економії часу та збільшення ергономічності процесу та можливості контролю, виплати передбачено здійснювати за допомогою грошових сум. Крім того, встановлення саме грошового виразу вартості праці, сприяє розвитку економічного забезпечення сфер освіти, захисту населення, будівництва, що пов'язує матеріальний характер гарантійних виплат із його соціальною направленістю.

Загальною ознакою є необхідність законодавчого забезпечення. Частково обґрунтовувалась необхідність чіткої законодавчої бази й через розкриття попередніх ознак. Проте, найбільш яскраво розглянути дану ознаку дозволить аналіз історичних умов розвитку взаємовідносин роботодавця та працівника, а також інституту зловживання правом.

Тож, трудові права відносять до другого покоління прав людини та пов'язані із розвитком виробництва та науково-технічним прогресом. Чинне у XIX ст. – на початку XX ст. регулювання відносин у трудовому процесі переважно методами цивільного права дозволило роботодавцям експлуатувати працівників такою мірою, яка мало чим відрізнялася від феодальних умов праці холопа [9, с. 58]. Звісно, на сьогодні, повернення до таких умов зневажання природних й соціальних прав людини й працівника неможливе. Однак, залежні відносини між роботодавцем

й працівників все ж існують та єдиним фактором, що врівноважує права та обов'язки даних суб'єктів трудових відносин є правове регулювання та законодавче забезпечення із обов'язковим передбаченням санкцій у разі порушення прав, недотримання заборон чи невиконання обов'язків.

Іншим важливим моментом, що розкриває необхідність законодавчого забезпечення є інститут зловживання правом, що може бути в цілях збагачення або задля завдання шкоди (шикана). Так, Н. О. Максименко визначає наступні ознаки: зловживання правом працівником: така поведінка завжди є несумлінною; працівник діє навмисно, бажаючи одержати певну вигоду (наприклад, отримати компенсацію за час вимушеного прогулу; дана поведінка здатна завдати шкоди роботодавцю або заподіює її; відсутня пряма протиправність [10, с. 91]. Таким чином, відсутність законодавчого передбачення переліку допустимих причин для невиконання трудових обов'язків й сплати гарантійних виплат, дозволяла б використовувати право на відпочинок, свободу пересування та інші у спосіб, що не є правомірним. Однак, довести їх протиправність теж видавалося б неможливим через фактичне не порушення законодавчих норм.

Ознака «обов'язковість наявності санкції», є пов'язаною та впливає із попередньої ознаки. Необхідність існування юридичної відповідальності за дії або ж бездіяльність розкривається через особливості психології людини. Т. І. Лункіна, зазначає, що ступінь особистісної відповідальності тим вищий, чим більше виражена дія та її результат за

напрямами можна виділити такі вектори відповідальності: від колективної до індивідуальної; від зовнішньої до внутрішньої [11, с. 55]. Таким чином, для встановлення належного як правового, так і соціального регулювання можна використовувати. Юридична відповідальність закріплюється одразу на рівні держави, що є колективним та зовнішнім вектором. Однак, з часом застосування, юридичної відповідальності призводить й до соціальних змін в наслідок яких, підвищується власна самосвідомість особи, усвідомлення нею важливості точного й неухильного дотримання законів. Отже ризик притягнення до юридичної відповідальності зменшується, через постійну індивідуальну, внутрішню, соціальну відповідальність. У свою чергу, для гарантійних виплат, це означає зменшення випадків не виплати зі сторони роботодавця та реальних прогулів й порушення трудової дисципліни зі сторони працівника.

Крім того, для юридичної відповідальності у гарантійних виплатах характерним є можливість застосування, як дисциплінарної, так і цивільної відповідальності. Остання забезпечується власне нормами про обов'язок виплатити гарантійну виплату. Наявність же дисциплінарної, можливо до роботодавця лише у випадку передбачення такої в трудовому або ж колективному договорі та найчастіше матиме теж матеріальних характер штрафу.

Спеціальні ознаки гарантійних виплат, дозволяють виокремити його межі, відділити від інших інститутів трудового права та вказати на особливості й мету застосування саме їх. Так, досліджуючи дане пи-

тання, П. П. Рудницька виділяє наступні: матеріальний характер цих виплат; їх соціально-економічне призначення – збереження або недопущення зниження заробітку (доходу) працівника; спеціальний порядок їх нарахування; можливість встановлення випадків надання гарантійних виплат на основі як державного, так і договірної регулювання [12, с. 127]. Перераховані автором ознаки дійсно розкривають сутність поняття, однак більшість із них не вказує саме на особливості. Так, матеріальний характер, а також дуалістичність встановлення характерна не лише для гарантійних виплат. Також, автором не зазначено критерію поділу, що допоміг би виділити сутнісні ознаки від загальних.

Тож, на основі вищеперерахованих теоретичних підходів та аналізуючи поняття гарантійних виплат, можна виділити наступні спеціальні ознаки:

1. Диференційованість;
2. Винятковий характер;
3. Плюралістичність реалізації.

Розглядаючи диференційованість гарантійних виплат, варто наголосити, що така ознака пов'язана із різноманітністю цілей, що стоять перед гарантійними виплатами. Вони можуть слугувати й критерієм для класифікації гарантійних виплат, через яку теж розкривається ознака диференційованості.

Тож, найперше правове регулювання гарантійних виплат здійснюється великою кількістю непрофільних законів. Звісно, головний напрямок, задає Кодекс законів про працю, де глава 8 визначає перелік випадків, коли застосування гарантійних виплат є обов'язком [1]. Водночас, їх конкретизація міститься й

конституційному, виборчому, адміністративному законодавстві. Крім того, даний перелік не є вичерпним та додаткові вимоги можуть встановлюватись у трудовому чи колективному договорах.

Важливу роль має й нормативна сторона правових актів, що встановлює порядок і спосіб реалізації. Так, Постанова Кабміну «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» визначає яким чином обчислювати та виплачувати гарантовані виплати, а також й містить їх перелік [13]. Проте така постанова значно обмежує можливість застосування гарантійних витрат, оскільки процедура реалізації передбачена лише для передбачених законом. Тобто, якщо такі виплати встановленні у трудовому чи колективному договорі варто й зазначати у ньому ж принципи та механізм реалізації.

Хоча й перелік обов'язкових гарантійних виплат і об'єднаний в одному кодексі, мета кожної гарантійної виплати є різною. Так, у ч. 3 ст. 17 Закону України «Про охорону праці» визначено, що за час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток [14]. Відповідно метою, та становлення такої гарантійної виплати є забезпечення належного рівня безпеки умов праці, що залежать не лише від обладнання, але й від фізичного й психологічного здоров'я працівників, які на ньому працюють. Разом з тим, згідно ч. 1 ст. 199 Кодексу законів про працю середній заробіток зберігається й за особами, що виконують державні або громадські обов'язки [1]. У даному ж випадку, метою встановлення гарантійної виплати є

визначення пріоритетної ролі виконання саме й громадських обов'язків, а отже усунення перешкод для їх виконання та заохочення відповідної діяльності усіма можливими способами, в тому числі й за допомогою гарантійних виплат.

Іншою спеціальною ознакою гарантійних ознак ж їх винятковий характер. Так, суспільні відносини між працівником та роботодавцем будуть корисними обом сторонам, коли будуть продуктивним. В. П. Мікловода визначає продуктивність праці, як ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ [15, с. 88]. Відповідно порушення даного правила через невиконання трудових обов'язків спричинить низьку продуктивність, а отже невідповідність трудових відносин між конкретними суб'єктами, а можливо, власне, й ведення бізнесу. Однак це лише економічна сторона питання.

Невиконання трудових обов'язків, так ст. 40 Кодексу законів про працю передбачено, що трудовий договір може бути розірваний власником через систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [1]. Відповідно, може застосовуватись дисциплінарна, адміністративна відповідальність, а також звільнення. Таким чином, усі вищеперераховані ситуації є типовим сце-

нарієм розвитку відносин при невиконанні трудових обов'язків. Таке ж невиконання, в свою чергу, є обов'язковим для отримання гарантійних виплат. Аналогічною є й соціальна сторона невиконання трудових обов'язків. Так, Конституцією України передбачено, що кожен має право на підприємницьку діяльність, а також право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5]. Тобто у суспільстві створюються належні умови для рівності між роботодавцем, що займається підприємницькою діяльністю та працівником, що виконує трудові функції. Їхні відносини мають особливий збалансований приватно-правовий характер, а отже будь-які зміни важливості соціальної ролі приведуть до дисбалансу та порушенню таких відносин, а можливо й, трансформації їх нові.

Саме так і проявляється винятковий характер гарантійних виплат, що встановлює певні виключення із стандартного правового регулювання. Кожне виключення обов'язково повинно мати обґрунтовану та чітку мету, що була б важливішою, ніж інтереси сторін трудового договору, а отже й встановлення винятку є виправданим.

Плюралістичність реалізації гарантійних виплат розкривається через причину та порядок виконання. Найперше, згідно с. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» у змісті колективної угоди може бути передбачено гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості [16]. Тобто, гарантійні виплати можуть бути встановлені й добровільно, на основі домовленостей сторін. Враховуючи й вище проаналізовані припи-

си Кодексу законів про працю, можна зробити висновок про варіативність можливості виникнення гарантійного виплати, що може бути встановлення як в обов'язковому, так і в добровільному порядку.

Крім того, плюралістичність проявляється й через різні способи сплати гарантійних виплат, що залежать від їх виду. Так, лише у законодавстві встановлено декілька способів: Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки; у всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи; коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку, не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної став-

ки [13]. Тобто, залежно від мети встановлення гарантованої виплати, змінюватиметься й порядок її реалізації. Важливим, на сьогодні, є встановлення гнучкої системи обчислення, що допоможе оперативніше здійснювати виплати, а також вирахувати грошову суму, яка б дійсно була гарантійною виплатою у певних ситуаціях.

Висновки. Тож, ознаки гарантійних виплат допомагають дослідити дане поняття в усіх його проявах, більш детально розкрити законодавче регулювання. Відповідно, на основі їх аналізу, можливо виділити прогалини та колізії у праві, а також межі суспільних відносин на які впливає правове регулювання. При комплексному дослідженні ознак гарантійних виплат можливо розкрити їх роль та важливість для суспільства, а також виділити завдання, для подальшого вдосконалення результативності правового регулювання.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
2. Заворотченко Т. М. Гарантії реалізації конституційних політичних прав і свобод людини й громадянина в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 95–99.
3. Жидєєва Л. І., Стародуб І. В. Облік виплат працівникам: проблеми теорії та практика використання ПСБО 26 та МСБО 19. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 1122–1126.
4. Семигіна Т. Словник із соціальної політики. Київ : вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.
6. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №40. С. 356.
7. Карнаух Б. П. Поняття майна у практиці Європейського суду з прав людини. *Актуальні проблеми приватного права*. Харків, 2015. С. 237–240.
8. Борисова І. С., Зоря О. П. Фінанси. Гроші та кредит. Полтава : РВВ ПДАА, 2011. 350 с.

9. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник*. 2009. № 1(10). С. 57–61.
10. Максименко Н. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 89–93.
11. Лункіна Т. І. Основна роль і необхідність розвитку соціальної відповідальності в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. № 12(2). С. 6–10.
12. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат у трудовому праві. Житомир : Видавництво ЖДУ імені Івана Франка, 2011. 185 с.
13. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://bitly.su/6I0wH> (Дата звернення: 21.05.2019).
14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. С. 668.
15. Мікловда В. П., Кубиній Н. Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Ужгород: УжНУ, 2012. 282 с.
16. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 36. С. 361.

References

1. Borisova, I., Zorya, O. (2011). *Finansi. Groshi ta kredit*. Poltava: RVV PDAA [in Ukrainian].
2. Vishnovec'ka, S. V. (2009). Istorichni aspekti formuvannya i rozvitku galuzi trudovogo prava. *YUridichnij visnik*, 1(10), 57–61 [in Ukrainian].
3. Zavorotchenko, T. M. (2013). Garantii realizatsii konstitucijnih politichnih prav i svobod lyudini j gromadyanina v Ukraïni. *Chasopis Kiïvs'kogo universitetu prava*, 4, 95–99 [in Ukrainian].
4. ZHidzeva, L., Starodub, I. (2017). Oblik viplat pracivnikam: problemi teorii ta praktika vikoristannya PSBO 26 ta MSBO 19. *Ekonomika i suspil'stvo*, 9, 1122–1126 [in Ukrainian].
5. Karnauh, B. P. (2015). Ponyattya majna u praktici Evropejs'kogo sudu z prav lyudini. *Aktual'ni problemi privatnogo prava*, 3, 237–240 [in Ukrainian].
6. Lunkina, T. I. (2017). Osnovna rol' i neobhidnist' rozvitku social'noi vidpovidal'nosti v Ukraïni. *Naukovij visnik Uzhgorods'kogo nacional'nogo universitetu*, 12(2), 6–10 [in Ukrainian].
7. Maksimenko, N. (2018). Zlovzhivannya pravom storonami trudovih pravovidnosin. *Pidpriemnictvo, gospodarstvo i pravo*, 10, 89–93 [in Ukrainian].
8. Miklovda, V., Kubinij, N. (2012). *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosini*. Uzhgorod: UzhNU [in Ukrainian].
9. Rudnic'ka, O. P. (2011). *Pravove reguluvannya garantijnih viplat u trudovomu pravi*. Vidavnictvo ZHDU imeni Ivana Franka [in Ukrainian].
10. Semigina, T. (2005). *Slovník iz social'noi politiki*. Kiyiv [in Ukrainian].

A. Parinov, Judge of the Sixth Administrative Court of Appeal
ORCID: 0000-0001-7632-8860

Indications of warranty payments of Labor Law

The article states that the relevance of the topic is confirmed by the fact that the guarantee payments may vary depending on the purpose, whether or not they depend on the will of the subject of labor law, be established on a compulsory or voluntary basis. All their features exist today separately, which does not allow to speak about the existence of a perfect mechanism. The need for a comprehensive solution that will help to form a unified understanding of warranty payments and to establish the precise ways and methods of their legal regulation through the study of the elements of nature is identified. Such actions will allow to develop both public relations on guarantee payments freely and naturally, as well as harmoniously change the legislative provision, changes to which will not cause surprise and resistance for employers. It is emphasized that it is possible to use both legal and social regulation to set it up properly. Legal responsibility is assigned immediately at the state level, which is a collective and external vector. However, with the passage of time, legal responsibility also leads to social changes which, as a result, increase one's own self-awareness, the awareness of the importance of accurate and steady compliance with the laws. Thus, the risk of legal liability is reduced through ongoing individual, internal, and social responsibility. It has been found out that in society the proper conditions are created for equality between the employer engaged in entrepreneurial activity and the employee performing the work functions. Their relationship has a particularly balanced private legal nature, and therefore any change in the importance of the social role will lead to an imbalance and disruption of such relationships, and possibly, transformations of their new ones. It is concluded that the features of the guarantee payments help to investigate this concept in all its manifestations, to reveal the legislative regulation in more detail. Accordingly, based on their analysis, it is possible to identify gaps and conflicts in law, as well as the boundaries of social relations that are affected by legal regulation. In a comprehensive study of the features of guarantee payments, it is possible to reveal their role and importance to society, as well as to identify the tasks for further improvement of the effectiveness of legal regulation.

Keywords: *employees; legislation; remuneration; employment contract.*