

УДК 349.2:331.2

DOI https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2026-13-3**Паращук Лілія Георгіївна,**

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права і процесу
Західноукраїнського національного університету
ORCID ID: 0000-0003-2269-1626

Івашків Соломія Василівна,

студентка другого курсу юридичного факультету
Західноукраїнського національного університету
ORCID ID: 0009-0001-8196-3495

КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ

В умовах розвитку ринкової економіки та трансформації трудових відносин, зокрема зумовленої війною в Україні, актуалізується питання забезпечення працівників належними трудовими гарантіями та компенсаціями, а також ефективного правового регулювання відшкодування витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків. Особливого значення набуває своєчасне реагування законодавця на потребу вдосконалення нормативно-правової бази у сфері компенсаційних виплат з урахуванням динаміки сучасних трудових відносин.

У цьому контексті важливим є формування чіткого та узгодженого підходу до визначення правової природи компенсаційних виплат, їх місця у системі трудового права, а також встановлення вичерпного переліку їх видів і підстав надання. Недостатня визначеність окремих аспектів правового регулювання компенсаційних виплат може призводити до неоднакового їх застосування на практиці та порушення прав працівників.

У статті проаналізовано поняття компенсаційних виплат у трудовому праві та визначено їх роль у забезпеченні соціально-трудоових гарантій і захисту майнових інтересів працівників. На основі аналізу наукових праць і чинного законодавства України окреслено основні ознаки компенсаційних виплат.

Обґрунтовано значення компенсаційних виплат як важливого елемента механізму реалізації трудових гарантій, спрямованого на недопущення погіршення матеріального становища працівників у зв'язку з виконанням трудових обов'язків.

Особливий акцент зроблено на компенсаційних виплатах, що здійснюються у зв'язку зі службовими відрядженнями, зокрема за кордон. Наголошено на тому, що такі виплати не є доходом, а спрямовані на покриття мінімально необхідних витрат і водночас забезпечують можливість виконання службових обов'язків.

Розкрито особливості компенсаційних виплат у разі переїзду працівника на роботу до іншої місцевості; надбавок для працівників, чия робота має роз'їзний або польовий характер; компенсацій із відшкодування працівникові витрат, пов'язаних із використанням належного йому майна; а також компенсаційних виплат працівникам, які направляються на підвищення кваліфікації, професійну підготовку або перепідготовку з відривом від виробництва.

Ключові слова: працівник, роботодавець, компенсаційні виплати, відшкодування витрат, трудові обов'язки.

Parashchuk L. H., Ivashkiv S V. Compensation payments: concept and types

In the context of the development of a market economy and the transformation of labor relations, in particular due to the war in Ukraine, the issue of ensuring employees' proper labor guarantees and compensation, as well as effective legal regulation of reimbursement of expenses related to the performance of labor duties, is becoming increasingly relevant. Of particular importance is the legislator's timely response to the need to improve the regulatory framework in the field of compensation payments, taking into account the dynamics of modern labor relations.

In this context, it is important to form a clear and coherent approach to defining the legal nature of compensation payments, their place within the system of labor law, as well as establishing an exhaustive list of their types and grounds for provision. Insufficient clarity of certain aspects of the legal regulation of compensation payments may lead to their inconsistent application in practice and to violations of employees' rights.

The article analyzes the concept of compensation payments in labor law and determines their role in ensuring social and labor guarantees and protecting employees' property interests. Based on the analysis of scholarly works and the current legislation of Ukraine, the main features of compensation payments are outlined.



The significance of compensation payments is substantiated as an important element of the mechanism for implementing labor guarantees aimed at preventing the deterioration of employees' material situation in connection with the performance of labor duties.

Particular emphasis is placed on compensation payments made in connection with business trips, including those abroad. It is emphasized that such payments do not constitute income but are intended to cover the minimum necessary expenses, while at the same time ensuring the ability to perform official duties.

The specific features of compensation payments in cases of employee relocation to work in another locality are revealed; allowances for employees whose work has a traveling or field-based nature; compensation for reimbursement of expenses related to the use of employees' own property; as well as compensation payments to employees sent for advanced training, professional training, or retraining without separation from work are also examined.

Key words: *employee, employer, compensation payments, reimbursement of expenses, labor duties.*

Актуальність проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки питання забезпечення трудових гарантій та компенсацій працівників набуває особливого значення. Важливим елементом системи гарантій і компенсацій у трудовому праві є компенсаційні виплати, які спрямовані на відшкодування працівникам додаткових витрат, пов'язаних із виконанням ними трудових обов'язків. Хоча такі виплати не є тотожними соціальним гарантіям, вони виступають одним із механізмів їх реалізації, забезпечуючи дотримання принципів справедливості та недопущення погіршення матеріального становища працівника у зв'язку з трудовою діяльністю. Проблема полягає в необхідності чіткого правового регулювання компенсаційних виплат, зокрема визначення видів, розмірів і порядку нарахування відповідно до чинного законодавства України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальні аспекти розкриття правової природи компенсаційних виплат досліджували такі вчені, як: С.В. Венедіктов, Л.Ю. Малюта, А.М. Островерх, А.Б. Парінов, О.М. Ярошенко та інші. З огляду на вагомий внесок зазначених учених у дослідження цієї проблематики, а також динаміку розвитку інституту компенсаційних виплат відповідне питання потребує подальшого наукового осмислення.

Метою дослідження є здійснення правового аналізу сутності компенсаційних виплат, особливостей їх правового регулювання та практики застосування. Особлива увага приділяється характеристиці основних видів компенсаційних виплат, встановлених трудовим законодавством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Компенсаційні виплати посідають важливе місце у системі гарантій і компенсацій у трудовому праві та відіграють значну роль у забезпеченні соціального захисту працівників. Їхня основна функція полягає у відшкодуванні витрат, що виникають у працівника у зв'язку з виконанням трудових обов'язків або зміною умов праці. Такі виплати не входять до структури заробітної плати, оскільки їх призначення полягає не у стимулюванні праці, а у компенсації фактичних витрат працівника, пов'язаних із трудовою діяльністю. Л.Ю. Малюта відзначає розмаїтість тлумачень поняття «компенсація», виділяючи: економіко-правовий підхід, у межах якого компенсація розкривається, найперше, як грошові виплати, що надаються з метою відшкодування додаткових витрат працівника, зумовлених виконанням ним трудових функцій; соціально-захисний підхід, який акцентує увагу на інтегративному характері компенсації, оскільки вона не лише відшкодовує витрати працівника, але і сприяє збереженню його соціально-економічної рівноваги; гуманістичний підхід, яким наголошується на важливості компенсації для збереження гідності й психологічного стану працівника; змішаний – як поєднання вищезазначених підходів [1, с. 442].

Науковиця з урахуванням перелічених доктринальних підходів компенсацію в трудовому праві трактує як «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» [1, с. 442]. Засновуючись на економіко-правовому підході, який є найбільш поширеним та таким, що відображає позицію законодавця, А.М. Островерх компенсаційними вважає виплати, що «мають на меті відшкодувати (компенсувати) працівникові витрати, пов'язані або з виконанням ним трудових обов'язків, або з переїздом у разі переведення та прийому на роботу в іншу місцевість» [2, с. 107].

А.Б. Парінов виділяє такі ознаки компенсаційних виплат, як:

відшкодувальний характер. Ця ознака розкривається через їх функціональне призначення та цільове спрямування. Метою таких виплат є відшкодування працівникові додаткових витрат, яких

він зазнав, виконуючи трудові обов'язки. Водночас компенсаційні виплати позбавлені мети формування доходу працівника, а спрямовані на відновлення його майнового становища;

нерегулярність. Обов'язок здійснення роботодавцем компенсаційних виплат виникає тільки у зв'язку з наявністю факту понесення працівником додаткових витрат у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Такі виплати позбавлені систематичного або періодичного характеру та здійснюються епізодично залежно від конкретних обставин;

наявність інтересу платника. Роботодавець зацікавлений у здійсненні працівником таких виплат, оскільки це сприяє ефективності виконання працівником трудової функції і, відповідно, забезпечує стабільність розвитку роботодавця;

обмеженість підстав відшкодування. Ця ознака вказує на те, що підстави виплати компенсаційних виплат мають чітко визначене нормативне підґрунтя [3, с. 93–95].

Норми ст.ст. 120–125 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) врегульовують питання гарантій та компенсацій, у тому числі передбачають окремі види компенсаційних виплат [4]. Вони є обов'язковими для роботодавця та надаються з метою відшкодування працівникові витрат, яких він зазнав, виконуючі свої трудові обов'язки, та забезпечення належного рівня захисту його трудових і соціально-економічних прав.

Одним із найпоширеніших видів компенсаційних виплат є виплати, пов'язані із службовими відрядженнями. Відповідно до абз.1 п. 1 Розд. 1 Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон, затв. наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59, службовим відрядженням є поїздка працівника на підставі розпорядження керівника державного органу (а у випадку державного службовця – керівника державної служби), підприємства, установи чи організації, фінансування яких повністю або частково здійснюється за рахунок бюджетних коштів, на визначений строк до іншого населеного пункту з метою виконання службового доручення поза межами постійного робочого місця. Кваліфікуючою умовою визнання такої поїздки службовим відрядженням є документальне підтвердження її зв'язку з основною діяльністю відповідного суб'єкта [5].

Компенсаційні виплати за час службового відрядження надаються працівникові для відшкодування витрат, понесених під час службової поїздки, і включають добові, вартість проїзду до місця відрядження і назад, витрати на проживання (ст. 121 КЗпП України) [4]. «Добові витрати (витрати на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи, понесені у зв'язку із таким відрядженням, є окремим видом витрат, що не потребують спеціального документального підтвердження)» [6, с. 209].

На відміну від працівників, які працюють за звичайною формою організації праці та направляються у службове відрядження до іншої місцевості, для яких застосовуються загальні правила визначення умов відрядження, у разі направлення у службове відрядження працівника, який виконує роботу дистанційно, пункти відправлення та повернення для цілей визначення розміру компенсації мають бути встановлені роботодавцем за обов'язковим погодженням із працівником (ч. 3 ст. 121 КЗпП України) [4].

С.В. Венедіктов зазначає, що у нормативно-правовій площині регулювання направлення працівників у відрядження деталізоване лише для підприємств, установ та організацій, що повністю або частково утримуються чи фінансуються за рахунок бюджетних коштів [7, с. 159]. Для роботодавців, що не належать до таких суб'єктів, порядок відряджень не деталізований на рівні спеціального нормативного акта, як для бюджетних підприємств, установ чи організацій, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів, тому він регулюється загальними нормами трудового законодавства.

Під час відрядження за працівником зберігається місце роботи (посада) та середній заріток. У випадку службового відрядження за кордон розмір добових витрат визначається постановами Кабінету Міністрів України залежно від країни відрядження, що враховує відмінності у рівні цін та вартості проживання. Наприклад, відповідно до Додатка 1 до Постанови Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 року № 98 «Суми витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» встановлено суми добових витрат, а також граничні суми витрат на найм житлового приміщення за добу (не більш як). Затверджений кошторис засвідчує значне коливання цих сум, їх диференціацію за державами, у які відряджається працівник. Так, одними з країн із найнижчими добовими є Азербайджан, Грузія (40 \$), тоді як найвищі значення встановлено, зокрема, для Австрії, Бельгії (80 \$). Граничні

витрати на проживання також мають суттєву різницю залежно від країни: від 35 \$ у Сомалі, Тонзі до 250 \$ за добу в Японії [8].

Компенсаційні виплати у зв'язку з відрядженнями мають велике значення для забезпечення гідних умов виконання службових обов'язків поза основним місцем роботи. Водночас їх розмір, хоча і визначається з урахуванням рівня вартості життя у кожній конкретній державі, середніх цін на проживання, валютно-економічних показників, має бути таким, щоб покривати мінімальні необхідні витрати і водночас забезпечити можливість виконання службових обов'язків. Такі виплати є компенсацією, а не доходом працівника.

Не менш важливими є компенсації у разі переїзду працівника на роботу до іншої місцевості. Вони передбачають відшкодування працівникові та членам його сім'ї витрат на проїзд, перевезення майна, а також виплату за час перебування в дорозі (ст. 120 КЗпП України) [4]. Одночасно з компенсаційними виплатами зазначена стаття встановлює гарантійний елемент у вигляді одноразової допомоги, який спрямований на матеріальне забезпечення працівника та членів його сім'ї у зв'язку зі зміною місця проживання, але не є відшкодуванням конкретних витрат. Так, у разі переведення працівника на іншу роботу у зв'язку з переїздом до іншої місцевості йому та кожному члену його сім'ї, який переїжджає разом із ним, виплачується одноразова допомога. Натомість у разі переїзду працівника у зв'язку з прийняттям на роботу (за попередньою домовленістю) вона може виплачуватися за домовленістю сторін (ч. ч. 2, 3 ст. 120 КЗпП України) [4].

Особливу роль для працівників, чия робота має роз'їзний або польовий характер, відіграють надбавки, пов'язані з характером їхньої роботи. До цієї категорії можуть належати будівельники, монтажники, геологи, аграрії та інші працівники, які часто виконують завдання поза межами постійного місця проживання. Надбавки за роз'їзний або польовий характер роботи за своєю правовою природою є компенсаційними виплатами, хоча і мають елементи гарантійного та стимулюючого характеру. Пунктом 1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер» від 31 березня 1999 року № 490 наголошується на самостійності встановлення підприємствами, установами та організаціями надбавок (польового забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, робота яких має вищезазначений характер. Розміри надбавок (польового забезпечення) можуть встановлюватися колективним договором або за домовленістю із замовником. Натомість їх граничні розміри мають бути нижчими, ніж граничні розміри витрат, встановлених Кабінетом Міністрів України [9].

Під час виконання трудових обов'язків у працівника може виникати потреба у використанні не тільки майна роботодавця, але й власного. До такого майна можуть належати інструменти, транспортні засоби, засоби зв'язку, комп'ютерна техніка та інші засоби праці, необхідні для виконання трудових функцій. Під час використання працівником власного майна у службових цілях воно зазнає зношення (амортизації) та потребує компенсації з боку роботодавця, оскільки його використання здійснюється в інтересах роботодавця і зумовлює додаткові витрати працівника.

Метою відповідної компенсації є відшкодування працівникові витрат, пов'язаних із використанням належного йому майна, зокрема його зношення (амортизації), обслуговування та підтримання у належному стані, а також запобігання покладенню на працівника витрат, що повинні нестися роботодавцем. Якщо розмір та порядок компенсації за зношення належних працівникові інструментів нормативно не врегульований, вони мають бути визначені роботодавцем за погодженням з працівником (ч. 2 ст. 125 КЗпП України) [4].

Гарантовані державою компенсаційні виплати також поширюються на працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, професійної підготовки або перепідготовки з відривом від виробництва. У таких випадках працівникові відшкодовуються витрати на проїзд до місця навчання і назад, добові за час перебування в дорозі, а також витрати, пов'язані з наймом житлового приміщення, якщо працівник не забезпечений гуртожитком. Розміри добових, а також порядок відшкодування витрат за найм житла визначаються за правилами, встановленими для службових відряджень, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року № 695 [10].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Компенсаційні виплати є важливим елементом системи соціально-трудова гарантій, що забезпечують справедливе відшкодування працівникам додаткових витрат, які виникають у процесі виконання ними трудових обов'язків. Вони не лише сприяють підвищенню соціальної захищеності працівників, а й формують довіру до роботодавця, стимулюють продуктивність праці та забезпечують стабільність трудових відносин.

Нормативно-правове регулювання порядку компенсаційних виплат формує чітку систему гарантій для всіх категорій працівників та забезпечує реалізацію їхніх основних функцій. Зокрема, такі виплати виконують функцію соціального вирівнювання, сприяючи зменшенню відмінностей в умовах праці працівників різних сфер і регіонів; стимулюючи функцію, заохочуючи працівників до виконання складних або малопривабливих видів робіт; а також сприяють підвищенню мобільності робочої сили, особливо у випадках виконання роботи, пов'язаної з відрядженнями чи діяльністю у віддалених місцевостях. Крім того, компенсаційні виплати виконують психологічну функцію, формуючи у працівників відчуття справедливості, поваги та належності до трудового колективу.

Своєчасне та адекватне застосування норм, що регулюють компенсаційні виплати, є необхідною умовою ефективного функціонування трудових відносин та реалізації принципів соціальної справедливості.

Література

1. Малуґа Л.Ю. Особливості інституту компенсації в трудовому праві України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Випуск 5. Частина 1. С. 439–444. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.71>.
2. Островерх А.М. Зміст гарантійних та компенсаційних виплат у трудовому праві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 3. С. 106–108.
3. Парінов А.Б. Особливості компенсаційних виплат у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 5, том 2. С. 92–95.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затв. наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 року № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>
6. Трудове право України : підручник / за ред. О.М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с.
7. Венедіктов С.В. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., доп. Київ : ДІА, 2024. 228 с.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» від 2 лютого 2011 року № 98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-п#Text>
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер» від 31 березня 1999 року № 490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-99-%D0%BF#Text>
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF#Text>

References

1. Maliuta, L.Yu. (2025). Osoblyvosti instytutu kompensatsii v trudovomu pravi Ukrainy [Features of the institute of compensation in labor law of Ukraine]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, 5(1), 439–444. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.71> [in Ukrainian].
2. Ostroverkh, A.M. (2018). Zmist harantiinykh ta kompensatsiinykh vyplat u trudovomu pravi [Content of guarantee and compensation payments in labor law]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, (3), 106–108 [in Ukrainian].
3. Parinov, A.B. (2019). Osoblyvosti kompensatsiinykh vyplat u trudovomu pravi [Features of compensation payments in labor law]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*, 5(2), 92–95 [in Ukrainian].
4. Verkhovna Rada of Ukraine (1971). Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy № 322-VIII (1971, December 10). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
5. Instruktziya pro sluzhbovi vidryadzhennya v mezhakh Ukrayiny ta za kordon [Instruction on official business trips within Ukraine and abroad]: Nakaz Ministerstva finansiv Ukrayiny № 59 (1998, March 13). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text> [in Ukrainian].

6. Yaroshenko, O.M. (Ed.). (2022). *Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]*. Kharkiv [in Ukrainian].

7. Venediktov, S.V. (2024). *Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]* (2nd ed., revised). Kyiv: DIA [in Ukrainian].

8. Pro sumy ta sklad vytrat na vidryadzhennya derzhavnykh sluzhbovtziv, a takozh inshykh osib, shcho napravlyayut'sya u vidryadzhennya pidpryyemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiyamy, yaki povnistyu abo chastkovo utrymuyut'sya (finansuyut'sya) za rakhunok byudzhetykh koshtiv [On the amounts and composition of expenses for business trips of civil servants, as well as other persons sent on business trips by enterprises, institutions and organizations that are fully or partially maintained (financed) at the expense of budget funds]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny № 98 (2011, February 2). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-p#Text> [in Ukrainian].

9. Pro nadbavky (pol'ove zabezpechennya) do taryfnykh stavok i posadovykh okladiv pratsivnykiv, napravlenykh dlya vykonannya montazhnykh, nalahodzhuval'nykh, remontnykh i budivel'nykh robit, ta pratsivnykiv, robota yakykh vykonuyet'sya vakhtovym metodom, postiyno provodyt'sya v dorozhi abo maye roz'yiznyy (peresuvnyy) kharakter [On allowances (field support) to tariff rates and official salaries of employees sent to perform installation, commissioning, repair and construction work, and employees whose work is performed in shifts, is constantly on the road or is of a traveling (mobile) nature]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny № 490 (1999, March 31). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/490-99-p#Text> [in Ukrainian].

10. Pro harantiyi i kompensatsiyi dlya pratsivnykiv, yaki napravlyayut'sya dlya pidvyshchennya kvalifikatsiyi, pidhotovky, perepidhotovky, navchannya inshykh profesiy z vidryvom vid vyrobnytstva [On guarantees and compensation for employees sent for advanced training, training, retraining, and training in other professions away from production]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny № 695 (1997, June 28). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-97-p#Text> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 23.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 19.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 12.05.2026