

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

### LEGAL REGULATION OF GUARANTEE PAYMENTS: COMPARATIVE ASPECT

**Шлапко Т. В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного,  
господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Навчально-наукового інституту права  
Сумського державного університету*

**Чегренець Н. В.,**

*студентка третього курсу  
Навчально-наукового інституту права  
Сумського державного університету*

У статті досліджено особливості правового регулювання гарантійних виплат в Україні, проведено аналіз національного та зарубіжного законодавства у сфері забезпечення надання гарантійних виплат, а також здійснено їх порівняльну характеристику. Запропоновано та обґрунтовано своє власне визначення поняття гарантійних виплат. Визначено сутність гарантійних виплат, та зроблено відмежування гарантійних виплат від інших грошових виплат працівникам. Надано пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства України про гарантійні виплати, враховуючи передовий зарубіжний досвід.

**Ключові слова:** гарантії, гарантійні виплати, гарантійні доплати, компенсаційні виплати, національне та зарубіжне законодавство, колективний договір, роботодавець, працівник, трудовий обов'язок, робочий час, заробітна плата, місце роботи.

В статье исследованы особенности правового регулирования гарантийных выплат в Украине, проведен анализ национального и зарубежного законодательства в сфере обеспечения предоставления гарантийных выплат, а также осуществлена их сравнительная характеристика. Предложено и обосновано свое собственное определение понятия гарантийных выплат. Определена сущность гарантийных выплат, и сделано отмежевание гарантийных выплат от других денежных выплат работникам. Высказаны предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины о гарантийных выплатах, учитывая передовой зарубежный опыт.

**Ключевые слова:** гарантии, гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, компенсационные выплаты, национальное и зарубежное законодательство, коллективный договор, работодатель, работник, трудовая обязанность, рабочее время, заработная плата, место работы.

The article deal with the features of legal regulation of the guarantee payments in Ukraine, the analysis of national and foreign legislation in the field of provision of guarantee payments and made their comparative characteristics. Proposed and justified their own definition of guarantee payments. It defines the essence of the warranty payments made warranty of separating payments from other payments to employees. Giving the proposals on improving the labour legislation of Ukraine and guarantee the payments, taking into account advanced foreign experience.

**Key words:** guarantee, guarantee payments, compensatory payments, national and foreign legislation, collective contract, employer, employee, job duties, working time, wages, place of work.

**Постановка проблеми.** На сьогодні для всіх працівників вагоме значення мають взаємовідносини з роботодавцем, що будуються на повазі до особистості, належне виконання роботодавцем своїх обов'язків, гідна оплата праці, відповідні умови для того, щоб можна було працювати. Від цього залежить і продуктивність праці. Звісно, що кожен працівник прагне отримувати не тільки винагороду за ту чи іншу роботу, але мати й певні права на заохочення за успіхи у роботі, на відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, на повне чи часткове збереження заробітної плати у деяких випадках невиконання роботи з передбачених законодавством причин. У такому разі варто поговорити про гарантійні виплати.

На жаль, у теорії трудового права невичерпно досліджена проблема реалізації права працівників на гарантійні виплати, недосконалим є і законодавство, що регулює питання надання працівникам гарантійних виплат. Деякі питання виникнення та реаліза-

ції права працівників на гарантійні виплати взагалі залишилися поза межами правового регулювання, наприклад, щодо самого визначення поняття гарантійних виплат, яке згадується наразі лише у проекті Трудового кодексу України. Через це виникає велика потреба в аналізі не тільки виникнення, реалізації, а й охорони прав працівників на гарантійні виплати.

**Стан опрацювання.** Теоретичну і методологічну основу дослідження заклали наукові праці таких вчених, як-от: М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, О.Т. Барабаш, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельова, А.М. Островерх, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, З.К. Симорот, Б.С. Сичинський, М.А. Столяр, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Безпосередньо проблеми правового регулювання гарантійних виплат досліджувалися Н.Б. Болотіною, В.Г. Ротанем, Я.В. Сімутіною, О.Є. Соніним, Н.М. Хуторян. Враховуючи попередні наукові праці з цього питання, проблеми правового

регулювання гарантійних виплат у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження.

**Метою статті** є дослідження правового регулювання гарантійних виплат та формування пропозицій із метою вирішення недоліків і колізій трудового законодавства України у сфері забезпечення надання гарантійних виплат шляхом проведення аналізу національного та зарубіжного законодавства щодо цієї проблеми.

**Виклад основного матеріалу.** Досліджуючи проблеми надання гарантійних виплат, варто звернути увагу на визначення самого поняття. Термін «гарантійні виплати» вчені-правники розуміють по-різному.

Наприклад, А.М. Островецький зазначає, що гарантійні виплати – це виплати, основним призначенням яких є охорона матеріальних інтересів працівника в періоди, коли він не працював і не з власної волі не отримував заробітну плату [1].

Це визначення є не зовсім точним, бо «охорона матеріальних інтересів» має досить широке значення. У працівника цих матеріальних інтересів може бути безліч, але що саме мав під цим на увазі автор, не зрозуміло. До того ж, зовсім нічого не сказано про місце роботи, яке мав працівник до невиконання трудових обов'язків. А це має істотне значення.

Н.Б. Болотіна говорить, що гарантійні виплати – це суми, що зберігають працівникові заробітну плату за час, коли він із поважних причин звільняється від виконання трудових обов'язків та за ним зберігається робоче місце [2]. Варто враховувати, що в аспекті збереження «робочого місця» для працівника головне не робоче місце, а саме місце роботи. Роботодавець робоче місце може змінити, не запитуючи працівника про це, але працівник залишиться працювати в тій чи іншій установі, організації. А якщо не буде місця роботи, працівнику, незважаючи на те, що праця не є обов'язковою, щоб забезпечити собі нормальний рівень життя, треба самостійно шукати іншу роботу або ж реєструватись у центрі зайнятості як безробітному.

На противагу Н.Б. Болотіній та А.М. Островецькому, В.І. Прокопенко вважає, що гарантійні виплати – це коли працівник безпосередньо не виконує трудові обов'язки, але за ним зберігається й виплачується заробітна плата [3].

Визначення В.І. Прокопенка теж потребує корегування. У такому разі треба було б застосувати більше стандартизованості та точності. Зокрема, доволі абстрактно виглядає фраза: «коли працівник безпосередньо не виконує трудові обов'язки». До того ж, гарантійні виплати й заробітна плата – це різні поняття, але тісно пов'язані між собою, крім того, знову не береться до уваги досить важлива умова трудового договору – місце роботи.

Таким чином, думки науковців загалом мають деякі схожі риси, але потребують більше конкретики та закінченого змісту. Значення гарантійних виплат не варто применшувати, адже вони за своєю сутністю, хоча і не є заробітною платою, виплачуються

замість неї. Необхідно відзначити, що невиконання трудових обов'язків має відбуватися саме у робочий час, а враховуючи принцип стабільності трудових відносин, для працівника не зайвим буде ще й збереження його посади.

Тому, узагальнюючи їх, можна запропонувати таке визначення: гарантійна виплата – це грошова сума, яку роботодавець сплачує працівнику у випадку невиконання ним своїх трудових обов'язків у робочий час із поважних причин, передбачених законодавством та локальними актами, зберігаючи йому місце роботи та посаду.

У процесі дослідження варто звернути увагу на розмежування гарантій, гарантійних виплат та гарантійних доплат. Між ними є суттєва різниця. Так, гарантії – це засоби, за допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у трудових відносинах. Гарантії встановлені трудовим законодавством і забезпечують реалізацію наданих працівнику трудових прав. До того ж, вони можуть мати як матеріальний, так і нематеріальний характер. Гарантійні доплати – це суми, які виплачуються понад заробітну плату працівникові у разі скорочення робочого часу чи переведення на іншу роботу у встановлених законом випадках. На відміну від гарантійних виплат, які надаються працівнику заради збереження за час вимушеного невиконання його трудових обов'язків середнього заробітку, рівня життя, гарантійні доплати надаються, щоб запобігти зниженню заробітної плати працівника. Але необхідно обов'язково взяти до уваги, що метою надання гарантійних виплат є збереження наявного доходу працівника, вони завжди мають матеріальний характер.

Якщо взяти для порівняння Трудовий кодекс сусідньої держави – Російської Федерації, деякою мірою можна заплутатись саме через те, що в ньому гарантійні виплати не відокремлені від гарантій. Крім того, розділ, де містяться положення про гарантійні виплати, називається «Гарантії та компенсації» [4]. Це спричиняє труднощі з чітким уявленням різниці між ними, але вони мають різний зміст і в жодному разі не мають ототожнюватись. Мета призначення гарантійних виплат – зберегти працівникові його рівень життя, коли він відволікається від роботи з метою виконання державних або громадських обов'язків або в інших зазначених у законі випадках, а мета гарантій – забезпечити належне здійснення працівником своїх трудових прав.

Доцільним було б рішення законодавця виділити гарантійні виплати в окрему главу VIII-І Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), бо на сьогодні, як недолік, глава теж називається «Гарантії і компенсації» [5].

Водночас ми стикаємось із таким питанням: якою є різниця між заробітною платою та гарантійними виплатами? Необхідно акцентувати на цільовому призначенні заробітної плати, яке визначається як забезпечення працівника матеріальною винагородою заради відновлення робочого ресурсу. Гарантійні ж виплати надаються не за виконану працю,

а, навпаки, за час, коли працівник не працює і роботодавець не отримує результатів його праці. Тобто цільовим призначенням гарантійних виплат є запобігання можливим втратам заробітку у зв'язку з тим, що працівник не виконує трудові обов'язки або позбавляється можливості їх виконувати з поважних причин, визначених трудовим законодавством чи локальними актами. І головна відмінність їх від заробітної плати в тому, що заробітна плата виплачується внаслідок праці, а гарантійні виплати виплачуються не за працю, її результати, а гарантують оплату в конкретних, передбачених випадках. І тому ці поняття треба правильно розуміти та відрізнити. Хоча відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. гарантійні виплати входять до складу додаткової заробітної плати, яка включає в себе доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії [6], що є не зовсім правильним.

Варто також наголосити, що українське законодавство більш-менш окреслює, що ж саме належить до гарантійних виплат. Кодекс законів про працю України встановлює такі види гарантійних виплат: 1) виплати працівникам за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП України); 2) виплати під час переїзду на роботу в іншу місцевість, коли зберігається заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі (ст. 120 КЗпП України); 3) виплати під час службових відряджень (ст. 121 КЗпП України); 4) виплати за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України); 5) виплати за час перебування в медичному закладі на обстеженні (ст. 123 КЗпП України); 6) виплати донорам (ст. 124 КЗпП України); 7) виплати працівникам – авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП України); 8) виплати за простій не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України) [5].

Законами України визначено й виплати за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору або угоди (ст. 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» [7]), виплати незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів за час роботи у примирних органах, тобто за участь у вирішенні колективного трудового спору (ст. 14 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [8]).

У Постанові Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва» вказано, що у разі направлення працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і їм здійснюються виплати, передбачені законодавством [9].

Порівнюючи національне законодавство з Кодексом праці Франції від 2 січня 1973 р., звертаємо

увагу, що ним встановлюються такі випадки надання працівникам гарантійних виплат: виплати для працівників – кандидатів у депутати чи депутатів Національної Асамблеї чи Сенату; виплати працівникам, направленим для виконання роботи за кордон; виплати під час переїзду до місця роботи працівнику, які можуть бути передбачені галузевим договором (ст. 133-7); виплати працівникам – представникам колективу, при здійсненні ними колективних переговорів (ст. 132-20); військовозобов'язаним особам, які проходять військову підготовку чи призвані на дійсну військову службу; особам під час закінчення дії трудового договору [10].

Більш детально врегульовує досліджувану проблему «досвідчений» Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974 р., хоча в ньому не міститься таке поняття, як гарантійні виплати, але в його окремих статтях встановлені випадки надання працівникам цих виплат. Параграф 1 артикулу 81 закріплює правила визначення розміру виплати. Значним позитивом є закріплення норми, що у кожному випадку виплата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати за працю, яка встановлена на підставі розпоряджень. У параграфі 2 артикулу 81 зазначено, що винагорода, про яку йде мова в параграфі 1, надається працівникові на час простою, який стався не з його вини. Артикулом 80 передбачено, що працівник може отримати винагороду за час невиконання праці у тих випадках, які встановлені в законодавстві про працю [11].

Доволі прогресивним є те, що у ст. 101 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. визначено, під час здійснення яких саме державних чи громадських обов'язків надаються гарантійні виплати зі збереженням працівнику робочого місця (посади) й середнього заробітку коштом відповідних державних чи інших органів і організацій. До таких обов'язків належать: здійснення працівником виборчого права або депутатських повноважень і повноважень члена Ради Республіки Національного зібрання Республіки Білорусь, участь в якості делегата на з'їздах, пленумах, конференціях, які скликаються державними органами, явки за викликом в органи дізнання, попереднього слідства, до прокурора та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участь у судових засіданнях в якості народних засідателів, громадських обвинувачів і громадських захисників, представників громадських організацій і трудових колективів. Враховано також участь у колективних переговорах, роботі комісій з призначення пенсій при місцевих виконавчих і розпорядчих органах, явки за викликом у комісію з призначення пенсій в якості свідка для дачі показань про трудовий стаж, участь членів добровільних пожежних дружин у ліквідації пожежі або аварії, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством [12].

Порівнюючи Трудовий кодекс Республіки Білорусі з Кодексом законів про працю України у цьому аспекті, варто зазначити, що у КЗпП України такі

положення відсутні. Тому, спираючись на досвід Білорусі, на нашу думку, варто внести до ст. 119 КЗпП України уточнення щодо визначення повного переліку державних та громадських обов'язків.

У випадках виникнення підстав для гарантійних виплат роботодавець зберігає за особою місце роботи, але варто зауважити, що не завжди гарантійні виплати здійснюються самим роботодавцем. Так, на обґрунтування цих положень зазначимо, що, відповідно до ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та положень ч. 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заріток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення коштом Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [13].

Також варто відзначити й думку О.Є. Соніна, що законодавство про працю встановлює чотири основні види виплат роботодавців на користь працівників – зарітну плату, гарантійні виплати, компенсації, а також виплати, які здійснюються в порядку відповідальності, яким відповідають інститути оплати праці, компенсацій, гарантійних виплат і трудової юридичної відповідальності. Розмежування суміжних правових явищ варто проводити за критерієм призначення виплат: компенсації покликані відшкодувати витрати, гарантійні виплати мають на меті збереження досягнутого рівня доходів працівників, зарітна плата є винагородою за працю, а виплати в порядку відповідальності роботодавців – це додаткове обтяження, що покладене на роботодавців за допущені ними порушення [14]. З цим варто погодитись, адже гарантійні виплати необхідно відрізнити від інших саме за їх призначенням.

Гарантійні виплати можуть надаватись не тільки у процесі нормального існування трудових правовідносин, а й у випадку їх припинення. Зокрема, на підставі виникнення у працівників права на гарантійні виплати вказує ст. 235 КЗпП України, за якою під час визнання звільнення чи переведення на іншу роботу працівника незаконним та поновлення його на роботі суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього зарітку за час вимушеного прогулу або різниці в зарітку за час виконання нижче оплачуваної роботи; під час визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству,

якщо таке формулювання у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього зарітку за час вимушеного прогулу; у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заріток за весь час вимушеного прогулу.

Оплата вимушеного прогулу працівника з вищезазначених підстав за своїм призначенням належать до гарантійних виплат, тому що їх мета – це забезпечення збереження зарітної плати працівника, яку він мав би у разі належного виконання трудового договору.

Трудове законодавство України, так само і більшості інших країн, не містить спеціальних норм ані про строки надання гарантійних виплат, ані про відповідальність роботодавця за порушення цих строків, що є великим недоліком та потребує закріплення.

Досліджуючи міжнародний досвід, варто звернути увагу, що забезпечення надходження належних сум гарантійних виплат до отримувача регулюється Конвенцією Міжнародної організації праці № 173, яка вказує на додаткові гарантії трудових прав працівників у разі неплатоспроможності роботодавця та можливість захисту вимог працівників, зокрема щодо виплати грошових сум, належних їм у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі за встановлений період [15]. Дана Конвенція та Європейська соціальна хартія (переглянута) згадують про роботу гарантійних страхових фондів, які теж виплачують працівникам виплати в певних випадках. Створення таких фондів, на нашу думку, не було б зайвим, а навпаки, було б вельми позитивним [16].

Також необхідно зупинитись на питанні централізованого та (або) локального регулювання гарантійних виплат. Підстави та умови надання працівникам гарантійних виплат та інші питання оплати праці (мається на увазі не тільки зарітна плата) у більшості країн із високорозвиненою економікою (США, Франція, Великобританія, Данія), регулюються локальними нормативно-правовими актами. Наприклад, у Великобританії регулювання таких умов праці, як зарітна плата, робочий час і час відпочинку, здійснюється для двох третин англійських працівників саме на основі колективних договорів [17].

Як вже зазначалось вище, у деяких країнах, наприклад, Польщі, країнах СНД законодавчим шляхом встановлені правила оплати праці й інших виплат. Але у більшості країн правила оплати, а також призначення гарантійних і компенсаційних виплат містяться саме в колективних договорах [18, с. 421].

Для порівняння можна навести норми щодо гарантійних виплат, закріплені в національному законодавстві. Так, зокрема, в ст. 12 та ст. 15 Закону України «Про оплату праці» вказано, що гарантії і компенсації працівнику встановлюються КЗпП України та іншими актами законодавства України, підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами [6].

У свою чергу, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі має бути визначено розмір як заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), так і встановлено гарантії, компенсації і пільги [7].

Тобто, враховуючи вищевикладене, в колективному договорі можуть бути передбачені й інші випадки надання працівнику гарантійних виплат, окрім закріплених у КЗпП України. Відповідно, у національному законодавстві, як і в зарубіжному, гарантійні виплати встановлюються як законодавством про працю, так і колективними договорами. На нашу думку, важливим є те, що українське законодавство передбачає деякі види гарантійних виплат централізовано, шляхом встановлення імперативних приписів, а інші випадки таких виплат виносить на розсуд учасників трудових правовідносин.

**Висновки.** Здійснивши аналіз українських та зарубіжних законодавчих актів щодо гарантійних виплат, варто констатувати, що вказані вище джерела мають як спільні, так і відмінні риси. Нерідко гарантійні виплати і в іноземних країнах, і в Україні регулюються як законодавством, так і локальними актами – колективними договорами, що є досить позитивним.

Без визначення основних термінів неможливо вирішувати проблеми призначення, надання гарантійних виплат працівникам, а також і відповідальності за їх не виплату, тому гарантійні виплати пропонуємо визначити як грошову суму, яку роботодавець спла-

чує працівнику у випадку невиконання ним своїх трудових обов'язків у робочий час із поважних причин, передбачених законодавством та локальними актами, зберігаючи його місце роботи та посаду.

Виплати, пов'язані з вимушеним прогулом у разі незаконного звільнення чи переведення на іншу роботу, а також із переїздом працівника на роботу в іншу місцевість, виконанням державного й громадського обов'язку, виплати, пов'язані з донорством та інші зазначені вище – усе це можна вважати гарантійними виплатами. Недоліком є те, що у КЗпП України гарантійні виплати не відокремлені від інших видів виплат працівникам, тому у законодавстві необхідно встановити повний перелік випадків, коли надаються гарантійні виплати та виокремити їх в окрему главу VIII-I.

З метою недопущення порушення законодавства роботодавцями варто також передбачити у КЗпП України порядок надання гарантійних виплат та відповідальність роботодавця за порушення строків їх виплати, а також положення, що розмір гарантійних виплат визначається, з огляду на середню заробітну плату працівника, але не може бути нижчим від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на поточний рік.

Враховуючи вищезазначене, варто більше зосереджуватись на врегулюванні законодавства щодо гарантійних виплат, його вдосконаленні, аналізі й подальшому науковому розробленні. Адже так ми зможемо покращити деякою мірою охорону прав працівників на гарантійні виплати.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Островерх А. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. Островерх ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля.. – Луганськ, 2009. – 22 с.
2. Болотіна Н. Трудове право України : підручник / Н. Болотіна. – 2-ге вид. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
3. Прокопенко В. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. наук / В. Прокопенко. – 3-тє вид., переробл. та доповн. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
9. Про гарантії і компенсації для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.1997 р. № 695 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/695-97-п>.
10. Трудовой кодекс Франции від 08.03.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file\\_id=363341](http://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file_id=363341).
11. Кодекс праці Польщі від 26.06.1974 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kodeks.ws/pracy/tekst.htm>.
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb.htm](http://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm).
13. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.
14. Сонін О. Компенсації за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право і право соціального забезпечення» / О. Сонін. – Х., 2003. – 20 с.
15. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1992 р. № 173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286?test=NOaMfL2dtr58UzY6ZiHVRKlKH14o.s80msh8le6](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_286?test=NOaMfL2dtr58UzY6ZiHVRKlKH14o.s80msh8le6).
16. Європейська соціальна хартія (переглянута) ETS № 163 від 03.05.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
17. Каленский В. Правовое регулирование труда в Англии (основные черты) : автореф. дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Каленский. – М., 1964. – 15 с.
18. Киселев И. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Киселев. – Изд. 2-е, исп. и доп. – М. : Эксмо, 2006. – 608 с.