

ку системи професійно-технічної освіти, удосконаленні механізмів зацікавленості підприємств у розвитку цього виду освіти. Такий підхід забезпечить стабільний і поступальний розвиток професійно-технічної освіти, що позитивно відобразиться на економічних процесах у державі.

УДК 349.23(477):331.108.644.7

**ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ
ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Ветухова І. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

1. Трудовим законодавством України встановлено певні гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. До гарантій при припиненні трудового договору відносять виплату вихідної допомоги. Термін «вихідна допомога» в літературі тлумачать по-різному: «одноразова грошова сума, котра виплачується у встановлених законодавством випадках при припиненні трудового договору (контракту)» [1, с. 42]; «грошова сума, яка нараховується працівникові при звільненні його з роботи не за власним бажанням» [2, с. 270]; «грошова сума, що виплачується працівникам після припинення трудового договору у випадках, передбачених КЗпП України» [3, с. 410]. Аналіз вказаних визначень свідчить про те, що, **по-перше**, вихідна допомога виплачується при звільненні працівників; **по-друге**, у випадках, встановлених законом.

2. Статтею 44 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлено випадки виплати вихідної допомоги. Так, вихідна допомога виплачується, зокрема: при припиненні трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП); у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП); у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до дер-

жавної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП); у випадку звільнення в зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП). У названих випадках працівникові виплачується вихідна допомога **у розмірі не менше середнього місячного заробітку**. У разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП) – **у розмірі двох мінімальних заробітних плат**; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) – **у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку**; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 5 ч. 1 ст. 41 (припинення повноважень посадових осіб), – **у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток**. Дослідивши розміри вихідної допомоги можна зробити висновок про те, що вони, **по-перше**, безпосередньо залежать від підстав припинення трудового договору; і **по-друге**, не пов'язані з винними діями працівника.

3. Наведений у цій статті перелік підстав припинення трудового договору, за якими виплачується вихідна допомога, не є вичерпним. Вихідна допомога виплачується також в окремих випадках, коли це прямо передбачено іншими нормативно-правовими актами. Так, вихідна допомога виплачується державним службовцям при їх звільненні з підстав, не пов'язаних з винними діями. Цій категорії працівників вихідна допомога виплачується виходячи з розміру середньої заробітної плати за останні шість місяців у разі наявності стажу державної служби: 1) до десяти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; 2) більше десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати (ст. 43 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-У1) (Закон набирає чинності з 1 січня 2015 р.). Виплата допомоги також передбачена для громадян, котрі постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. У разі вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників їм виплачується допомога в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також зберігається за їх бажанням посадовий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але

не більше одного року (ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 19 грудня 1991 р. № 796-Х11). Вихідна допомога виплачується також тимчасовим та сезонним працівникам при розірванні з ними трудового договору з ініціативи адміністрації у зв'язку з призупиненням роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більш одного тижня та більше двох тижнів з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи на них. У таких випадках вихідна допомога виплачується в розмірі триденного та тижневого середнього заробітку, а у випадку призову чи вступу на військову службу – в розмірі двотижневого середнього заробітку (пункти 6, 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» та пункти 7, 8 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах»). При цьому Пленум Верховного Суду України звертає увагу на те, що при припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст. 44 КЗпП, так і іншими нормами закону (п. 11 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці»).

4. Важливе значення в захисті трудових прав найманих працівників належить міжнародним нормативним актам. Так, на підставі п. 1 ст. 12 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 (1982 р.) «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (ратифікована постановою Верховної Ради України 4 лютого 1994 р.) трудівник, трудові відносини з яким було припинено, має право, відповідно до національних законодавства й практики, на вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір яких залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати і які виплачуються безпосередньо підприємцем або з фонду, утвореного з внесків підприємців. У п. 3, зокрема, наголошується на тому, що методами застосування може передбачатися позбавлення права на допомогу у разі звільнення за серйозну провину. Зрозуміло, що в даному випадку мова йде про звільнення у зв'язку з винними діями працівника. На наш погляд, це положення є спірним. Ми вважаємо, що необхідно враховувати те, що працівник під час трудової діяльності вкладав свої зусилля, людський потенціал, свої

знання, досвід, професіоналізм у роботу підприємства, у його прибутку, у його економічний розвиток. Припустимо, що він порушив трудову дисципліну, скоїв якусь провину перед роботодавцем. Виникає питання: чому у зв'язку з цим його позбавляють права на вихідну допомогу при звільненні? Вважаємо, що це не зовсім правильно. Треба пам'ятати, що тільки праця сприяє створенню матеріальних і духовних цінностей шляхом використання фізичних і розумових зусиль людини. Крім того, людина реалізує свою унікальну природну здатність до праці на підприємстві, в установі, організації. Враховуючи це, роботодавцю необхідно поводитися цивілізовано, забезпечувати комфортну психологічну обстановку на виробництві, підвищувати якість трудового життя, не допускати дій, що принижують честь і гідність працівників. І тому вважаємо за необхідне висловити наступну пропозицію: вихідна допомога повинна виплачуватись працівникові при його звільненні, незалежно від підстав припинення трудового договору. На наш погляд, розмір вихідної допомоги необхідно пов'язувати також і з іншими чинниками, наприклад, зі стажем роботи працівника, його віком, наявністю утриманців та іншими обставинами.

Список літератури:

1. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
2. Новий тлумачний словник української мови. Т. 1. – К. : Аконіт, 2008. – 926 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. Т.1: А–Г / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – 672 с.

УДК 349.232.331.2

ЩОДО ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Гаєвая О. В.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри права факультету інтегральної підготовки

Національного технічного університету

«Харківський політехнічний інститут»

Права і свободи, які надаються громадянам при провадженні будь-якої не забороненої законодавством діяльності у сфері праці, виступають надзвичайно важливою частиною прав людини, показником досягнутого в суспільстві рівня соціальної захищеності особи. У правовій державі кожному мають бути забезпечені рівні