

П. А. БУЩЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
І. А. ВЕТУХОВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВА ПРИРОДА ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті розглядаються питання правової природи вихідної допомоги при звільненні працівника. Особлива увага приділена аналізу співвідношення вихідної допомоги з заробітною платою, гарантійними та компенсаційними виплатами та державною соціальною допомогою. Вносяться пропозиції про створення фондів щодо накопичення коштів для виплати вихідної допомоги працівникам при їх звільненні з урахуванням заробітної плати, трудового стажу та ін.

Ключові слова: вихідна допомога, її розмір, заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати.

Постановка проблеми. Розірвання трудового договору за підставами, встановленими трудовим законодавством, має місце як з ініціативи працівника, роботодавця, так і з ініціативи третіх осіб. Однак у кінцевому рахунку звільнення працівника здійснює роботодавець, який зобов'язаний дотримуватися порядку звільнення працівника та розрахунку з ним. Порядок розрахунку із звільненим працівником включає разом з іншим і виплату вихідної допомоги. Стаття присвячена дослідженню визначення, порядку та розмірів виплати вихідної допомоги при звільненні працівника.

Аналіз основних досліджень. Наукове дослідження визначення та порядку виплати вихідної допомоги працівнику при звільненні мало місце в роботах В. І. Кривого, І. Я. Кисельова, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової. Було проаналізовано поняття вихідної допомоги та зроблено висновок про те, що правове регулювання вказаної виплати повинно здійснюватися як у централізованому, так і в локальному порядку.

Метою статті є дослідження сутності такого явища, як вихідна допомога при звільненні працівника в умовах ринкових відносин, та аналіз співвідношення вихідної допомоги із заробітною платою, гарантійними та компенсаційними виплатами і державною соціальною допомогою.

Виклад основного матеріалу дослідження. При звільненні найманих працівників з підприємств,

установ, організацій незалежно від форм власності роботодавці повинні дотримуватися певних правил, визначених трудовим законодавством. До цих правил належить їх обов'язок виплатити працівникові вихідну допомогу, передбачену трудовим законодавством. На необхідність виплати вихідної допомоги вказує і Конвенція МОП № 158 (1982) «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (ратифікована постановою Верховної Ради України 4 лютого 1994 р.). Так, на підставі п. 1 ст. 12 працівник, трудові відносини з яким було припинено, має право, відповідно до національного законодавства й практики, на: а) 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 котрі виплачуються безпосередньо підприємцем або з фонду, утвореного з внесків підприємців. Поняття «вихідна допомога» фахівці в галузі трудового права тлумачать по-різному: 1) це «одноразова грошова сума, котра виплачується у встановлених законодавством випадках при припиненні трудового договору (контракту)» [1, с. 42]; 2) це «грошова сума, яка нараховується працівникові при звільненні його з роботи не за власним бажанням» [2, с. 270]; 3) це «грошова сума, що виплачується працівникам після припинення трудового договору у випадках, передбачених КЗпП Укра-

їни» [3, с. 410]; це «грошова сума, виплачувана одноразово в передбачених законодавством про працю випадках у разі припинення трудового договору» [4, с. 255]. Більш змістовно поняття «вихідної допомоги» визначено науковцем В. І. Кривим. На його погляд, під вихідною допомогою слід розуміти одноразову безоплатну грошову виплату, яка призначається для надання матеріальної допомоги працівнику, при звільненні за підставами, передбаченими в законодавстві чи в локальних нормативних актах [5, с. 46–52].

Зауважимо, що ст. 44 КЗпП України не дає поняття вихідної допомоги, але вказує на випадки її виплати. 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 України); 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 України); у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України); у випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП України); у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України); внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39); у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 5 ч. 1 ст. 41 (припинення повноважень посадових осіб). 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. В цьому випадку підставою припинення державної служби за ініціативи суб'єкта призначення може бути скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідація державного органу, реорганізація

державного органу у разі, коли відсутня можливість пропозиції іншої рівноцінної посади державної служби, а в разі відсутності такої пропозиції – іншої роботи (посади державної служби) у цьому державному органі [6]¹. Виплата допомоги також передбачена для громадян, котрі постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи [7]. 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 більш двох тижнів з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи на них [8; 9].

Зазначимо, що і проект Трудового кодексу № 1658 від 27.12.2014 р. (розглянутий 5 листопада 2015 р. і направлений на друге читання) [10] також не визначає поняття вихідної допомоги, а лише вказує на випадки її виплати. Так, ст. 252 передбачено виплату у випадку розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням штату (ст. 87); на підставі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (ст. 93); нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності (ст. 94); у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (ст. 95), у разі порушення правил прийняття на роботу не з вини працівника (ч. 2 ст. 104); у разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу (ст. 99); у разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника внаслідок порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору (п. 6 ст. 84). У статті також зазначено, що трудовим або колективним договором може передбачатися виплата вихідної допомоги при звільненні з інших підстав.

Характерним є те, що назва цієї виплати при звільненні працівника в трудовому законодавстві інших країн також має назву вихідної допомоги (ст. 48 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р.; ст. 140 Трудового кодексу Литовської Республіки, затверджений Законом від 4 червня 2002 р.; ст. 112 Закону про працю Латвійської Республіки від 20 червня 2001 р.; ст. 77 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки від 1 липня 1999 р.). Хоча в деяких країнах аналогічні виплати при звільненні називаються компенсацією (ст. 38 Трудового кодексу Грузії від 25 травня 2006 р.), або компенсаційними виплатами у зв'язку з втратою роботи (ст. 131 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року). Вихідна допомога при

¹ Закон набирає чинності з 1 травня 2016 р.

звільнення працівників виплачується і у всіх країнах Заходу [11, с.159].

Розмір вихідної допомоги за нормами українського законодавства складає декілька різновидів: у розмірі триденного та тижневого середнього заробітку (пп. 6, 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» та пп. 7, 8 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах»); не менше середнього місячного заробітку (п. 6 ст. 36 та пп. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП; ст. 87 Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10 грудня 2015 р.); у розмірі двох мінімальних заробітних плат (п. 3 ст. 36 КЗпП); у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (статті 38, 39 КЗпП України); у розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати (ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 19 грудня 1991 р. № 796-XII); у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (п. 5 ст. 41 КЗпП).

Таким чином, можна зробити такий висновок: по-перше, вихідна допомога виплачується тільки при звільненні працівника; по-друге, допомога виплачується не у всіх випадках звільнення, а тільки в тих, які прямо зазначені в законі; по-третє, ця виплата не пов'язана з винними діями працівника; по-четверте, цей вид допомоги на сьогодні не пов'язаний з матеріальною підтримкою працівника при підшуванні іншої роботи на іншому підприємстві. Так про який пошук іншої роботи може йти мова, якщо працівник звільняється у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП). По-п'яте, розмір вихідної допомоги на період підшукування нової роботи навряд чи може сьогодні, у ринкових відносинах, компенсувати всі витрати, пов'язані з її пошуком.

Наведене вище свідчить про те, що дослідження правової природи вихідної допомоги в сучасних умовах є досить актуальним.

На наш погляд, для того щоб визначити правову природу вихідної допомоги необхідно її розглянути в історичному аспекті¹. У раніше чинному трудовому законодавстві питання виплати вихідної допомоги було врегульоване певним чином. В одних випадках працівник або був попереджений про наступне звільнення, або мав право отримувати вихідну допомогу (ст. 88 КЗпП), в інших випадках звільнення виплачу-

валася тільки вихідна допомога (ст. 89 КЗпП). Крім того, законодавець надавав перелік підстав звільнення, за яких вихідна допомога не виплачувалася (ст. 90 КЗпП) [12, с.133, 138]

Більш детально це виглядало таким чином: по-перше, якщо на підприємстві відбуваються зміни виробничого характеру (повна або часткова ліквідація підприємства, установи, організації, скорочення штатів; зупинення робіт на строк більше одного місяця з причин виробничого характеру) або коли виявиться, що працівник непридатний виконувати роботу, яка покладена на нього трудовими обов'язками (пп. «а», «б» і «в» ст. 47 КЗпП) наймач зобов'язаний заплатити найнятому вихідну допомогу в розмірі його двотижневого заробітку або попередити за два тижні наперед про наступне звільнення (ст. 88 КЗпП).

По-друге, в разі розірвання трудового договору з причин, коли на підприємстві тимчасово відсутня робота, для якої запрошено найнятого (ч. 2 ст. 36 КЗпП); якщо працівник відмовиться від переведення на іншу роботу; в разі відмови працівника від переведення з одного підприємства на інше або з однієї місцевості в іншу, хоч би й разом з підприємством чи установою (ст. 37 КЗпП); у разі розірвання трудового договору до закінчення строку у випадках: коли він не одержить у строк умовленої плати (п. «а» ст. 48 КЗпП); коли наймач порушить прийняті на себе за договором зобов'язання або закони про працю (п. «б» ст. 48 КЗпП); коли з найнятим грубо поводяться наймач, представники адміністрації чи члени їх родини (п. «в» ст. 48 КЗпП); у всіх інших випадках, спеціально передбачених законом (п. «г» КЗпП 1922 р.); через погіршення санітарно-гігієнічних умов роботи (п. «д» ст. 48 КЗпП 1922 р.) (ст. 48 КЗпП) найнятому видається тільки вихідна допомога розміром двотижневого його заробітку (ст. 89 КЗпП). Цікавим є підхід законодавця в ті часи, коли в разі призову до Червоної Армії робітника та службовця вони одержували винагороду (а не вихідну допомогу) за два тижні наперед за середнім заробітком (ст. 80 КЗпП). І, по-третє, законодавець дає перелік підстав, коли вихідна допомога при звільненні не видається. При цьому слід зауважити, що в одних випадках не виплата допомоги при звільненні працівника пов'язана з його винними діями, зокрема, це якщо працівник систематично не виконує без поважних причин обов'язків, покладених на нього договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, і раніше вжиті до нього заходи дисциплінарного впливу не дали позитивних наслідків (п. «г» ст. 47 КЗпП); унаслідок вчинення працівником злочину,

¹ В історичному аспекті було проаналізовано КЗпП УРСР 1922 р.

безпосередньо пов'язаного з його роботою і встановленого судовим вироком, який набув законної сили, а також при перебуванні працівника під вартою більше двох місяців, незалежно від того, пов'язано це з його роботою чи ні (п. «д» ст. 47 КЗпП); якщо працівник зробить прогул, а адміністрація не визнає доцільним застосувати до нього інші заходи впливу, передбачені в ст. 47¹ цього Кодексу (п. «є» ст. 47 КЗпП); при звільненні працівника з посади порядком підлеглості на підставі діючих на відповідних підприємствах і в установах спеціальних статутів про дисципліну (п. «з» ст. 47 КЗпП); на вимогу профспілки (ст. 49 КЗпП). В інших випадках звільнення працівника невиконання допомоги не пов'язана з порушенням трудової дисципліни, зокрема, якщо працівник не з'являється на роботу більше тих строків, котрі встановлені законом (більше двох, а в окремих випадках більш чотирьох місяців) у результаті тимчасової непрацездатності (п. «ж» ст. 47 КЗпП), а також у випадку розірвання трудового договору з власного бажання працівника (ст. 90 КЗпП) [13].

У той час трудове законодавство передбачало і таку самостійну вихідну допомогу, яка була пов'язана зі звільненням працівників у зв'язку з раціоналізацією виробництва і раціоналізацією апарату. Так, п. 1 постанови РНК від 8 жовтня 1928 р. «Про вихідні допомоги, видавані під час звільнення через раціоналізацію виробництва й раціоналізацію апарату» передбачалося, що робітникам державних виробничих підприємств і виробничих підприємств, що належать мішаним акційним товариствам, в разі звільнення у зв'язку з провадженням заходів щодо поліпшення техніки й організації виробництва, а так само службовцям, звільнюваним у зв'язку зі звільненням робітників порядком провадження зазначених заходів, видається вихідні допомоги, залежно від місцевості, розміром від півтора до тримісячного заробітку. Згідно з п. 2 робітникам державних установ і підприємств, а так само мішаних акційних товариств під час звільнення через раціоналізацію апарату, тобто спрощення структури управлінського апарату й скорочення штатів на підставі поліпшення системи й методів роботи, видаються вихідні допомоги, залежно від місцевості, розміром від місячного до півторамісячного заробітку [12]. В ті часи мав місце і такий вид допомоги при звільненні, як «посилена вихідна допомога». Так, постановою НКПраці СРСР від 10 травня 1928 р. №297 було передбачено, що робітникам, звільнюваним з підприємств у зв'язку з раціоналізацією виробництва, виплачувати посилену вихідну допомогу тоді, коли у зв'язку з раціоналізацією виробництва

треба звільнити з цього підприємства загалом не менше, як десять робітників (п. 1) [12, с. 134]. Під раціоналізацією виробництва за цією постановою розуміється переведення таких технічних і організаційних змін у виробництві, унаслідок яких збільшується продуктивність праці робітників, рівняючи з тою виробкою, що є, або попередня виробка досягається з меншою кількістю робітників (п. 2). Вказана постанова передбачала також випадки, при яких посилену вихідну допомогу не виплачувалась, зокрема: у разі відмови від переміщення на роботу в тому самому підприємстві, або в іншому підприємстві в тій само місцевості у разі відмови від переміщення на іншу нижче оплачувану роботу за спеціальністю, що гарантує робітникові не менш як 2/3 його попереднього заробітку; в разі відмови від переміщення на іншу, близьку до спеціальності, роботу, що її тарифікується за тим само розрядом або на один розряд нижче; в разі відмови від переміщення на іншу роботу, не за спеціальністю, без зменшення заробітку (п. 4). Посилена вихідна допомога також не виплачували при звільненні через такі причини: сезонне скорочення робочої сили; скорочення виробництва; ліквідацію окремих частин підприємств; тимчасовий брак сировини; зміну однієї сировини іншою, перехід на придбання готової продукції, що її раніш виробляло само підприємство та ін. (п. 5) [12, с. 135]. Нарівні з робітниками посилену вихідну допомогу одержували також службовці, звільнені з виробничих підприємств у зв'язку зі звільненням робітників порядком переведення заходів раціоналізації виробництва. При цьому зазначену допомогу одержували лише службовці, звільнені з виробництва, але не службовці управлінських апаратів, що видають виробничими підприємствами або допоміжних одиниць або правлінь трестів. Розмір посиленої вихідної допомоги залежав від поясу. На той час всі місцевості СРСР були поділені на пояси таким чином (відповідно до промислового значення окремих місцевостей та умов ринку праці) до I поясу відносились міста Москва, Ленінград і Харків; до II поясу відносились: губернії – Московська (вилучаючи м. Москву); Брянська, Іваново-Вознесенська та Нижегородська; Уральський край; округа Дніпропетровська, Криворізька, Ленінградська (вилучаючи Ленінград), Лузька та Миколаївська; Донбас; м. Баку, Грозний, Київ, Одеса, Ростов на Дону, Сталінград і Тула; до III поясу відносились всі інші місцевості, що не входили у I і II пояси. Слід також звернути увагу, що розміри посиленої вихідної допомоги складалі: по місцевостях I поясу – в розмірі тримісячного пересічного заробітку; по місцевостях II поясу – в роз-

мірі двомісячного пересічного заробітку; по місцевостях III поясу – в розмірі 1 ½ місячного пересічного заробітку [12, с. 136].

Необхідно зазначити, що правом на посилену вихідну допомогу (в розмірі 1 ½ місячної винагороди по Москві, Харкову й Ленінграду та місячної винагороди по всіх інших місцевостях СРСР) користувалися робітники (службовці й робочі) звільнені через раціоналізацію апарату, тобто: спрощення управлінського апарату та скорочення штатів на підставі поліпшення системи й методів роботи та скорочення, що його провадиться порядком постанови РНК СРСР з 30 серпня 1927 р. про скорочення адміністративно-управлінських витрат за кошторисами 1927–1928 рр. [12, с. 136; 14]. Пунктом 3 вказаного документа було суворо обмежено застосовувати виплату вихідної допомоги на всі інші випадки звільнення. Крім цього, було уточнено, що посилену вихідну допомогу можна було виплачувати лише постійним працівникам і службовцям і видавати її тимчасовим та сезонним робітникам, практикантам, стажистам і особам, які були призвані до Червоної Армії, не припускалось [12, с. 137]. Цікавим, на наш погляд, є також і наступне положення раніше чинного законодавства: «НКПраці УСРР з'ясувало, що урядові особи, яких звільнено за явну негосподарність, бюрократизм і тяганину в порядку пункту «е» арт. 14¹ «Положення про Народний Комісаріат Робітничо-Селянської Інспекції УСРР» [15] правом на вихідну допомогу на звільнення не користуються [12, с. 138].

Вважаємо, щоб визначити правову природу вихідної допомоги з урахуванням викладеного вище, її слід порівняти з іншими виплатами, котрі встановлені трудовим законодавством, і які роботодавець зобов'язаний здійснити працівникам, такими, як заробітна плата, компенсаційні, гарантійні виплати, а також державна соціальна допомога. Тим більше слід звернути увагу на те, що норма, яка регулює її виплату, знаходиться не в розділах КЗпП «Оплата праці» та «Гарантії і компенсації», а в розділі «Трудовий договір».

Чим же є вихідна допомога: гарантійною виплатою, компенсацією, заробітною платою або чимось іншим?

Гарантійними у трудовому праві визнаються грошові виплати за час, коли працівник не виконує трудових обов'язків із передбачених законодавством поважних причин. Вони встановлені законом з метою збереження працівнику за цей час середнього заробітку [4, с. 315]. Такі гарантовані виплати охороняють заробітну плату працівника від її зниження, якщо він з поважної, зазначеної в законодавстві причини, не

працює, відволікаючись для виконання державних або громадських обов'язків. Гарантійні виплати не є різновидом заробітної плати, оскільки їх цільове призначення полягає в запобіганні можливим втратам у заробітку з тим, що працівник відволікається від виконання трудових обов'язків. Основне значення цих виплат – збереження працівнику його рівня життя [4, с. 315]. Мова в цьому випадку йде про виплати за періоди протягом дії трудового договору. Причому виплати провадяться після закінчення відповідного періоду. З вихідною допомогою ситуація інша. Вона видається не за минулий час, а на майбутнє, котре знаходиться вже за межами трудового договору. Слід відмітити й те, що працівник може поступити на іншу роботу на наступний після звільнення день. У результаті періоду невиконання трудових обов'язків, яке вимагається для виплати гарантійних виплат, взагалі не буде. Але якщо між звільненням та працевлаштуванням на нове місце роботи і пройде деякий час, цей період не буде тотожним тому, який має місце при гарантійних виплатах, оскільки другий на відміну від першого завжди конкретний і відомий при розрахунку.

Слід також відмітити, що розмір вихідної допомоги на відміну від гарантійних виплат не залежить від тривалого періоду невиконання трудових функцій. Навіть цього неповного переліку розбіжностей достатньо, щоб не ототожнювати вихідну допомогу та гарантійні виплати.

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. До них належать виплати при відрядженні, переведенні, прийманні, направленні на роботу в іншу місцевість, за використання інструмента, що належить працівнику, за невидані спецодяг і спецвзуття тощо [4, с. 319]. Таким чином, компенсаційні виплати провадяться, по-перше, за наявності вже понесених витрат, та, по-друге, якщо витрати виникнуть у процесі роботи або при переїзді в іншу місцевість. Вихідна ж допомога видається при припиненні роботи, не залежить від факту переїзду і не припускає відшкодування підвищених витрат, оскільки їх не було.

Вихідна допомога не належить і до заробітної плати, тому що її розмір не пов'язаний з кількістю та якістю праці. Вихідна допомога має по своїй суті найбільш ближче значення до державної соціальної допомоги. В українській мові під допомогою розуміється сприяння, підтримка в чому-небудь; поміч,

допомога; матеріальна підтримка; захист, порятунок у біді [16, с. 590]. Найбільше поняття допомоги розроблено в праві соціального забезпечення, де зазначено, що державна соціальна допомога – це встановлена законодавством безповоротна грошова виплата, яка надається громадянам за певних обставин та у визначених розмірах за рахунок Державного бюджету [17, с. 435]. Ця виплата є допомогою, яка тимчасово замінює оплату за працю або слугує доповненням до основного джерела засобів до існування (до оплати за працю або пенсії), або виступає як допомога за відсутності джерел для існування.

Вихідна допомога відрізняється від державної соціальної допомоги за такими ознаками. По-перше, вихідна допомога виплачується із коштів підприємства, а державна соціальна допомога із фондів соціального страхування, а також за рахунок прямих асигнувань з бюджету. По-друге, державна соціальна допомога є безповоротною грошовою виплатою, а вихідна допомога сьогодні має поворотний характер. Так, раніше чинне трудове законодавство (ст. 90 КЗпП 1922 р.) передбачало зарахування до заробітної плати відповідну частину вихідної допомоги, якщо працівник не був зарахований до навчального закладу і повертався на колишню посаду протягом місячного строку. На сьогодні при оплаті поновленому на попередній роботі працівникові вимушеного прогулу виплачена йому при звільненні вихідна допомога підлягає зарахуванню [18].

Висновок і перспективи розвитку. Викладене вище дає можливість зробити висновок про те, що вихідна допомога є самостійною правовою категорією, яка відображає зовсім іншу сутність виплат. Як бачимо, вихідну допомогу не можна віднести ні до заробітної плати, ні до компенсаційної чи гарантійної виплати, ні до державної соціальної допомоги.

У сучасних умовах розвитку суспільства сутність поняття вихідної допомоги, з нашої точки зору, повинна бути наповнена новим соціально-економічним змістом, оскільки ця виплата в сьогоднішньому розумінні не несе ніякого соціально-економічного навантаження. Вихідна допомога не відіграє суттєво в матеріальній підтримці працівника в період пошуку ним нової роботи. Відмітимо, що невеликі розміри вихідної допомоги, котрі встановлені трудовим законодавством, відповідали соціально-економічним відносинам колишнього СРСР. В той період, за відсутності безробіття, працевлаштування за новим місцем роботи звичайно мало короткостроковий характер. До швидкого працевлаштування працівників спонукав конституційний обов'язок працювати і той факт, що для

збереження безперервного трудового стажу необхідно було працевлаштуватись на нову роботу протягом одного місяця. На сьогодні, в ринкових відносинах, вихідна допомога швидше за все має декоративний характер. На наш погляд, необхідно започаткувати такий механізм правового регулювання виплати вихідної допомоги, який би стимулював і працівника, і роботодавця: по-перше, впливав на стабільність трудових правовідносин; по-друге, діяв на виваженість сторін при розірванні трудового договору, підвищував соціальну значущість праці найманих працівників; по-третє, виконував суттєву роль у матеріальній підтримці працівника в період пошуку ним нової роботи. У зв'язку з цим ми підтримуємо висловлену в науковій літературі точку зору, що вихідна допомога – це не компенсація за шкоду, яка завдана звільненням, не засіб захисту життєвого рівня працівника, котра допомагає йому утриматися деякий час без роботи, а це є різновид відкладної заробітної плати, складова частина витрат підприємців на оплату робочої сили. Ці грошові суми, котрі призначені для виплати вихідної допомоги, повинні мати статус заробітної плати [11, с.159].

Виходячи з наведеного, вважаємо за необхідне розробити на підприємстві правовий механізм накопичення коштів в окремому фонді для виплати працівникам вихідної допомоги при їх звільненні за будь-якою підставою. Ця пропозиція відповідає і Конвенції МОП № 158 (1982), де зазначено, що допомога у зв'язку з припиненням трудових відносин виплачується підприємством, або з фонду, утвореного із внесків підприємців (п. «а» п. 1 ст. 12). Накопичення цього фонду, на наш погляд, можливо як за рахунок внесків роботодавця, так і працівників з врахуванням розміру заробітної плати працівника, його трудового стажу на підприємстві, кваліфікації та місця розташування підприємства. Розмір вихідної допомоги при звільненні окремого працівника повинен також розраховуватись з урахуванням розміру його заробітної плати, трудового стажу на підприємстві, кваліфікації (посади) та місця знаходження підприємства.

Необхідно наголосити на тому, що за кордоном вже давно існують нові види виплат при звільненні працівників, які мають назву «золотий парашут», «срібний парашут», «жестяний парашут». Вказані виплати гарантують працівникові при його звільненні з роботи «м'яку посадку» і відрізняються між собою категоріями працівників та сумами виплат. Ці види виплат мають схожість з вихідною допомогою, однак потребують окремого наукового дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
2. Новий тлумачний словник української мови. – К. : Аконтіт, 2008. – Т. 1. – 926 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т.1: А–Г. – С. 410
4. Трудове право : підручник (для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.) / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Кривой В. И. Выходное пособие / В. И. Кривой // Правоведение. – 1990. – № 6. – С. 46–52.
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
7. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 19.12.1991 р. № 796-XII VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 16. – Ст. 200.
8. Про умови праці тимчасових робітників та службовців [Електронний ресурс] : Указ від 24.09.1974 № 311-09. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.
9. Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах [Електронний ресурс] : Указ від 24.09.1974 № 310-09. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.
10. Проект Трудового кодексу від 27.12.14 р № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
12. Кодекс законів про працю: Систематизований і кодифікований збірник чинних законів, постанов і об'єднаних постанов про працю // Питання праці. – 1929. – 327 с.
13. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
14. Про застосування постанови РНК СРСР від 27 вересня 1927 року «Про посилені вихідні допомоги службовцям державних установ і підприємств, звільнюваним через раціоналізацію апарату» [Електронний ресурс] : Інструкція НКФ СРСР і НК Праці СРСР від 03 жовтня 1927 року № (НКП) 325. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP651009.html.
15. Про розширення прав Робітничо-Селянської Інспекції : постанова ВУЦВК і РНК УСРР від 13.07.1927 // Вісті ВУЦВК. – 1927. – № 175.
16. Новий тлумачний словник української мови. – К. : Аконтіт, 2008. – Т. 1. – 926 с.
17. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / за заг. ред. Т. А. Занфірової, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – 2-ге вид. переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2012. – 640 с.
18. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.

REFERENCES

1. Orlovskiy Yu. P. (Eds.) (1998) *Slovar po trudovomu pravu [Dictionary of labor law]*. Moscow: Izdatelstvo BEK [in Russian].
2. *Novyi tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy* (2008) [New Explanatory Dictionary of Ukrainian language]. V.1. Kyiv. Vydavnytstvo «Akontit» [in Ukrainian].
3. Shemshuchenko Yu. S. (Eds.) (1998) *Yurydychna entsyklopediia [Legal Encyclopedia]*. V. 1 (Vols. 1-6) Kyiv.: «Ukr. entsykl» [in Ukrainian].
4. Zhernakov V. V., Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2012) *Trudove pravo: pidruchnyk [Labour law: a textbook]*. V. V. Zhernakova [Ed.] Kharkiv. Pravo [in Ukrainian].
5. Krivoy V. I. (1990) *Vyihodnoe posobie. [Severance pay]*. *Pravovedenie – Jurisprudence*, 6, 46-52 [in Russian].
6. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII [On Civil Service Law of Ukraine of 10.12.2015 № 889-VIII] *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy – Data of Supreme Council of Ukraine* 2016, № 4, St. 43 [in Ukrainian].
7. Pro status i sotsialnyi zakhyst hromadian, yaki postrazhdaly vnaslidok Chornobylskoi katastrofy: Zakon Ukrainy vid 19.12.1991 № 796-Kh11 VIII [On the status and social protection of citizens affected by the Chernobyl disaster: Law of Ukraine of 12.19.1991 p. 796-X11 number VIII] *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data of Supreme Council of Ukraine* 1991. № 16. St. 200 [in Ukrainian].

8. Pro umovy pratsi tymchasovykh robotnykiv ta sluzhbovtziv: Ukaz vid 24.09.1974 № 311-09 [On the working conditions of temporary workers and employees: Decree of 24.09.1974 № 311-09]. *zakon3.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74> [in Ukrainian].
9. Pro umovy pratsi robotnykiv ta sluzhbovtziv, zainiatykh na sezonnykh robotakh: Ukaz vid 24.09.1974 № 310-09 [On conditions of workers and employees employed in seasonal work: Decree of 24.09.1974 № 310-09] *zakon3.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74> [in Ukrainian].
10. Proekt Trudovoho kodeksu vid 27.12.14 № 1658 [Draft Labor Code of 12.27.14, № 1658] *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
11. Kiselev I. Ya. (1999) *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnyk dlya vuzov [Comparative and international labor law. Textbook for high schools]*. Moscow. Delo [in Russian].
12. Kodeks zakoniv pro pratsiu. – Systematyzovanyi i kodyfikovanyi zbirnyk chynnykh zakoniv, postanov i obizhnykiv pro pratsiu. [Labour Code. – Systematic and codified collection of existing laws, regulations and circulars on labor]. *Pytannia pratsi. – The question of labor*. 1929 [in Ukrainian].
13. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatverdzhenni Zakonom URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine, the Ukrainian SSR approved the Law of 10.12.1971 № 322-VIII] *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – Data of Supreme Council of URSR* 1971. № 50, St. 375 [in Ukrainian].
14. Pro zastosuvannya postanovy RNK SRSR vid 27 veresnia 1927 «Pro posyleni vykhidni dopomohy sluzhbovtziam derzhavnykh ustanov i pidpriemstv, zvilniuvanykh cherez ratsionalizatsiiu aparatu»: Instruktsiia NKF SRSR i NK Pratsi SRSR vid 03 zhovtnia 1927 № (NKP) 325 [On the application of SNK on September 27, 1927 «On enhanced severance payments to employees of public institutions and businesses, through the rationalization of device zvilnyuvanykh»: Manual NKF USSR and NC Labor USSR from October 3, 1927 № (NCP) 325] *search.ligazakon.ua*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP651009.html [in Ukrainian].
15. Pro rozshyrennia prav Robotnycho-Selianskoi Inspektsii: postanova VUTsVK i RNK USRR vid 13.07.1927 [On empowerment Rabkrin: Resolution VUTSVK and RNA SSR on 07.13.1927] *Visti VUTsVK – News VUTSVK* 1927. – № 175 [in Ukrainian].
16. *Novyi tumachnyi slovnyk ukrainskoi movy. [New Dictionary of Ukrainian language]* Kyiv. Vydavnytstvo «Akonit», 2008. V.1 [in Ukrainian].
17. Zanfirovoi T. A., Prylypka S. M., Yaroshenko O. M. (Eds.) (2012) *Pravo sotsialnoho zabezpechennia v Ukraini: pidruchnyk [The right to social security in Ukraine: a textbook]* (2d. ed.) Kharkiv. FINN [in Ukrainian].
18. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy № 9 vid 06.11.1992 [On the practice of courts of labor disputes, Resolution of the Supreme Court of Ukraine of 06.11.1992 № 9] *Debet-Kredyt (Halyski kontrakty) – Debit-Credit (Galician contracts)* 2008. – № 29 [in Ukrainian].

П. А. БУЩЕНКО

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

И. А. ВЕТУХОВА

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

В статье рассматриваются вопросы правовой природы выходного пособия при увольнении работника. Особое внимание уделено анализу соотношения выходного пособия с заработной платой, гарантийными и компенсационными выплатами и государственной социальной помощью. Вносятся предложения о создании фондов по накоплению средств для выплаты выходного пособия работникам при их увольнении с учетом заработной платы, трудового стажа и др.

Ключевые слова: выходное пособие, его размер, заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты.

P. A. BUSHENKO

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Assistant Professor of the Labor Law Department
of Yaroslav Mudryi National Law University;

I. A. VETUHOVA

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Assistant Professor of the Labor Law Department
of Yaroslav Mudryi National Law University;

LEGAL NATURE OF SEVERANCE PACKAGE UNDER THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Problem setting. The termination of the labor contract on the grounds that established by labor legislation initiated by the employee, the employer and the third parties. But ultimately the dismissal conducted by the employer, who must follow the order of dismissal and payment procedures. The severance payment is relating to the payment procedures. The article defines the research of the procedure and the size of payment related with the dismissal of employee.

Analysis of recent research and publications. The studying of the concept and severance payment procedure related with the dismissal of employee place in the works of Krivoy V. I., Kiselev I. J., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. and others. The authors analyzed the concept of severance payment and concluded that the legal regulation of such payment should be made in both centralized and local order.

Target of research. The purpose of the article is to study the nature of such phenomena as severance payment related with the dismissal of employee under the market conditions, evaluation of its size based on salary, accumulated period of work and skills.

Article's main body. The article deals with the legal nature of severance payment related with the dismissal of employee. Particular attention is paid to the analysis of the severance payment in correspondence with salary, guarantee and compensation payment and with the state social care.

Conclusions and prospects for the development. The authors made proposals for the establishment of funds to accumulate finance to pay the severance payment related with the dismissal of employees based on salary, accumulated period of work and others.

Key words: severance payment, its size, salary, guarantee and compensation payment.