

2. Луць Л.А. Сучасні правові системи світу. Навчальний посібник / Л.А. Луць – Львів: юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2003. – 268 с.
3. Раймон Л. Великие правовые системы современности. / Л. Раймон – М., – 2010. – 462с.
4. Теліпко Владислав Едуардович. Універсальна теорія держави і права: підручник. – К. : Біноватор, 2007. – 512с

### **СИНЕЛЬНИКОВА О. В.**

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

### **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Актуальність дослідження. Економічні та соціальні виклики, з якими сьогодні зіштовхнулась Україна, вимагають рішучих дій. Врахування зарубіжного досвіду є невід'ємним елементом ефективного правового підходу у регулюванні трудових відносин. Законодавством кожної країни закріплені правові гарантії щодо дотримання трудових прав працівника при його звільненні. Однією з таких гарантії є виплата працівнику, який звільняється, вихідної допомоги.

Питанням про правове регулювання вихідної допомоги займалися такі науковці як: Сонін О.Є., О.П. Рудницька, П.А. Бущенко, І.А. Ветухова та інші.

Мета даної статті – ознайомитись із зарубіжним досвідом правового регулювання вихідної допомоги.

Вихідна допомога є компенсацією, яку роботодавець надає працівнику, який був звільнений, робота якого була ліквідована, який вирішив покинути роботу за взаємною згодою сторін, або хто пішов з роботи з інших причин. Зміст вихідної допомоги в Україні закріплено в ст. 44, Глава III, Кодексі законів про працю [1]. Дана виплата за чинним законодавством України про працю не належить ні до гарантійних, ні до компенсаційних виплат. Але О.П. Рудницька зазначає, що виплату вихідної допомоги все таки можна віднести до гарантійних виплат, адже вказана виплата здійснюється при звільненні з підстав, передбачених ст. ст. 36, 40 КЗпП України та за своїм змістом призначена для збереження за працівниками рівня доходів[5, с.181; 6, с. 184].

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.). Хоча в деяких країнах ці ж 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)[4].

В Трудовому кодексі Литовської Республіки при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця без вини працівника відповідно до ст. 129

цього Кодексу, звільненому працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі його середньомісячної заробітної плати. Але на відміну від України в Литовському трудовому законодавстві вихідна допомога виплачується з урахуванням безперервного стажу працівника починаючи вже від одного року роботи:

- 1) До 12 місяців – в розмірі однієї середньомісячної зарплати;
- 2) 12-36 місяців – дві середньомісячні зарплати;
- 3) 36-60 місяців – три середньомісячні зарплати;
- 4) 60-120 місяців – в розмірі чотирьох середньомісячних зарплат;
- 5) 120-240 місяців – в розмірі п'яти середньомісячних зарплат;
- 6) Понад 240 місяців – шість середньомісячних зарплат.

В таких випадках як розірвання трудового договору за згодою сторін (ст. 125), розірвання трудового договору після закінчення терміну його дії та розірвання трудового договору за бажанням працівника вихідна допомога не виплачується. В інших випадках без будь-якої провини зі сторони працівника, йому виплачується вихідна допомога в розмірі двох середньомісячних заробітних плат[2].

Багато спільного в трудовому законодавстві щодо правового регулювання вихідної допомоги в Україні та Республіки Білорусь. В Білорусії виплата цієї допомоги регулюється ст. 48 Трудового кодексу від 26 липня 1999 р.. Відповідно до цього Кодексу при припиненні трудового договору з підстав, відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з роботодавцем; відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною власника майна або реорганізацією, тобто злиттям, приєднанням, поділом, виділенням, перетворенням організації; невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи; невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню даної роботи; призив працівника на військову службу; відновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу роботодавцем виплачується вихідна допомога. При розірванні трудового договору в зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю, колективного договору, трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше двотижневого середнього заробітку[3].

При припиненні трудового договору у зв'язку з ліквідацією організації, припиненням діяльності філії, представництва або іншого відокремленого підрозділу організації, розташованих в іншій місцевості, здійсненням заходів щодо скорочення чисельності або штату працівників виплачується вихідна допомога в розмірі не менше трикратного середньомісячного заробітку. У зв'язку зі зміною власника майна, новий власник зобов'язаний виплатити працівникам, які звільняються вихідну допомогу в розмірі не менше трьох середньомісячних заробітних зарплат. За законодавством Білорусії сумісники не отримують вихідну допомогу. Розмір допомоги може бути збільшений в порядку і на умовах, передбачених колективним договором, угодою, роботодавцем [3].

Дуже цікаво регулюється виплата вихідної допомоги в США та Японії.

В США жоден закон не зобов'язує роботодавців надавати вихідну допомогу. Лише Закон «Про справедливість трудових стандартів» (FLSA) вимагає, щоб роботодавець виплачував працівникові, чия робота була припинена їх регулярну зарплату. Проте, якщо за контрактом працівника передбачено, що він отримає вихідну допомогу при звільненні, або якщо керівництво особи обіцяє вихідну допомогу, то компанія за законом зобов'язана слідувати цим обіцянкам та беззаперечно їх виконувати. Крім того, якщо роботодавець робить усну обіцянку надати працівникові вихідну допомогу, він також повинен дотримуватися цієї угоди [8].

Японська фірма виплачує вихідну допомогу кожному, хто звільняється з постійної роботи. Вихідна допомога при звільненні є одним з найбільш важливих компонентів заробітку працівника японської фірми. Розмір таких виплат різко зростає зі збільшенням стажу роботи в компанії, але залежить також від причин звільнення: або це звільнення за власним бажанням, або це звільнення з ініціативи компанії. Найбільш поширеним методом розрахунку вихідної допомоги є індексація останнього тарифного заробітку на коефіцієнт, розмір якого залежить від причин звільнення, рівня освіти і стажу робітника. Коефіцієнт диференціюється таким чином, що робітник при звільненні може одержати від одного до декількох повних місячних заробітків [7].

На підставі вище зазначеного можна зробити висновок, що правове регулювання вихідної допомоги в різних країнах здійснюється по-різному. В трудовому законодавстві України та трудовому законодавстві зарубіжних країн є багато спільного, але є і відмінне. В Литовській Республіці особливо важливу роль для виплати вихідної допомоги має стаж роботи працівника на одному місці, від цього залежить розмір даної виплати. В таких країнах як США та Японія трудові відносини будуються на спільній довірі між працівником та роботодавцем. Відміним від України є те, що в Японії вихідна допомога виплачується всім без виключення працівникам, а причини звільнення впливають лише на розмір виплат. Варто відмітити, що за кордоном вже застосовують нові види виплат при звільненні працівників, які називаються: «золотий парашут», «срібний парашут», «жестяний парашут». Вказані виплати гарантують працівникові при його звільненні з роботи впевненість в завтрашньому дні. Звичайно правове регулювання вихідної допомоги не є ідеальним в жодній країні, але для його вдосконалення потрібно використовувати та враховувати досвід інших країн.

#### **Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Трудовий кодекс Литовської республіки [Електронний ресурс]. – 2002. – Режим доступу до ресурсу: [http://vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Електронний ресурс]. – 1999. – Режим доступу до ресурсу: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/>.
4. Бущенко П. А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України [Електронний ресурс] / П. А.

Бущенко, І. А. Ветухова. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2016/05/Bushenko\\_Vetuhova13.pdf](http://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2016/05/Bushenko_Vetuhova13.pdf).

5. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України / О. П. Рудницька. // Часопис Київського університету права. – 2015. – С. 180–183.

6. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат: зарубіжний досвід / О. П. Рудницька. Часопис Київського університету права. Вип. 1. – 2013. – С. 180-184 / [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://kul.kiev.ua/images/chasop/2013\\_1/ууууу/180.pdf](http://kul.kiev.ua/images/chasop/2013_1/ууууу/180.pdf)

7. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242/>.

8. Severance Pay [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.thebalance.com/severance-pay-1918252>.

### **СТЕПАНЧУК О. В.**

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

### **ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДИСКРИМІНАЦІЇ СТАТІ**

Проблема захисту прав людини не тільки вийшла поза державні межі, а й набула міжнародного значення, втілюючись в ідею утворення міжнародного правопорядку. Серед основних прав людини в особливе місце можна виділити трудові права. А найбільш пріоритетним напрямками стали такі як: захист права на працю неповнолітніх, жінок (вагітних, безробітних, ті що мають дітей), інвалідів, осіб похилого віку та ін. Для нас науковий інтерес полягає у вивченні та дослідженні проблеми гендерної рівності чоловіків та жінок; заборони дискримінації та, зокрема такий аспект як сексуальні домагання на робочому місці. Останнє, на сьогоднішній день у порівнянні з попередніми роками набуває все більшої актуальності.

Правова основа рівності чоловіків і жінок у трудовій сфері закладена та закріплена нормами Конституції України, а саме ч. 3 ст. 24: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці...» [3]. Терміном, яким позначають обмеження, утиски людини за певними ознаками є дискримінація (від лат. *discriminatio* «розрізнення»).

Варто зауважити, що поняття «дискримінація» не вживається у чинному Кодексі Законів про працю України від 10 грудня 1971 року, а є лише у проекті Трудового кодексу України та у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Вказаний закон визначає дискримінацію як «ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі або іншими зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі...» [1]. У відповідності до закону виділяють: пряму і непряму дискримінацію, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації. Дискримінація за