

Повніч М. М

студентка 5 курсу 11 м 1 групи

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Науковий керівник: к.ю.н., доцент **Рудницька О.П**

ГАРАНТІЙНІ ВИПЛАТИ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Чинне законодавство про працю України передбачає гарантійні виплати на користь працівників, які забезпечують повне або часткове збереження їх заробітку у випадках зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків і за ними зберігається місце роботи.

У КЗпП України [1] гарантійні виплати надаються працівникам у наступних випадках: у разі їх переїзду на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП); за час проходження медичного обстеження (ст. 123 КЗпП); донорам крові та її компонентів (ст. 124 КЗпП); за час направлення для підвищення кваліфікації (ст. 122 КЗпП); за час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП); у зв'язку з відрядженням (ст. 121 КЗпП); авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій (ст. 126 КЗпП) [2].

До гарантій для працівників відноситься також оплата щорічних відпусток; роботи в польових умовах, вихідна допомога (ст. 44) тощо.

Вихідна допомога не включена до глави VIII «Гарантії і компенсації», що регулює відносини щодо надання роботодавцями працівникам гарантійних та компенсаційних виплат. Дана виплата за чинним законодавством про працю не відноситься ні до гарантійних, ні до компенсаційних виплат. Вихідну допомогу вважає гарантійною виплатою В.М. Філіповський [3]. Вказана виплата, що здійснюється при звільненні з

підстав, передбачених статтями 36, 40 КЗпП України, за своїм змістом призначена для збереження за працівниками рівня доходів. Тому, враховуючи призначення вихідної допомоги, можна визнати цю виплату гарантійною.

Згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713 [4] суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору справедливо включені до виплат, що не належать до фонду заробітної плати (пункт 3.8). Визначення розміру вихідної допомоги здійснюється Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати». Доцільно зазначити, що відповідно до ч.4 ст. 26 Закону України „ Про оплату праці ” [5] та статті 129 КЗпП України відрахування, перераховані у статті 3 Закону України „ Про виконавче провадження ” , з вихідної допомоги не допускаються.

При припиненні трудового договору з підстав ,зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1,2 і 6 статті 44 кодексу України,працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. У разі призову або вступу на військову службу ,направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат . Внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю,колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі ,передбаченому колективним договором ,не менше тримісячного середнього заробітку. У випадку припинення трудового договору з підстав ,зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 - у розмірі не менше ніж шестимісячного середнього заробітку.

У чинному КЗпП України грошова виплата за невикористану відпустку або її частину характеризується, як компенсаційна виплата. Так, О.Є. Сонін

зазначає, що зі складу інституту компенсацій повинні бути виключені виплати, що не мають мети компенсувати витрати працівників, зокрема, антарктичне польове забезпечення, виплати за невикористану працівником відпустку, за роботу у вихідний день [6]. Погоджуючись з такою думкою, вважаю, що грошова виплата на користь працівника за невикористану відпустку не відшкодовує витрати працівника, як компенсаційні виплати. Її призначенням є збереження права працівника на отримання доходу. Це зумовлено тим, що відповідно до ст. 74 КЗпП України та ст. 21 Закону України «Про відпустки» 15 листопада 1996 року [7] на час знаходження працівника у щорічній основній відпустці за ним зберігається на її період середня заробітна плата. Тому, коли отримання відпустки неможливо у зв'язку з припиненням трудового договору або працівник, який використав відпустку частково, не бажає отримати її повністю, законодавством встановлено право працівника на отримання грошової суми.

Стаття 44 КЗпП встановлює мінімальні розміри вихідної допомоги, що виплачується працівникам при звільненні. Розмір вихідної допомоги диференціюється залежно від підстав, з якої проводиться звільнення.

Вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку виплачується при звільненні працівника у зв'язку з:

- відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою чи організацією;
- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП);
- змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією чи банкрутством (п. 1 ст. 40 КЗпП);
- невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП)
- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 2 ст. 40 КЗпП)

Отже, встановленні ст. 44 КЗпП розміри вихідної допомоги стали мінімальними. Якщо говорити про колективні договори у межах повноважень підприємства, установ чи організацій можуть встановлюватися більші розміри вихідної допомоги. Вихідна допомога це є не різновидом оплати праці, а є обов'язковою виплатою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.04.2019).
2. Поняття та класифікація гарантійних виплат. ОП Рудницька - Актуальні проблеми держави і права, 2011. С. 175-182
3. Юридична енциклопедія / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького / Ю.С. Шемшученко (ред.). — К. : Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М.П.Бажана, 1998. Т. 1. — 1998. — С. 555-556.
4. Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 та зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. № 114/8713 / Офіційний вісник України. — Офіц. вид. — 2004 (13.02.2004р.). — №4 (частина 2). — Ст. 200.
5. Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №17. — Ст. 121.
6. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право і право соціального забезпечення” / О.Є. Сонін. — Харків, 2003. — С. 3-5.
7. Про відпустки. Закон України від 15 листопада 1996 р. // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 6.04.2019).