



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 39

Жовтень 2023 р.

**Розмір вихідної допомоги у разі припинення
трудових відносин з підстав, передбачених КЗпП,
визначений ст.44 КЗпП України**

Вихідною допомогою називають державну гарантію, коли гроші виплачуються працівнику у випадках, передбачених законом, роботодавцем у колективному договорі або сторонами. Вихідну допомогу отримують ті працівники, яких звільняють не з власної ініціативи.

Вихідну допомогу виплачують для того, щоб матеріально забезпечити працівника, якого звільнили, на період пошуку ним іншої роботи.

У багатьох випадках вихідна допомога не дорівнює сумі зарплати, адже її розмір не пов'язаний з кількістю і якістю праці, а лише з фактом звільнення працівника з визначених підстав.

Стаття 44 КЗпП містить мінімальні розміри вихідної допомоги при звільненні. Підприємство, що не фінансується з держбюджету, у колективному договорі може передбачити вихідну допомогу у більшому розмірі.

Людина може отримати таку допомогу навіть у випадку звільнення з власної ініціативи. Однак це можливо тільки в тому разі, якщо роботодавець порушив законодавство про працю, умови трудового чи колективного договору.

Трудове законодавство не передбачає вихідної допомоги в тому разі, коли звільнення відбувається за згодою сторін. Проте, укладаючи угоду, працівник і роботодавець можуть домовитися про грошові компенсації працівнику при звільненні, наприклад, якщо роботодавець пропонує працівнику звільнитися.

Вихідна допомога під час звільнення: гроші за відпустки

Є різні типи відпусток, які підлягають компенсації під час звільнення. До них належать: щорічна основна; щорічні додаткові відпустки; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.

У день звільнення він має отримати такі виплати:

- заробітну плату;
- вихідну допомогу при звільненні (якщо вона передбачена, ст. 44 КЗпП);
- компенсацію за невикористані відпустки;
- інші виплати (додаткові гарантії, передбачені договором).

Заробітну плату розраховують пропорційно відпрацьованому часу до дня звільнення.

Якщо роботодавець не виплатить звільненому працівникові ці суми у зазначені строки, то за відсутності спору про їхній розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку (ст.117 КЗпП України).

Виплата цих сум здійснюється за місцем роботи.

Однак якщо людина перебуває за кордоном або не може бути особисто присутньою, виплата зарплати може здійснюватися через установи банків,

поштовими переказами на зазначений нею рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця (за особистою письмовою згодою працівника).

Про точні суми і розрахунок під час звільнення роботодавець має письмово повідомити працівника перед виплатою.

Підстава звільнення ніяк не обмежує право працівника отримати компенсації за дні невикористаної відпустки. Тобто роботодавець має компенсувати усі невикористані дні відпустки, навіть якщо звільняє працівника за прогул чи за розкрадання майна.

Законодавство не встановлює строку давності ані для щорічних відпусток, ані для відпустки «на дітей». Тому роботодавець зобов'язаний сплатити компенсацію за усі роки, коли працівник не скористався правом на ту чи ту відпустку.

Звільняючись за власним бажанням, працівник має право отримати вихідну допомогу, якщо роботодавець щодо нього порушив законодавство про працю, умови трудового чи колективного договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП). Мінімальний розмір вихідної допомоги — тримісячний середній заробіток. Колективний договір може передбачати вихідну допомогу у більшому розмірі.

Особливих умов нарахування та виплати компенсації за невикористану відпустку при звільненні за власним бажанням — немає. Потрібно лиш правильно розрахувати кількість невикористаних днів відпустки та оплатити їх.

Строки виплати вихідної допомоги

Згідно зі ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму.

Підстава припинення трудового договору	КЗпП України	Розмір вихідної допомоги, ст. 44
Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці»	п.6., ст.36	середній місячний заробіток
Звільнення у зв'язку з змінами 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	середній місячний заробіток
Звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю 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 державної таємниці	п.2 ст. 40	середній місячний заробіток
Звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу середній місячний заробіток	п.6 ст. 40	середній місячний заробіток
Звільнення у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.	п.6.ст 41	середній місячний заробіток
Призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу;	п. 3 ст.36	2 мінімальні зарплати
Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили"	ст 38	у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше три-місячного середнього заробітку

Підстава припинення трудового договору	КЗпП України	Розмір вихідної допомоги, ст. 44
Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу	ст 39	у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше три-місячного середнього заробітку
Припинення повноважень посадових осіб	П.5 ст 41	не менше ніж шестимісячний середній заробіток.
Тимчасовим робітникам і службовцям вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством про працю, а також у разі розірвання трудового договору у випадку припинення роботи в організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру або скорочення роботи в них	п. 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 № 311-IX	триденний середній заробіток
Робітникам і службовцям, зайнятим на сезонних роботах, вихідна допомога виплачується у випадках, передбачених законодавством про працю, а також у разі розірвання трудового договору у випадку припинення робіт в організації на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру або скорочення робіт в них	п. 8 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 29.09.1974 № 310-IX	тижневий середній заробіток

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового, чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45) не визначено КЗпП України та здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати у розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше:

- 1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;
- 2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;
- 3) трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;
- 4) п'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

У цілях цієї норми застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день розірвання трудового договору (стаття 49-8 КЗпП).

При звільненні на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП на підставі Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-ХІІ (далі — Закон № 796) додатково виплачують вихідну допомогу в розмірі трикратної середньомісячної зарплати:

- чорнобильцям 1, 2 категорій, учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС 3 категорії (п. 7 ст. 20, п. 1 ч. 1 ст. 21, п. 1 ч. 1 ст. 22 Закону № 796);
- вдові (вдівцю), які не одружилися вдруге; чорнобильцю категорії 1—2 чи учаснику ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС категорії 3, смерть якого пов'язана з Чорнобильською катастрофою (ч. 2 ст. 20, ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22 Закону № 796);
- дружинам (чоловікам), якщо та (той) не одружилися вдруге; померлим громадянам 1—3 категорій, смерть яких пов'язана з участю у ліквідації інших ядерних аварій, у ядерних випробуваннях, у військових навчаннях із застосуванням ядерної зброї, у складанні ядерних зарядів та здійсненні на них регламентних робіт (ч. 3 ст. 20, ч. 3 ст. 21, ч. 4 ст. 22 Закону № 796).

Вихідна допомога чорнобильцям — за рахунок державного бюджету.

Щоб виплатити вихідну допомогу, роботодавець за основним місцем роботи нараховує її та подає розрахункові документи до органу соцзахисту (пп. 6 п. 4, п. 5 Порядку використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затвердженого постановою КМУ від 20.09.2005 № 936, лист Мінсоцполітики від 10.10.2019 № 136/0/205-19). Після того як орган соцзахисту перерахує бюджетні кошти на рахунок підприємства, роботодавець виплачує вихідну допомогу працівнику.

Стаття 44 КЗпП, частина 1 статті 21 Закону України «Про військовий

обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ, частина 5 статті 4 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-ХІІ передбачають виплату вихідної допомоги у розмірі двох мінімальних заробітних плат у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу. Проте на сьогодні при припиненні трудового договору на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП **немає правових підстав виплатити вихідну допомогу**, передбачену статтею 44 КЗпП.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел 0676544235.*