

купівлі-продажу, а також охороняє інтереси громадянина, який все ж таки натрапив на продукцію неналежної якості.

За статистикою, з початку 2017 року в Україні оштрафувано 895 правопорушників прав споживачів. Як вказує директор Департаменту захисту споживачів Держпродспоживслужби України Олексій Квасницький, за результатами перевірок до адміністративної відповідальності притягувалися 895 правопорушників, оштрафованих на 126,76 тис. гривень, з яких в добровільному порядку оплачено 111 тис. гривень. Крім цього, до відповідальності, передбаченої Законом України «Про захист прав споживачів», було притягнуто 381 суб'єкта господарювання з накладанням адміністративно-господарських санкцій на суму більше 3,4 млн. гривень, з яких добровільно оплачено 262,9 тис. гривень [1].

Основними порушеннями у сфері захисту прав споживачів, за словами О. Квасницького, є: відсутність своєчасної та повної інформації про продукцію (66%); реалізація товару, строк придатності якого минув (27%); відмова споживачу у реалізації його прав, установлених Законом України «Про захист прав споживачів», при придбанні неякісного товару, наданні послуг (4,3%) [2].

Таким чином, можна дійти висновку що захист прав споживачів є беззаперечно дуже важливим для кожної правової держави. Однак, незважаючи на те, що законодавство України надає споживачам достатньо велику кількість прав стосовно захисту своїх прав на отримання продукції належної якості, здійснення таких прав для споживача наразі є вкрай проблематичним. Саме тому, зважаючи на те, що держава в особі уповноважених органів повинна приділяти особливу увагу здоров'ю та інтересам громадян, вдосконалення чинного законодавства, створення ефективного механізму реалізації прав споживачів стають нагальною потребою сьогодення та потребують негайного вирішення.

1. В Госпродпотребслужбе назвали статистику по нарушениям прав потребителей с начала 2017. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/gosprodpotrebssluzhbe-nazvali-statistiku-narusheniyam.html>.

2. Визначено основні порушення у сфері захисту прав споживачів. URL: <http://yur-gazeta.com/golovna/viznachenno-osnovni-porushennya-u-sferi-zahistu-prav-spozhyvachiv.html>.

3. Єгоричева О.Ю. Цивільно-правова відповідальність за продаж споживачам товарів неналежної якості: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». К., 2014.

4. Кузьміна М. Визначення поняття «якість продукції» та критерії її оцінки. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 12.

5. Медончак М.М. Сучасний стан споживача України в умовах кризи. URL: <http://intkonf.org/medonchak-mm-suchasny-stand-spozhyvacha-ukrayini-v-umovah-kryzi/>.

6. Про захист прав споживачів: Закон України від 12 травня 1991 року № 1023-XII (у редакції від 1 січня 2005 року). *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 30.

7. Про схвалення Концепції державної політики у сфері захисту прав споживачів на період до 2020 року: Проект Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 червня 2016 р. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/Print?lang=uk-UA&id=3e458921--0ee7ca761379>.

8. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV (із змінами і доповненнями). Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

Золотухіна Лілія Олександрівна
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ПРАВОВА ПРИРОДА ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ ЯК ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Вихідна допомога – невід'ємний атрибут сучасного порядку розірвання трудового договору. Однак вихідна допомога достатньо рідко стає самостійним предметом дослідження наших вчених-трудошуків. Водночас актуальність питання вихідної допомоги у трудовому праві наявна і визначається, зокрема: 1) неоднозначним розумінням правової природи вихідної допомоги; 2) відомим потенціалом вихідної допомоги як правового засобу підтримки працівників, що звільняються; 3) наявністю низки проблем чинного та перспективного правового регулювання відносин, пов'язаних із виплатою вихідної допомоги.

В українській науці трудового права вихідну допомогу відносять, як правило, або до

гарантійних, або до компенсаційних виплат. М. І. Іншин відносить вихідну допомогу до компенсаційних виплат: «...компенсаційними виплатами роботодавець відшкодовує працівнику: ... в) ускладнення в економічному становищі працівника у визначених випадках припинення трудового договору (вихідна допомога)» [1; с. 319]. Не погоджується із компенсаційним характером вихідної допомоги О. Є. Сонін, на думку якого, «вихідна допомога, що виплачується при звільненні на підставах, передбачених статтями 36 і 40 КЗпП, за своїм змістом призначена для збереження за працівником рівня прибутків на строк, визначений законодавством. Ця виплата в науці трудового права визнається гарантійною» [2, с. 101–102].

Відповідно до ч. 1 ст. 246 проекту ТК України, «гарантійні виплати – виплати, що здійснюються роботодавцем за періоди, коли працівник з підстав, визначених законом, угодою, колективним чи трудовим договором, не працював, з метою збереження доходів такого працівника. До гарантійних належать також грошова виплата за невикористану відпустку або її частину і вихідна допомога». Як видно, текстуально норма сформульована таким чином, що законодавець ніби не вважає вихідну допомогу гарантійною виплатою, а лише прирівнює вихідну допомогу до гарантійної виплати. Це має сенс, оскільки вихідна допомога дійсно не має тих ознак, що сформульовані законодавцем у визначенні гарантійних виплат. Це, однак, не скасовує того, що вихідна допомога як така цілком може бути віднесена до числа трудо-правових гарантій.

Визнати вихідну допомогу «мірою відповідальності» навряд чи можна. По-перше, виходить, що в одних випадках одне і те саме правове явище буде мірою відповідальності, а в інших (наприклад, виплата вихідної допомоги при звільненні за ч. 1 ст. 40 КЗпП України) – ні. По-друге, не всі наслідки правопорушення слід кваліфікувати як юридичну відповідальність. Виплата вихідної допомоги безпосереднім причинним зв'язком вигляду «юридичний факт – правовідносини» не пов'язана із порушенням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору. Підставою виплати вихідної допомоги є саме звільнення працівника за певною підставою, а не порушення законодавства роботодавцем. Також слід погодитися із міркуваннями В. М. Божка, який зазначає, що «хоча виплата такої вихідної допомоги пов'язана також із невиконанням зобов'язань за колективно-договірним регулюванням заробітної плати, в нас немає достатніх підстав для того, щоб віднести її саме до матеріальної відповідальності роботодавця. Адже підставою виплати такої допомоги є формальний склад правопорушення, коли важливе порушення колективного договору, яке може мати місце і без завдання шкоди. Таким чином, законодавець не взаємообумовлює виплату допомоги із завданням шкоди, виною роботодавця, а, отже, немає підстав для матеріальної відповідальності» [3, с. 153].

Враховуючи, що до вихідної допомоги виявляються незастосовними класичні визначення гарантійних виплат та компенсаційних виплат, вбачається два можливі варіанти вирішення питання про правову природу вихідної допомоги: 1) певна модифікація змісту понять «гарантійні виплати» або «компенсаційні виплати» з тим, щоб вони враховували включення до їх обсягу вихідної допомоги. Більш імовірно у цьому випадку видається можливість «включити» вихідні допомоги до компенсаційних виплат, визначивши останні як виплати, встановлені для відшкодування працівнику не лише витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, тобто з існуванням трудових відносин, але і з припиненням трудових відносин. Проблема тут вбачається в тому, що «традиційні» різновиди компенсаційних виплат, а точніше їх розміри, як правило, піддаються більш-менш адекватній оцінці, як і понесені працівником у зв'язку із виконанням трудових обов'язків витрати; а потенційні «втрати» працівника від припинення трудових відносин передбачити практично неможливо; 2) формулювання висновку про те, що вихідна допомога за своєю суттю, природою не належить ні до компенсаційних, ні до гарантійних виплат і є виплатою особливого роду, *sui generis*. Останній варіант видається нам більш прийнятним.

Вихідну допомогу, таким чином, можна визначити як особливого роду грошову виплату, яка не пов'язана із іншими видами розрахунку при звільненні, і виплачується працівникові в розмірі та порядку, визначених законом та колективним договором, у зв'язку із розірванням трудового договору на окремих підставах, визначених законом. Зайвими є намагання в якості ознаки вихідної допомоги навести якесь обмежене коло підстав розірвання трудового договору, за яких вихідна допомога підлягає виплаті. Наприклад, Д. О. Карпенко вказує, що вихідна допомога виплачується у разі припинення трудового договору не з вини працівника [4, с. 102]. Таке уточнення загалом не суперечить сучасному вітчизняному регулюванню відносин щодо вихідної допомоги, якщо «вину працівника» розуміти як суто юридичну категорію. Однак, якщо звернутися до світового досвіду, то непоодинокими є випадки, коли вихідна допомога передбачається і у випадках, коли звільнення пов'язано із винними діями працівника. Більше того, сучасний стан трудо-правового

регулювання правовідносин щодо вихідної допомоги в Україні, який дійсно характеризується тим, що в усіх випадках розірвання трудового договору на підставі винних дій працівника виплата вихідної допомоги не передбачена, не відповідає положенням Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ратифікована Україною в 1994 р.), параграф 3 статті 12 якої допускає позбавлення права на вихідну допомогу або аналогічні виплати лише у разі звільнення за серйозну провину.

Зарубіжна наука при визначенні правової природи вихідної допомоги враховує не лише її правовий зміст, а також і соціально-економічний. Як зазначає І. Я. Кисельов, «юридична природа вихідної допомоги при звільненні викликає спори. Одні юристи доводять, що це різновид відкладених виплат, свого роду створена працівником його частка у власності підприємства, яка зростає разом із збільшенням трудового стажу. Інші стверджують, що вихідна допомога – це компенсація за шкоду, завдану звільненням, всього лише засіб захисту життєвого рівня працівника, який допомагає йому протриматися певний час без роботи» [5, с. 159–160]. Практичне втілення цих двох підходів означатиме запровадження зв'язку розміру вихідної допомоги передусім із стажем роботи працівника у даного роботодавця (для першого підходу) або із підставами та обставинами звільнення та особою працівника (для другого підходу). Чинне трудове законодавство України відображає, скоріше, другий підхід, диференціюючи розмір вихідної допомоги залежно від підстави припинення трудового договору. Конвенція МОП № 158, навпаки, більше втілює перший підхід, передбачаючи, що розмір вихідної допомоги або аналогічних виплат «залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати» (пункт а) параграфу 1 статті 12).

Варто позитивно оцінити новели у сфері вихідної допомоги, які передбачені проектом ТК України: 1) диференціація розміру вихідної допомоги при звільненні у зв'язку із скороченням залежно від стажу роботи працівника в даного роботодавця; 2) започаткування виплати вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку у разі розірвання трудового договору: на підставі нез'явлення працівника на роботу більш як чотирьох місяців внаслідок тимчасової непрацездатності; у разі порушення правил прийняття на роботу не з вини працівника; у зв'язку із поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу 3) встановлення можливості передбачити в трудовому або колективному договорі виплату вихідної допомоги при звільненні з інших, не передбачених законом, підстав, а також підвищення розмірів вихідної допомоги.

Таким чином, вихідна допомога за своєю суттю не належить ні до компенсаційних, ні до гарантійних виплат і є виплатою особливого роду, *sui generis*. Чинне та, на жаль, перспективне правове регулювання відносин щодо вихідної допомоги в Україні не цілком відповідають положенням Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

1. Трудове право: підручник / М.І. Іншин, В.Л. Костюк та ін.; за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: Юрінком Інтер, 2018. 600 с.

2. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сімферополь, 2003. 195 с.

3. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 203 с.

4. Карпенко Д. О. Основи трудового права: підручник. Київ: А.С.К., 2003. 258 с.

5. Киселев І. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.

Rezvorovych Krystyna Ruslanivna
Head of the Department
of Civil Law and Process
of the Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs, PhD

MECHANISM FOR THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS AS A SUBJECT OF PRIVATE LAW RELATIONS

Private law relations are one of the varieties of legal relations and are characterized by the fact that they freely, independently and solely, in terms of their own needs, dispose of the rights granted and legally conferred. This kind of relations involves the legislative conferring of not a list of rights and responsibilities of a person, but the main thing - the opportunity for the subjects of such relations to peacefully enjoy their own freedom choosing the most rational or appropriate form. Therefore, the