

**Yunin O. S. Penalty of debt on alimonies and bringing in of debtor to responsibility for the nonperformance of alimentary obligations: problems of theory and practice.** In the article investigational order of penalty of debt on alimonies and condition of bringing in of debtors to responsibility for the nonperformance of duties in alimentary obligations.

A current domestic legislation fixes a duty paternal to retain children in independence from that, or there are they in the registered marriage or in general lives eparately. The methods of implementation of duties to retain a child parents are determined by arrangement between them, or in decision of court. However cases become all more often, when person on that a duty to pay alimonies on a child is fixed, in force of absence of possibility or desire to carry out the duties in general refuses to pay alimonies. In such case penalty of debt on alimonies depends upon the bodies of Government executive service. If a debt folds more than three months, then after the article 71 of the Law of Ukraine «On executive proceedings», penalty it can be convolute on property of debtor. A problem question a decision of property, the proprietor of that is a debtor there can be a convolute penalty on that, is in this case, in our view. To our opinion, to property on that there can be a convolute penalty in matters on the inpayment of debt on alimonies, it follows to take property that belongs to the debt or on the right of general ownership.

A current legislation sets also, that for non-fulfillment of duties from the inpayment of alimonies a guilty person can be brought to civil and criminal responsibility. However here also there are certain complications reason of that are in consistencies and contradictions in a current legislation. For this reason it is possible to draw conclusion that a current legislation in the field of it needs further improvement.

**Keywords:** *alimentary obligations, avoiding the inpayment of alimonies, responsibility for non-fulfillment of alimentary duties, maintenance of children.*

*Надійшла до редакції 28.03.2017*



**Золотухіна Л. О.**  
кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

## **ВИХІДНА ДОПОМОГА: ПРАВОВА ПРИРОДА, ПРОБЛЕМИ ЧИННОГО ТА ПЕРСПЕКТИВНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Розглянуто питання правової природи вихідної допомоги. Визначено, що вихідна допомога за своєю суттю, природою не належить ні до компенсаційних, ні до гарантійних виплат і є виплатою особливого роду, *sui generis*. Розглянуто окремі проблеми чинного та перспективного правового регулювання відносин щодо вихідної допомоги.

**Ключові слова:** *вихідна допомога, гарантійні виплати, компенсаційні виплати, припинення трудових правовідносин.*

**Постановка проблеми.** М. І. Іншин та В. І. Щербина дуже влучно зазначають, що вихідна допомога – невід’ємний атрибут сучасного порядку розірвання трудового договору [21, с. 237]. Проте вихідна допомога достатньо рідко стає самостійним предметом дослідження наших вчених-трудоваків. Водночас актуальність питання вихідної допомоги у трудовому праві наявна і визначається, зокрема: 1) неоднозначним розумінням правової природи вихідної допомоги; 2) певним 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.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми.** Окремим аспектам вихідної допомоги приділяли увагу, зокрема, такі вчені: В. М. Божко, І. А. Ветухова, С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, Г. А. Капліна, О. В. Лавріненко, А. С. Пашков, В. Г. Ротань, О. А. Ситницька, О. Є. Сонін, В. І. Щербина та ін.

**Метою** цієї статті є визначення правової природи вихідної допомоги та аналіз деяких проблем чинного, а головне – перспективного правового регулювання трудових відносин щодо вихідної допомоги.

**Виклад основного матеріалу.** В українській науці трудового права вихідну допомогу відносять, як правило, або до гарантійних, або до компенсаційних виплат.

М. І. Іншин та В. І. Щербина відносять вихідну допомогу до компенсаційних виплат: «...компенсаційними виплатами роботодавець відшкодовує працівнику: ... в) ускладнення в економічному становищі працівника у визначених випадках припинення трудового договору (вихідна допомога)» [21, с. 319–320].

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 [10, с. 101–102]. За таких умов відсутні підстави для визнання її компенсацією» [18, с. 48]. До гарантійних виплат відносять вихідну допомогу і інші автори [3, с. 81].

Відповідно до ч. 1 ст. 246 проекту ТК України [15], «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 (виплата за час, коли праців-

ник не працював; виплата з метою збереження доходів працівника). Це, однак, не скасовує того, що вихідна допомога як така цілком може бути віднесена до числа трудо-правових гарантій (але не гарантійних виплат), як це роблять деякі автори [2, с. 75; 4, с. 185; 9, с. 283–285; 17 с. 130].

Схожі із тим, що міститься у проекті ТК України, визначення гарантійних виплат є звичними для науки трудового права. Так, наприклад, Г. А. Капліна вважає, що гарантійні виплати – це юридичні способи охорони права на відплатність праці, призначення яких – зберегти працівнику заробітну плату (повністю або частково) у тих випадках, коли з об'єктивно значущих причин працівник не мав можливості виконувати свої трудові обов'язки [5, с. 81].

Для порівняння, компенсаційні виплати визначено у проекті ТК України (ст. 247) також доволі усталеним у науці чином: «грошові виплати, встановлені для відшкодування працівнику витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором» [15]. Порівняймо із наданим О.Є. Соніним науковим визначенням компенсацій як «виплат роботодавців, право на отримання яких виникає у працівників у зв'язку з витратами, зробленими при виконанні трудових обов'язків, якщо ці витрати не викликані порушенням роботодавцями прав працівників» [18, с. 33]. Також можемо констатувати, що вихідна допомога не містить вказаних ознак компенсаційних виплат: вона не пов'язана із витратами працівника, не спрямована на їх покриття.

Трапляються і нестандартні підходи до правової природи вихідної допомоги. Так, на думку А. В. Сапона, вихідна допомога судді у відставці належить до соціально-забезпечувальних виплат (соціальних допомог), а правовідносини щодо її виплати – до правовідносин із соціального забезпечення суддів [16, с. 198–199].

Звичайно, не можна не визнати, що вихідна допомога при звільненні та соціально-забезпечувальні допомоги є близькими за характером, мають давній генетичний зв'язок з часів, коли право соціального забезпечення ще не виділилося з трудового права, та й останнє було далеким від цілком сформованої галузі права [Див.: 11, с. 54]. Але навряд чи вихідна допомога відповідає природі соціально-забезпечувальної допомоги, яку, зокрема, визначають як «короткотермінові, щомісячні, періодичні чи одноразові грошові виплати, що признаються фізичним особам за рахунок страхових фондів чи бюджетних коштів з метою заміщення втраченого доходу або надання соціальної підтримки у складних життєвих обставинах, що мають тимчасовий характер» [19, с. 273].

Тому вважаємо за доцільне розмежовувати ці явища, і вихідну допомогу, в тому числі судді у відставці, кваліфікувати саме як трудо-правове явище, яке не має характеру соціальної допомоги.

О.Є. Сонін висловлює таку думку: «як міру відповідальності слід кваліфікувати і виплату вихідної допомоги при розірванні трудового договору з ініціативи працівника на підставах, передбачених статтями 38 і 39 КЗпП (у

зв'язку з порушенням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору)» [18, с. 52]. Слід зауважити, що автор правильно зазначив певну «антиделіктну» спрямованість виплати вихідної допомоги в описаному прикладі. Втім, 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 [8]) – ні. По-друге, не усі 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 (правомірний акт), а не порушення законодавства роботодавцем (правопорушення). 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» [1, 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 імовірним 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, *suī 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 звіль-

ненні, 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, на нашу думку, 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 [6, 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 таки пов'язано із винними діями працівника. Так, О. В. Лавріненко наводить такі дані: «У більшості країн ця допомога призначається за усіма підставами при звільненні з ініціативи адміністрації, за винятком дисциплінарного звільнення без попередження за грубе порушення трудових обов'язків, а в Італії – при будь-якім звільненні, незалежно від його підстави» [9, с. 283]. Щодо останнього прикладу, за даними О. В. Тищенко, в Італії працівнику, який вчинив грубе порушення трудових обов'язків, виплачується вихідна допомога в розмірі місячного заробітку за кожен рік роботи [20, с. 76]. Більше того – сучасний стан трудово-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 в цьому відношенні положенням Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [13] (ратифікована Україною в 1994 р. [14]), 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, але 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, усього лише засіб захисту життєвого рівня працівника, який допомагає йому протриматися певний час без роботи» [7, с. 159–160]. Сам автор вважає прийнятнішим перше трактування: «вихідна допомога – це різновид відкладеної заробітної плати, складова витрат підприємців на оплату робочої сили. Як різновид заробітної плати грошові суми, призначені для виплати вихідної допомоги, повинні мати статус заробітної плати і, зокрема, виплачуватися працівникам у першочерговому порядку, як і заробітна плата при банкрутстві підприємства» [7, с. 160]. Практичне втілення цих двох підходів означатиме запровадження зв'язку розміру вихідної допомоги передусім із стажем роботи пра-

цівника 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 виключно 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) [13].

Варто позитивно оцінити новели у сфері вихідної допомоги, які передбачені проектом ТК України, вказавши при цьому і на окремі їх недоліки:

1) диференціація розміру вихідної допомоги при звільненні у зв'язку із скороченням залежно від стажу роботи працівника в даного роботодавця (до п'яти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; до десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати; більше десяти років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати) (ч. 1 ст. 252 проекту ТК України [15]). Це, безперечно, наблизить національне трудове законодавства до вже згадуваної вимоги Конвенції МОП № 158 про залежність розміру вихідної допомоги від стажу роботи. Однак, на нашу думку, для повної відповідності Конвенції МОП № 158 необхідно запровадити диференціацією розміру вихідної допомоги залежно від стажу роботи і в інших випадках її виплати.

Крім того, у випадках звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору передбачено виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати (ст. 108 проекту ТК України [15]);

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 (ч. 2 ст. 252 проекту ТК України [15]). Завдяки цим новаціям виплатою вихідної допомоги охоплюватимуться усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (крім дисциплінарного звільнення), що наблизить національне трудове законодавство до вимог Конвенції МОП № 158;

3) підвищення розміру вихідної допомоги у разі припинення трудового договору у зв'язку з призовом або вступом на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу з двох мінімальних заробітних плат за ст. 44 КЗпП України [8] до двомісячної середньої заробітної плати (ч. 3 ст. 252 проекту ТК України [15]). Чинний спосіб визначення розміру вихідної допомоги (виходячи з розміру мінімальної заробітної плати) не відповідає Конвенції МОП № 158, яка встановлює залежність розміру вихідної допомоги саме від заробітної плати працівника;

4) встановлення можливості передбачити у трудовому або колективному договорі виплату вихідної допомоги при звільненні з інших, не передбачених законом, підстав, а також підвищення розмірів вихідної допомоги (ч. 4 ст. 252 проекту ТК України [15]). Буквальне тлумачення статті 44 чинного КЗпП України [8] може призвести до хибного висновку, що колективно-договірне регулювання розмірів вихідної допомоги можливе лише щодо вихідної допомоги при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39).

Крім того, наявний ще один недолік проекту ТК України. Частина 5 ст. 45 проекту ТК України [15] передбачає додаткові підстави припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, а саме у разі: 1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи; 2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. Наразі можуть бути звільнені за цими підставами лише працівники державних підприємств, установ і організацій (п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [12]), при цьому – без вихідної допомоги. Частина 5 ст. 45 проекту ТК України [15] також передбачає, що в цих випадках проводиться звільнення із виплатою вихідної допомоги, але її розміру чомусь не встановлює.

**Висновки.** Вихідна допомога за своєю суттю, природою не належить ні до компенсаційних, ні до гарантійних виплат і є виплатою особливого роду, *suū generis*. Вихідну допомогу 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.

Помилковими видаються тлумачення вихідної допомоги як різновиду соціально-забезпечувальних виплат та як заходу юридичної відповідальності.

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.

Новели у сфері вихідної допомоги, які передбачені проектом ТК України, слід визнати в цілому позитивними. В той же час для удосконалення правового регулювання відносин щодо вихідної допомоги вбачається за доцільне запровадити диференціацію розміру вихідної допомоги залежно від стажу роботи в усіх випадках її виплати.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Божко. – Х., 2002. – 203 с.
2. Ветухова І. А. До питання диференціації вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України / І. А. Ветухова // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.). – Х., 2014. – С. 75–78.

3. Вишновецька С. В. Місце інституту гарантійних виплат у системі трудового права / С. В. Вишновецька, В. М. Романчук // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2013. – № 2. – С. 77–81.
4. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. І. Іншин. – Х., 1998. – 236 с.
5. Капліна Г. А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. А. Капліна. – Луганськ, 2009. – 198 с.
6. Карпенко Д. О. Основи трудового права / Д. О. Карпенко. – К. : А.С.К., 2003. – 258 с.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971 – Додаток до № 50. – Ст. 375.
9. Лавріненко О. В. Сучасний механізм реалізації конституційних гарантій у сфері трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: теоретико-прикладний аналіз проблемних питань / О. В. Лавріненко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 280–314.
10. Пашков А. С. Социальная политика и трудовое право / А. С. Пашков, В. Г. Ротань. – М. : Юрид. лит, 1986. – 240 с.
11. Право соціального забезпечення : навч. посібник / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2006. – 496 с.
12. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93/conv>
13. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст. 3388.
14. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII // ВВР України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.
15. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (станом на 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
16. Сапон А. В. Зміст правовідносин з соціального забезпечення суддів / А. В. Сапон // Митна справа. – 2013. – № 5(89). – Ч. 2. – Кн. 2. – С. 196–203.
17. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Ситницька. – Хмельницький, 2008. – 217 с.
18. Сонін О. Є. Компенсації за трудовим правом України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Є. Сонін. – Сімферополь, 2003 – 195 с.
19. Шашків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навч. посібник / Б. І. Шашків. – К. : Знання, 2005. – 405 с.
20. Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти / О. В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2009. – № 1 (87). – С. 71–76.
21. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

**Золотухина Л. А. Выходное пособие: правовая природа, проблемы действующего и перспективного правового регулирования.** Рассмотрен вопрос правовой природы выходного пособия. Определено, что выходное пособие по своей сути, природе не относится ни к компенсационным, ни к гарантийным выплатам и является выплатой особого рода, sui generis. Рассмотрены отдельные проблемы действующего и перспективного правового регулирования отношений по выходному пособию.



*Ключевые слова:* выходное пособие, гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, прекращение трудовых правоотношений.

**Zolotukhina L. O. Dismissal pay: legal nature, problems of currently in force and perspective legal regulation.** The issue of legal nature of dismissal pay is considered in the present scientific paper. In Ukrainian science of labour law the discharge pay is commonly considered to be a kind of either warranty payments, or compensative payments. It is ascertained that the dismissal pay by its essence, nature concerns neither compensative payments nor warranty payments and appears to be a different specific payment, sui generis. Some particular problems of currently in force and perspective legal regulation of dismissal pay relationships are considered. Dismissal pay may be defined as a specific monetary payment that has nothing to do with the other payments settling with the dismissed employee, and is paid to the dismissed employee according to the legal provisions of law and collective agreement, if the labour legal relationships were terminated for the specific range of legal reasons ascertained by the legal provisions of law and collective agreement. The interpretations of dismissal pay as one of the social maintenance payments and as one of the legal responsibility measure seems to be fallacious. Currently in force and perspective legal regulation of dismissal pay relationships in Ukraine, unfortunately, do not meet the legal demands of the International Labour Organization Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer № 158 in full measure. The draft Labour Code of Ukraine provides some novels concerning legal regulation of dismissal pay relationships. Those novels on the whole may be estimated positively. They approximate Ukrainian labour law to the provisions of Labour Organization Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer № 158. It is reasonable to adopt the dismissal pay volume differentiation depending on the labour experience in all cases when it should be paid.

*Keywords:* dismissal pay, warranty payments, compensative payments, labour legal relationships termination.

Надійшла до редакції 06.03.2017



**Нестерцова-Собакарь О.В.**  
кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 347.68

## СПАДКОВИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТИТУТ СПАДКОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Здійснено цивільно-правову характеристику спадкового договору як інституту спадково-договірної права, узагальнено доктринальні та правозастосовні позиції щодо визначення особливостей правового регулювання відносин, що виникають на підставі цього юридичного факту. Запропоновано шляхи вдосконалення інституту спадкового договору в сучасних умовах державотворення.

*Ключові слова:* договір, зобов'язання, спадкування, спадковий договір, спадкодавець, спадкоємець, спадкове право.