

Відповідно до статті 44 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 КЗпП України (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) та пунктах 1 (зміни в організації виробництва та праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників), 2 (виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само у разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці) та 6 (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу) статті 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При припиненні трудового договору у разі призову або вступу працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі двох мінімальних заробітних плат.

При припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 та 39 КЗпП України) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень посадових осіб), працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Згідно з пунктом 4 статті 6 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (із змінами) працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці та не додержується умов колективного договору з питань охорони праці.

У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.