

Звільнення за скороченням: що потрібно знати

Законодавством передбачено, що підприємству, установі, організації надано право самостійно визначати чисельність працівників і штатний розпис. Тобто підприємство може змінювати чисельність або штат працівників шляхом скорочення.

Так, відповідно до статті 49-4 Кодексу законів про працю України (КЗпП), ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи зведення скорочення чисельності штату їх кількості до мінімуму. Професійні спілки мають право вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

ВАЖЛИВО

- *Розірвання трудового договору у більшості підстав (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) може бути проведено лише за попередньою згодою профспілки, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпП).*

Звернення власника або уповноваженого ним органу до профспілкового органу про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтованим і викладеним у письмовій формі. **Тож кожен працівник в праві бути ознайомлений з рішення профспілки (згода чи не погодження зі звільненням працівника)!**

Як зрозуміти, що почалася «процедура скорочення»

1. Ухваливши рішення про вивільнення працівників на підприємстві, власник або уповноважений ним орган не пізніше, ніж за два місяці до запланованого звільнення зобов'язаний повідомити про це особисто кожного працівника за його підписом. Звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу!

2. Законодавство дозволяє попередження працівника про переведення на іншу посаду або про звільнення у зв'язку з неможливістю переведення на іншу посаду раніше двомісячного терміну, але в цьому випадку має бути вказана точна дата майбутнього вивільнення. Тобто, одночасно з попередженням про звільнення пропонують працівникові іншу роботу на тому ж самому підприємстві, установі, організації, якщо така можливість є.

ВАЖЛИВО

- *Забороняється звільнення працівника, якщо він знаходиться у відпустці або на лікарняному, а також вагітної жінки та жінки, яка має дитину до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитину-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації. Виплата заробітної плати здійснюється на підставі чинного трудового договору, дія якого не припинена.*

Якщо скорочення не уникнути

У разі звільнення, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним повний розрахунок.

Днем звільнення вважається останній день коли працівник працював. Роботодавець повинен виплатити особам, які підлягають скороченню, передбачену вихідну допомогу у розмірі не менше середньомісячного заробітку, заробітну плату за відпрацьований період, і компенсацію про невикористані відпустки (чергової та додаткової).

Колективним договором на підприємстві може бути передбачений більший розмір вихідної допомоги У разі несвоєчасного розрахунку при звільненні роботодавець зобов'язаний компенсувати працівнику середній заробіток за весь час зволікання.

ВАЖЛИВО

• Працівник, з яким розірвано трудовий договір за ініціативи власника, крім випадку повної ліквідації підприємства, впродовж одного року має право на укладення трудового договору на цьому ж підприємстві у разі повторного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

При скороченні чисельності чи штату працівників надавати переважне право залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Лише за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага у залишенні на роботі надається:

1. сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
2. особам, у сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
3. працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
4. працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
5. учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
6. авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
7. працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
8. особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
9. працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Важливо знати, що розмір і термін виплати допомоги по безробіттю залежить від того з якої причини працівник втратив роботу.

Нерідко роботодавці пропонують, або навіть змушують, звільнитись «за власним бажанням». Не погоджуйтесь і відстоюйте свої права!

Так, «найкращим» варіантом у разі звільнення є причина «у зв'язку зі змінами в організації виробництва і скороченням штату», бо в такому разі роботодавець повинен повністю розрахуватися за весь відпрацьований час та виплатити вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку.

ВАЖЛИВО

- У разі порушення роботодавцем процедури звільнення працівник має повне право звернутися до суду за захистом своїх трудових прав.

За **безкоштовною правовою допомогою** ви можете звернутися після скасування карантинних заходів до Громадської організації «**Правова єдність**» за адресою: м. Біла Церква, вул. Леваневсько-го, 55 (приміщення бібліотеки № 8) або дистанційно за телефонами +380996040650 та +380683329421, на електронну пошту pravovadopomogabc@gmail.com та онлайн за доступом: ldn.org.ua/section/legal-help



Звертаємо увагу, що цей буклет носить рекомендаційний характер, і вирішення окремих ситуацій потребує консультації зі спеціалістом.

Матеріал підготовлено за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» у межах проєкту «Створення безпечного та правоспроможного середовища у громадах Київщини» і не обов'язково збігається з позицією Міжнародного фонду «Відродження».