

Реорганізація підприємства: переведення, скорочення та звільнення працівників

Як забезпечити права працівників у разі реорганізації підприємства, установи, організації? Що потрібно знати працівнику і профспілковій організації?

Підприємство, установа, організація як юридичні особи можуть бути припинені в результаті реорганізації або ліквідації. Реорганізація юридичної особи відбувається шляхом: **злиття, приєднання, поділу, перетворення**. У разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників (ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України). При цьому до правонаступника переходять обов'язки не тільки в частині майнових прав, а й трудових відносин, в тому числі обов'язок щодо працевлаштування працівника (переведення працівника на іншу роботу).

Право приймати рішення про реорганізацію підприємства належить виключно власнику або уповноваженому ним органу. Завдання профспілкової організації проконтролювати скорочення, звільнення працівників згідно чинного законодавства.

Згідно зі ст. 49-4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та ст.22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець не пізніше як за 3 місяці до намічених звільнень з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, **реорганізацією**, зміною форми власності підприємства, установи, організації повинен надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо заходів по звільненню працівників та провести з ними консультації, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Майже будь яка реорганізація підприємства супроводжується:

- або переведенням працівників на іншу роботу;
- або звільненням у зв'язку зі скороченням чисельності або штату.

Розглянемо ці етапи.

Переведення працівника під час реорганізації

У разі зміни власника підприємства, реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) **дія трудового договору працівника продовжується**. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення

чисельності або штату працівників з відповідним дотриманням норм законодавства про працю (ч.4 ст. 36 КЗпП). Отже, якщо при реорганізації підприємства для працівника умови праці, посадові обов'язки, оплата праці та таке інше не змінились, він продовжує працювати на тих умовах на яких працював і раніше, може лише вноситись відповідний запис до трудової книжки про зміну назви підприємства.

Якщо під час реорганізації підприємства відбувається переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією то таке переведення допускається **тільки за згодою працівника** (ч.1 ст. 32 КЗпП). Однак, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

При зміні в організації виробництва і праці, за умови продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається зміна істотних умов праці. Під зміною істотних умов праці слід розуміти зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Про своє переведення чи зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. У разі згоди працівника на переведення за його заявою можна перевести й раніше ніж за два місяці.

Звільнення у зв'язку із скороченням при реорганізації

В разі реорганізації можливе введення нового штатного розпису і деякі посади можуть бути відсутні. З такими працівниками роботодавець або уповноважений ним орган може розірвати трудовий договір відповідно до п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП (зміна в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників).

Розірвання трудового договору з підстав, п.1. ч.1 ст. 40 КЗпП може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст.43 КЗпП).

В цьому випадку профспілка розглядає у 15-денний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку 15 днів. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в 3-денний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Рішення профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим.

При скороченні працівника роботодавець зобов'язаний:

I. Враховувати переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпП), яке мають працівники з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. До критеріїв, що можуть бути взяті за основу для визначення, хто з працівників має перевагу, можна віднести: освіту; підвищення кваліфікації; наявність заохочень за успіхи в роботі; відсутність дисциплінарних стягнень; виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають таку ж посаду чи виконують таку ж роботу; накази про преміювання за високі показники у роботі тощо.

Перевірити наявність у працівників, посади яких скорочуються, більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. Для такої перевірки повинні досліджуватись документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо.

Продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити

працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю цих двох показників.

Для виявлення працівників, які мають це право, роботодавець повинен зробити порівняльний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню. Такий аналіз може бути проведений шляхом приготування довідки в довільній формі про результати порівняльного аналізу з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі. Тобто, ці обставини повинен був з'ясувати сам роботодавець, приймаючи відповідне рішення.

У разі відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в частині 2 статті 42 КЗпП, а саме:

- 1) сімейні - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особи, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасники бойових дій, постраждалими учасникам Революції Гідності, особи з інвалідністю внаслідок війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівники, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особи з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівники з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- 10) працівники, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

II. Запропонувати всі вакантні посади (іншу роботу), які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду (два місяці з дати ознайомлення з попередженням про звільнення) і існували на день звільнення. Не обов'язково, щоб ці посади відповідали освіті та стажу роботи працівника, можна пропонувати вільні посади з якими працівник може справитись, крім тих на які передбачена більш висока кваліфікація.

III. Звільнити працівників не пізніше місячного строку з дня надання виборним органом первинної профспілкової організації згоди на звільнення.

Якщо при звільненні працівника його права були порушені слід звертатись за поновленням своїх прав до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду (п.2 ч.1 ст. 232 КЗпП). Строк звернення до суду один місяць з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення (ч. 1 ст. 233).

Що перевіряють суди у справах про скорочення, і на що потрібно звернути увагу ще під час процедури скорочення?

Пленум Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 зобов'язав суди з'ясовувати:

- чи дійсно мало місце реорганізація виробництва та праці;
- чи дійсно мало місце скорочення чисельності або штату працівників;
- чи дотримано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника;
- які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві;
- чи враховувалось переважне право працівника на залишення на роботі;
- чи попереджували працівника за два місяці про наступне вивільнення.

Звільнення працівника з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. Відповідно до ч.1 ст. 235 КЗпП працівник підлягає поновленню на попередній роботі у разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом.

Правовий інспектор праці ПМГУ
Т. Мосійчук