

Скорочення у період воєнного стану



I етап

- ухвалює відповідний наказ, де, зокрема, мають бути зазначені передумови для скорочення, кількість і категорії працівників (без ПІБ), яких воно може торкнутися, строки звільнення, відповідальні особи за кожен етап скорочення
- розробляє техніко-економічне обґрунтування скорочення чисельності або штату працівників

Чи це масове вивільнення?

Так

Ні



II етап

- не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень **направляє письмове повідомлення виборному органу первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві.** Якщо первинок декілька – спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства
- **проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації/спільним представницьким органом/профспілковим представником.** Порядок їх проведення визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю (ч. 2 ст. 49⁴ КЗпП, абз. 2 п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»)

Масове вивільнення – це вивільнення протягом одного місяця:

- ◀ 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100
 - ◀ 10 і більше відсотків працівників у роботодавця із чисельністю працівників від 101 до 300
 - ◀ 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000
 - ◀ 3 і більше відсотків працівників у роботодавця із чисельністю працівників від 1001 й більше
- (ч. 1 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»)

Повідомлення виборному органу первинки має містити інформацію про:

- ◀ причини наступних звільнень
 - ◀ кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися
 - ◀ строки звільнення
- (абз. 2 п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»)



III етап

- не пізніше ніж за 2 місяці до намічуваних звільнень **повідомляє державний центр зайнятості**

Повідомлення державному центру зайнятості має містити інформацію про:

- ◀ причини наступних звільнень
 - ◀ середню кількість і категорії працівників на підприємстві
 - ◀ кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися
 - ◀ строки звільнення
 - ◀ проведення консультацій з виборним органом
- (ч. 3 ст. 49² КЗпП)



IV етап

- **видає наказ про внесення змін чи затвердження нової редакції штатного розпису, обов'язково зазначаючи в ньому дату набуття чинності. Звільняти працівників у зв'язку зі скороченням до моменту набрання чинності зміненим штатним розписом заборонено**



V етап

■ визначає працівників, які підпадають під скорочення, враховуючи, що деякі категорії мають «імунітет» від звільнення у зв'язку зі скороченням або переважне право залишитися на роботі (ст. 42 КЗпП)

Чи є в осіб, яких скорочують, «імунітет» або переважне право на залишення на роботі?

Так

«Імунітет» на звільнення у зв'язку зі скороченням мають:

- вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – за медичними показаннями)
- самотні матері за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ч. 3 ст. 184 КЗпП)
- батьки, що виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), один з прийомних батьків, один з батьків-вихователів (ст. 186¹ КЗпП)

Такі працівники можуть бути звільнені лише при повній ліквідації підприємства, але з обов'язковим працевлаштуванням. Як роботодавцю працевлаштувати зазначені категорії осіб, законодавством не визначено. У листі Мінсоцполітики від 09.04.2010 №68/06/186-10 зазначено, що для цього пропонують іншу роботу на іншому підприємстві, в установі, організації або в іншій місцевості. Якщо працівник погоджується, то звільняється за п. 5 ст. 36 КЗпП, якщо відмовляється – за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Проте не може бути визнано, що роботодавець виконав обов'язок із працевлаштування, якщо працівнику запропоновано роботу, від якої він відмовився з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я)

Пераважне право залишитися на роботі (враховується лише в разі скорочення однорідних професій та посади не тотожне переважному праву на працевлаштування на нову посаду) мають:

- працівники, які мають вищу кваліфікацію та продуктивність праці (порівняльний аналіз здійснює роботодавець)
- якщо різниці у кваліфікації та продуктивності працівників немає, перевага в залишенні на роботі надається категоріям, визначеним ч. 2, 3 ст. 42 КЗпП та нормами інших законодавчих актів

Ці категорії (ознаки) рівнозначні, черговість їх наведення значення не має, на відміну від кількості поєднання ознак в одній особі: перевага надається працівнику, який належить до більшої кількості категорій

Ні

Пераважне право залишитися на роботі мають працівники наступних категорій:

- сімейні (є 2 та більше утриманців)
- особи, у сім'ях яких немає інших працівників із самостійним заробітком
- працівники з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві
- працівники, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва
- учасники бойових дій, постраждали учасники Революції Гідності, особи з інвалідністю внаслідок війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» №3551-XII, а також Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» №962-XII
- автори винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій
- працівники, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання
- особи, яких було депортовано з України – протягом 5 років із часу повернення на постійне місце проживання до України
- колишні військовослужбовці строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб серед резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом 2 років із дня звільнення їх зі служби
- працівники, яким залишилося менше 3 років до настання пенсійного віку, досягнувши якого особа має право отримувати пенсійні виплати
- члени пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони – не менше року
- особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» №796-XII)
- особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» №3721-XII)
- члени сімей військовослужбовців строкової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу (Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» №2011-XII)
- ветерани військової служби та інші ветерани, визначені Законом України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист» №203/98-ВР, – якщо це робота, на яку вони були зараховані вперше після звільнення з військової служби

Чи є особи, яких скорочують,
членами виборних профспілкових
органів підприємства?

Так

Ні

VI етап

Роботодавець

- подає обґрунтоване письмове подання та отримує згоду профкому на розірвання трудового договору з особою, обраною до профспілкового органу (ст. 43 КЗпП, ч. 2 ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX)

Профком

- розглядає подання роботодавця протягом 15 днів
- протягом 3 днів після ухвалення рішення письмово повідомляє про нього роботодавця

Чи профком дав згоду?

Так

Ні

Роботодавець звільняє працівника не пізніше місяця з дня одержання згоди профкому

Рішення профкому про відмову надати згоду на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим – з посиланням на правові засади незаконності звільнення працівника або на неврахування роботодавцем фактичних обставин, за яких звільнення працівника є порушенням його законних прав. Якщо в рішенні немає обґрунтування відмови надати згоду на розірвання трудового договору, це породжує право роботодавця звільнити працівника без згоди профкому

Якщо працівник, обраний до профспілкового органу, звільняється за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, в період воєнного стану згода профкому не вимагається (ч. 1 ст. 43 КЗпП)

Профком розглядає подання роботодавця:

- у присутності працівника чи, за його бажанням, іншої особи (у тому числі адвоката)
- без присутності працівника – тільки якщо надійшла письмова заява працівника про це або працівник (його представник) без поважних причин повторно не з'явився

Згідно з ч. 2 ст. 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання та зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем і працівником

Йдеться про всі вакантні посади, які з'являються на підприємстві протягом усього періоду з дня попередження про звільнення до дня припинення трудового договору

VII етап

Роботодавець

- не пізніше як за 2 місяці до намічуваних звільнень (ч. 1, 3 ст. 49² КЗпП) персонально, бажано письмовим повідомленням, із зазначенням в ньому дати отримання та підпису працівника, попереджає працівників про звільнення

- у разі відмови працівника отримати повідомлення складає акт, який засвідчує відмову

- одночасно з попередженням пропонує працівникам іншу вакантну роботу на підприємстві, яку ті можуть виконувати, враховуючи їх кваліфікацію – незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівники працюють



VIII етап

- видає наказ про звільнення працівників



IX етап

**Згідно з ч. 1 ст. 47 КЗпП
в день звільнення:**

- видає працівникові копію наказу про звільнення та письмове повідомлення про нараховані й виплачені йому суми із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітні плати, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору та відповідно до законодавства, у тому числі під час звільнення)
- проводить з працівником остаточний розрахунок (нараховує та виплачує заробітну плату, компенсацію за невикористані дні відпустки, вихідну допомогу в розмірі однієї середньомісячної заробітної плати тощо) у строки, визначені *ст. 116 КЗпП*
- видає належним чином оформлену трудову книжку (якщо вона зберігається у працівника, запис про звільнення роблять на його вимогу)

На час воєнного стану можна звільняти працівників з ініціативи роботодавця в період:

- ◀ тимчасової непрацездатності працівника
- ◀ перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку)

Датою звільнення в таких випадках буде перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки

(ч. 1 ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX)

Чи дотримано всіх прав працівника при його скороченні?

Ні



За зверненням працівника може допомогти йому відновити справедливість, розпочавши процедуру трудового спору:

- у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір
 - при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу
 - у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону
 - якщо неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу
- (ч. 1, 2, 3 ст. 235 КЗпП)