

Сокращение женщин после отпуска по уходу за ребенком

В сложное кризисное положение владельцы бизнеса нередко вынуждены принимать сложные решения. Это касается, в отдельных случаях, и освобождение защищенных категорий работников.

В случае, если планируется проводить сокращение штата, в соответствии со ст. 49-2 Кодекса законов о труде Украины работников нужно персонально предупредить о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, работник подлежит увольнению с работы согласно п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины, с выплатой выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

В соответствии с ч. 3 ст. 184 Кодекса законов о труде Украины увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет – часть шестая статьи 179), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка–инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Следует констатировать, что **законодательством не предусмотрена форма и способа уведомления об увольнении в связи с таким сокращением.** Об этом же свидетельствует письмо Министерства социальной политики Украины от 26.03.2015 г. №182/06/187-15 (прилагается).



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

26.03.2015 № 182/06/107-15

На № _____ від _____

Плиткан Т. В.

м. Чернівці,
а/с 522,
58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 09.02.2015 і в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Проте в разі такого звільнення діють обмеження на звільнення окремих працівників, встановлені статтею 184 КЗпП.

Зокрема, частина третя статті 184 КЗпП передбачає, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається.

Обмежень, щодо попередження про наступне вивільнення жінки, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку трудовим законодавством не встановлено.

Законодавством про працю не передбачена форма та спосіб повідомлення працівника про скорочення чисельності або штату працівників. Водночас у разі виникнення трудових спорів власник повинен мати докази, що працівника було повідомлено про відповідне скорочення за два місяці.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного
департаменту

О. Туліна