

# Звільнення працівниці, що перебуває у декретній відпустці

Згідно чинного законодавства, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років ... не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.



Вартість  
обслуговування  
підприємця  
від 120 грн./міс.



**Враховуючи вищевикладене, виникають запитання:**

1. Чи поширюється на фізичну особу-підприємця положення законодавства щодо ліквідації, у разі прийняття нею рішення про припинення підприємницької діяльності?
2. Чи правомірно буде попередити працівника про наступне його звільнення не пізніше ніж за два місяці, надіславши лист з повідомленням про вручення чи кур'єром? Якщо ні, то яким чином можна попередити працівника?

3. Які заходи повинен вжити підприємець для обов'язкового працевлаштування?

Компанією Вікторія отримано відповідь від Державної служби України з питань праці, зміст котрої та фотокопію додаємо нижче.

16.02.2017р. №672/43/41-зв-17

Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув лист від 04.01.2017 та повідомляє.

Стаття 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулює законодавство про працю.

Пунктом 1 статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно зі статтею 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України “Про зайнятість населення”, власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (частина 3 статті 49-2 КЗпП України)

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну

перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України, 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, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

При припиненні трудового договору з підстав ліквідації, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

Стаття 47 КЗпП України передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Додатково інформуємо, що для отримання більш детальних роз'яснень Ви можете звернутися до Міністерства соціальної політики України, як до центрального органу виконавчої влади який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, оплати праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо. Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора департаменту І.Дагнера

[Клікніть для перегляду фотокопії/приховати фотокопію](#)

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ  
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, [dsp@dsp.gov.ua](mailto:dsp@dsp.gov.ua)

16.02.2017 № 642/43/41-рв-17 На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Плиткан Т.В.**

а/с 522,  
м. Чернівці, 58001

**Про розгляд звернення**

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув лист від 04.01.2017 та повідомляє.

Стаття 3 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачає, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулює законодавство про працю.

Пунктом 1 статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно зі статтею 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (частина 3 статті 49-2 КЗпП України)

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням

індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України, 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, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

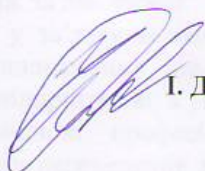
При припиненні трудового договору з підстав ліквідації, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

Стаття 47 КЗпП України передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Додатково інформуємо, що для отримання більш детальних роз'яснень Ви можете звернутися до Міністерства соціальної політики України, як до центрального органу виконавчої влади який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, оплати праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора департаменту



І. Дегнера

---

# Вилучення трудових книжок в порядку КПК і права працівника

Згідно з пунктом 3 Постанови № 301 трудові книжки зберігаються на підприємствах як документи суворої звітності, а при звільненні працівника трудова книжка видається йому під розписку в журналі обліку. Ця ж Постанова застерігає про дисциплінарну та іншу відповідальність за порушення порядку організації ведення обліку, зберігання і видачі трудових книжок.

Однак, – як забезпечити права працівників, що звільняються, у разі, якщо правоохоронними органами проведено виїмку трудових книжок та долучено книжки до матеріалів провадження?

Відповідь надає Міністерство соціальної політики України, лист від 04.06.2015р. №278/06/187-15 подаємо нижче.



**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

04.06.15 № 278/05/187-15

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Доліба О. Р.**

**а/с 522**

м. Чернівці, 58001

Юридичним департаментом Мінсоцполітики розглянуто Ваше звернення стосовно повернення документів після здійснення кримінально-процесуальних дій з метою подальшого звільнення працівника і повідомляється.

Статтею 19 Конституції України встановлено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Мінсоцполітики відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого Указом Президента України від 06.04.2011 № 389 (із змінами), є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту, соціального обслуговування населення, волонтерської діяльності.

Згідно з пунктом 4 постанови Кабінету Міністрів України від 27.04.93 № 301 „Про трудові книжки працівників” відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладатиметься на керівника підприємства, установи, організації. За порушення встановленого порядку ведення, обліку, зберігання і видачі трудових книжок посадові особи несуть дисциплінарну, а в передбачених законом випадках іншу відповідальність.

Зі змісту звернення вбачається про наявність порушення кримінального провадження за фактом вчинення кримінального правопорушення та проведення процесуальних дій органами прокуратури у комунальному житлово-експлуатаційному підприємстві у формі виїмки трудових книжок працівників підприємства.

Відповідно до норм статті 98 КПК України матеріальні об'єкти, які були знаряддям вчинення кримінального правопорушення, зберегли на собі його сліди або містять інші відомості, які можуть бути використані як доказ факту чи обставин, що встановлюються під час кримінального провадження, в тому числі предмети, що були об'єктом кримінально протиправних дій, гроші, цінності та інші речі, набуті кримінально протиправним шляхом або отримані юридичною особою внаслідок вчинення кримінального правопорушення є речовими доказами.

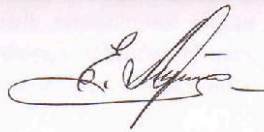
Частиною першою статті 159 КПК України передбачено, що тимчасовий доступ до речей і документів полягає у наданні стороні кримінального провадження особою, у володінні якої знаходяться такі речі і документи, можливості ознайомитися з ними, зробити їх копії та вилучити їх (здійснити їх виїмку). Тимчасовий доступ до речей і документів здійснюється на підставі ухвали слідчого судді, суду.

Відповідно до норм статті 100 КПК України речовий доказ або документ, наданий добровільно або на підставі судового рішення, зберігається у сторони кримінального провадження, якій він наданий. Сторона кримінального провадження, якій наданий речовий доказ або документ, зобов'язана зберігати їх у стані, придатному для використання у кримінальному провадженні. Документ повинен зберігатися протягом усього часу кримінального провадження. За клопотанням володільця документа слідчий, прокурор, суд можуть видати копії цього документа, за необхідності - його оригінал, долучивши замість них до кримінального провадження завірени копії.

Аналізуючи вищенаведені норми зазначаємо, що за для вивільнення працівника у спосіб передбачений чинним законодавством, працівнику необхідно особисто або через керівника підприємства звернутися до прокуратури з клопотанням про повернення оригіналу трудової книжки та у разі відмови - питання повернення документу вирішується у судовому порядку відповідно до статті 55 Конституції України.

Одночасно звертаємо увагу, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний та рекомендаційний характер і не встановлюють правових норм.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна

---

# Наказ про звільнення працівника у зв'язку із скороченням

Додаток № 4

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МАРС»

---

*58000, Україна, Чернівецька область, місто Чернівці, вулиця  
Небесної Сотні, будинок 1,*

*код за ЄДРПОУ 12345678*

16.03.2015 року  
Чернівці

М.

№ 1-к

**«Про звільнення П.П. Петрова»**

У зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності у  
Приватному підприємстві «Марс», на підставі п.1 ст.40, ст.44  
Кодексу законів про працю України,

**НАКАЗУЮ:**

1. **ПЕТРОВА Петра Петровича**, бухгалтера ПП «Марс», звільнити з роботи 16 березня 2015 року у зв'язку із скороченням штату працівників та неможливістю подальшого працевлаштування, згідно з п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України.
2. Виплатити Петрову П.П. вихідну допомогу у розмірі середньомісячного заробітку.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

**Підстава:** наказ № 1-о від 01.01.2015 року, рішення Правління ПП «Марс» від 01.01.2015 року № 1/15.

**Директор ПП «Марс»**

-----

**І.І. Іванов**

З наказом ознайомлений:

«\_\_» \_\_\_\_\_ р.

-----

**П.П. Петров**

---

# Наказ про внесення змін до штатного розпису

Додаток № 2

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «МАРС»

---

---

58000, Україна, Чернівецька область, місто Чернівці, вулиця  
Небесної Сотні, будинок 1,

код за ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

01.01.2015 року  
м. Чернівці

№

2-0

**«Про внесення змін  
до штатного розпису»**

У зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності у

Приватному підприємстві «Марс»,

**НАКАЗУЮ:**

1. Внести зміни до штатного розпису Приватного підприємства «Марс» з 16 березня 2015 року, скоротивши 4 штатні одиниці, а саме:

– бухгалтер – 1 од.

– адміністратор -1 од.

– прибиральник службових приміщень – 2 од.

2. Штатний розпис у новій редакції вводиться в дію з 16 березня 2015 року (додається).

Підстава: наказ № 1-о від 01.01.2015 року.

Директор ПП «Марс»

\_\_\_\_\_

І.І. Іванов

**Можливо, Вам буде також цікава публікація: Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими. Узагальнення судової практики**





**Замовте програмне забезпечення "Сонату" зі свого робочого місця (з офісу, з дому), отримайте доступ до повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам не потрібно далі шукати, – все можна зробити оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією Вікторія!  
**ДЕТАЛІ****



**Вам може бути цікава публікація: Як суди вирішували справи, де трудові відносини були підмінені цивільно-правовими?**


---

Реклама наших партнерів

**ГЕОРГ ПАРК**  **ПАРК**  Чернівецька обл., Глибоцький р-н, с. Таршани, вул. Валя Кузьмінська, 6

ГОТЕЛЬ РЕСТОРАН [www.georgpark.com.ua](http://www.georgpark.com.ua)

**КУРОРТ, ЯКИЙ ЗАВЖДИ ПОРУЧ!**



**РЕСТОРАН VELVET**

**ГОТЕЛЬ ГЕОРГ ПАРК**

*Готель "Георг Парк" та котеджі*  
☎ **+38 (098) 777-65-38**

*Ресторан "Velet"*  
☎ **+38 (098) 303-03-18**

*Озеро*  
☎ **+38 (097) 898-30-30**

*Ресторан "Козацький хутір"*  
☎ **+38 (098) 664-70-73**

*Басейн*  
☎ **+38 (068) 108-20-86**



# Особливості процедури скорочення працівників. Документальне оформлення

Скорочення штату працівників – одна з підстав для розірвання трудового договору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – Кодексу). Скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

Розірвання трудового договору за зазначеною підставою

відбувається в разі прийняття власником або уповноваженим ним органом рішення про скорочення штату працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією підприємства.

Так, наприклад, в разі прийняття власником або уповноваженим ним органом рішення про скорочення штату працівників у зв'язку із відсутністю фінансово-господарської діяльності підприємства, видається наказ з основної діяльності про скорочення штату працівників та наказ про внесення змін у штатний розпис підприємства, в яких, зокрема, вказується перелік посад, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства, порядок попередження працівників про майбутнє вивільнення тощо (додаток №1 та додаток №2).

У разі, якщо на підприємстві діє профспілкова організація (профспілковий представник), відповідно до статті 43 Кодексу роботодавець подає профспілці обґрунтоване письмове подання про розірвання трудового договору з працівником, в якому просить надати згоду на звільнення працівника у зв'язку із скороченням. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадку звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації, та у інших випадках, передбачених законодавством (стаття 43-1 Кодексу).

Після затвердження нового штатного розпису працівники, посади яких скорочуються, персонально попереджуються про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці відповідно до статті 49-2 Кодексу. Одночасно з попередженням конкретних працівників і протягом двох місяців роботодавець повинен пропонувати їм всі наявні підходящі за кваліфікацією вакансії, у разі їх наявності. Доцільно здійснити попередження працівника про майбутнє звільнення письмово під розписку та вказати дату такого вивільнення (додаток № 3).

Відлік двомісячного терміну починається з моменту підписання працівником попередження про майбутнє вивільнення (або ознайомлення з наказом про скорочення штату працівників).

Зі встановленого двомісячного терміну не виключається час перебування працівника у відпустці, період тимчасової непрацездатності, час, протягом якого працівник був відсутній на роботі з поважних причин.

Одночасно із попередженням працівників до територіального органу Державної служби зайнятості направляється Звіт про заплановане вивільнення працівників за пунктом 1 статті 40 Кодексу (тільки у випадку масового вивільнення працівників), та не пізніше десяти днів від дня фактичного звільнення – списки вивільнених працівників. У випадку відсутності такого попередження або відсутності такого подання з підприємства стягується штраф у встановленому законодавством розмірі.

При проведенні процедури скорочення штату працівників необхідно також пам'ятати про законодавчо встановлені заборони щодо звільнення деяких категорій працівників, перелік яких визначений чинним законодавством України.

В день звільнення роботодавець, відповідно до статті 47 Кодексу, зобов'язаний провести всі розрахунки з працівником, що включає виплату належної працівнику заробітної плати, вихідної допомоги у розмірі не менше середньомісячного заробітку (стаття 44 Кодексу), та інших виплат, а також зобов'язаний видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи у зв'язку із скороченням штату працівників (додаток № 4) та трудову книжку.

У випадку звільнення без законних підстав або з порушенням встановленої процедури працівник має право протягом одного місяця з дня вручення йому копії наказу або видачі трудової книжки звернутися до суду з заявою про поновлення його на роботі.

При розгляді спору про поновлення працівника на роботі судом перевіряється та встановлюється наявність підстав для звільнення, чи відбулося скорочення штату працівників та перевіряється дотримання законодавства про порядок звільнення. Питання доцільності скорочення штату працівників, звільнення працівників певної кваліфікації та спеціалізації з одночасним прийняттям на роботу працівників іншої спеціалізації та кваліфікації визначається на розсуд власника або

уповноваженого ним органу та при розгляді спору не перевіряється.

Додатки:

1. Наказ **«Про скорочення штату працівників»;**
2. Наказ **«Про внесення змін до штатного розпису»;**
3. Попередження про скорочення штату працівників;
4. Наказ Про звільнення працівника у зв'язку із скороченням.

Департамент юридичних та корпоративних послуг

Компанії "Вікторія"