

Скорочення чисельності або штату працівників

Роботодавець має право самостійно визначати організаційну структуру підприємства та за певних обставин змінювати чисельність або штат працівників скороченням.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, а саме: ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Перед плановим вивільненням працівників роботодавець видає економічно обґрунтований наказ про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства. У наказі вказується перелік посад, роботи на яких з певних причин не проводитимуться, кількість і категорії працівників, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства. Прізвища вивільнюваних працівників в наказі не зазначаються.

Наказ погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації за три місяці до звільнення працівників. Це і буде офіційною інформацією про початок проведення спільних консультацій.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто профкомом у п'ятнадцятиденний термін у присутності працівника, на якого воно винесене.

Про прийняте рішення про надання (чи відмову у наданні) згоди на звільнення профком повідомляє роботодавця у письмовій формі у триденний термін після його прийняття.

Згідно зі ст. 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

З установленого двомісячного строку не вилучається час перебування у відпустці, період тимчасової непрацездатності, інший час, упродовж якого працівник не працював з поважної чи неповажної причини. Попередити працівника про наступне вивільнення можна й у період його відсутності на роботі, але лише за умови, що працівник прийде на підприємство або його особисто повідомлять про це під підпис в іншому місці.

Звернемо увагу на особливості звільнення працівників у разі скорочення чисельності або штату:

- у зв'язку зі скороченням чисельності або штату може бути розірвано як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення строку його дії;
- не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, зокрема, якщо в день звільнення йому було видано листок непрацездатності, а також у період перебування у відпустках, що надаються працівникові як із збереженням, так і без збереження заробітної плати та якщо він перебуває на навчальних військових зборах;
- не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору;
- не допускається звільнення також батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків;
- не допускається звільнення молодих спеціалістів (крім випадків повної ліквідації підприємства) строком не менше ніж на 3 роки;
- звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

- звільнення працівників, яким не виповнилося 18 років, допускається лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби у справах дітей і з обов'язковим їх працевлаштуванням;
- за бажанням працівника у разі його звільнення йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням (якщо відпустка триватиме і після встановленої дати звільнення). Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника раніше, ніж виповниться повний робочий рік, у рахунок якого він одержав відпустку, за дні відпустки, взяті авансом, відрахування не здійснюються.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку (більший розмір вихідної допомоги може бути передбачений колективним договором на підприємстві).

Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

В останній день роботи працівнику, який звільняється, повинні видати на руки під розпис оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з ним повний розрахунок.

За матеріалами ГУ Держпраці у Дніпропетровській області