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 проведення 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”