

Скорочення жінок після відпустки по догляду за дитиною

У складний кризовий стан власники бізнесу нерідко вимушені приймати складні рішення. Це стосується, в окремих випадках, і звільнення захищених категорій працівників.

У разі, якщо планується проводити скорочення штату, відповідно до ст. 49-2 Кодексу законів про працю України працівників потрібно персонально попередити про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, працівник підлягає звільненню з роботи згідно п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Відповідно до ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю 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.

Слід констатувати, що **законодавством не передбачено форми та способу повідомлення про звільнення у зв'язку з таким скороченням**. Про це ж свідчить лист Міністерства соціальної політики України від 26.03.2015р. №182/06/187-15 (додається).



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 № 182/06/16745

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