

# 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.

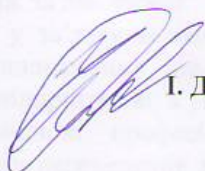
При припиненні трудового договору з підстав ліквідації, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

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