

# БЕЗОПЛАТНА ПРАВОВА ДОПОМОГА

## Кременецький місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги

### Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Виходячи із вимог положень Кодексу законів про працю України у процедурі вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату передбачено декілька етапів :

1. Інформування первинних профспілкових організацій про заплановане скорочення штату або чисельності працівників.
2. Видання наказу про скорочення штату або чисельності працівників.
3. Інформування працівників про заплановане вивільнення, пропозиції щодо переведення на іншу роботу.
4. Одержання згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на вивільнення працівників.
5. Повідомлення місцевого центру зайнятості про планове масове звільнення працівників.
6. Безпосереднє вивільнення працівників.



Щодо першого етапу процедури вивільнення працівників, то у випадку, якщо роботодавцем заплановане вивільнення працівників у зв'язку з реорганізацією установи, організації чи підприємства, він зобов'язаний вчасно, але не пізніше як за три місяці до передбачених вивільнень подати первинній профспілковій організації (у випадку її наявності) відомості про плановані заходи, із

зазначенням відомостей про причини запланованих вивільнень, категорії та кількості працівників, для яких передбачено вивільнення, про строки безпосередніх вивільнень, окрім того, провести консультації із профспілкою щодо заходів, які запобігатимуть

вивільненням або приведення їх кількості до мінімуму чи пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких вивільнень.

Рішення про скорочення штату повинно бути оформлене відповідним наказом, у якому мають бути зазначені підстави для проведення скорочення переліку посад та штату працівників, категорії та кількість працівників, яких буде виключено із штатного розпису.

Окрім того, при проведенні звільнення працівників роботодавцям варто звертати увагу на обмеження при вивільненні окремих категорій працівників та переважне право на залишення на роботі.

Враховуючи положення статті 42 Кодексу законів про працю України у разі скорочення чисельності чи штату працівників та при зміні в організації виробництва та праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам, котрі мають більш високу продуктивність праці та кваліфікацію.

Однак у разі, при наявності рівних умов кваліфікації та продуктивності праці переважне право на залишення на роботі надається:

1) сімейним працівникам – за умови перебування у них на утриманні двох або більше осіб ;

2) працівникам, котрі є єдиними отримувачами доходу у сім'ї;

3) особам, котрі мають тривалий безперервний стаж роботи у цій установі, організації чи на цьому підприємстві;

4) особам, котрі продовжують навчання у середніх спеціальних та навчальних закладах без відриву від виробництва;

5) працівникам які є авторами промислових зразків, винаходів, раціоналізаторських пропозицій та корисних моделей;

6) особам, котрі при здійсненні ними трудової діяльності у цій організації, установі чи на підприємстві, отримали професійне захворювання чи трудове каліцтво;

7) працівникам, які були депортовані з України, протягом п'яти років з того часу, коли вони повернулися на постійне місце проживання до України;

8) особам, котрі є колишніми військовослужбовцями строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та працівників, котрі проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

9) особам, котрим до настання пенсійного віку, при досягненні якого вона набуде права на отримання пенсійних виплат, залишилося менше трьох років.

Окрім того, переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства, установи, організації надається постраждалим учасникам Революції Гідності, учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу.

Частиною 2 статті 42 Кодексів законів про працю України також передбачено, що перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Про заплановане звільнення працівників персонально інформують не пізніше, ніж за два місяці, при цьому варто враховувати те, що строк попередження про вивільнення у зв'язку із перебуванням працівника у відпустці чи у період його тимчасової непрацездатності не підлягає продовженню.

Частиною 3 статті 49-3 Кодексу законів про працю України встановлено, що при здійсненні інформування роботодавця (власник або уповноважений орган) працівників

про зміну в організації виробництва та праці, вносить пропозицію щодо переведення працівника на іншу роботу у цій же установі, організації чи підприємстві.

Отже, обов'язком власника або уповноваженого ним органу є надання працівнику пропозиції щодо наявних на день попередження про вивільнення вакансій, а також щодо запланованих вакансій, котрі з'являться протягом 2 місяців та відповідають кваліфікації та професії (рівнозначні теперішній посаді або нижчі). Однак, не є обов'язком роботодавця надання пропозиції працівнику на переведення на посаду вищого рівня.

Відповідно до положень частини 2 статті 40 Кодексу законів про працю України звільнення з підстав скорочення чисельності або штату працівників допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

До Державної служби зайнятості не пізніше, ніж за два місяці до звільнення працівників, підприємство направляє звіт про плановане звільнення працівників. Повідомлення служби зайнятості повинно здійснюватися одночасно із попередженням працівників про заплановане звільнення. Після вивільнення працівників до Державної служби зайнятості у десятиденний термін подається звіт про фактичне вивільнення працівників.

Працівник може бути звільнений лише за наявності попередньої згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої він є. У випадку коли виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, який є уповноваженим здійснювати представництво інтересів членів професійної спілки відповідно до статуту.

Працівники, яких попереджено про наступне вивільнення та посади яких відсутні в новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менш як 2 місяці й отримувати заробітну плату. Також їм виплачують вихідну допомогу в розмірі, не меншому за середній місячний заробіток.

У день звільнення працівнику видаються належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення.