

Звільнення працівників за п.1 ч.1 ст.40 КЗпП (скорочення чисельності або штату).

В діяльності будь-якого підприємства є білі та чорні смуги. З початком фінансової кризи у великій кількості підприємців скоротилися обсяги виробництва продукції, продажу товарів, у зв'язку з чим неможливо утримувати попередній штат працівників, тому керівництво таких суб'єктів господарювання досить часто приймає рішення про скорочення чисельності або штату працівників. Надалі ми наводимо приблизний алгоритм дій власника підприємства, який вирішив звільнити співробітників за п.1 ч.1 ст.40 КЗпП.

Для того, щоб звільнити працівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, необхідно:

1.Власнику або уповноваженому ним органу видати Наказ про скорочення посад. Із зазначеним наказом, під розписку, слід ознайомити всіх працівників, які в майбутньому можуть бути звільнені.

На підставі змін, які передбачаються в штатному розкладі (мається на увазі скорочення певних посад), необхідно визначити конкретних працівників, які займають скорочувані посади та підлягають звільненню.

2.Кожного працівника, який підлягає звільненню необхідно під розписку, не пізніше ніж за 2 місяці до дати звільнення, повідомити про майбутнє звільнення.

При визначенні кола працівників, які підлягають звільненню у зв'язку із скороченням посад, необхідно враховувати, що переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (враховується наявність у працівника вищої освіти, досвіду роботи, проходження курсів підвищення кваліфікації тощо) (ст. 42 КЗпП).

У випадку наявності на підприємстві відкритих вакансій, працівнику пропонується зайняти вакантну посаду. У випадку відмови працівника від переведення на іншу посаду, складається відповідний акт про відмову.

3. Для того, щоб звільнити працівника підприємства, необхідно повідомити виборний орган первинної профспілкової організації. Для звільнення працівників, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, профспілкова організація, членом якої є працівник повинна надати згоду. Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

4. Не пізніше ніж за два місяці до звільнення працівників підприємство направляє до Державної служби зайнятості звіт про заплановане вивільнення працівників.

5. На завершальному етапі, власник, або уповноважений ним орган, на підставі Наказу про скорочення посад (Див п. 1), видає в установленому порядку, Наказ (Накази) про звільнення конкретних працівників (відповідно до кількості працівників, що звільняються).

В день звільнення працівнику видається трудова книжка з внесенням до неї записів про звільнення та копія Наказу про звільнення.

В день звільнення з працівником проводиться повний розрахунок, включаючи заборгованість по заробітній платі, компенсації за дні невикористаної відпустки та вихідну допомогу розмір якої визначається ст. 44 КЗпП України.

6. Кадрова служба, за заявою працівника, повинна видати останньому довідку про його роботу на підприємстві, із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

7. Після дня звільнення працівника кадрова служба має надати центру зайнятості протягом десяти календарних днів Список фактично звільнених працівників.

Слід зазначити, що даний алгоритм дій є приблизним і може не враховувати певні особливості звільнення за п.1 ч.1.ст.40 КЗпП на відповідному підприємстві, тому ми радимо звертатися до спеціалістів з трудового права.

Юристи та адвокати Адвокатської компанії «Соколовський і Партнери» мають великий досвід із комплексного юридичного обслуговування підприємств, що проводять скорочення чисельності або штату працівників. Ми «відпрацювали» документи (накази, повідомлення, протоколи, акти, тощо), які використовуються кадровою службою підприємства при звільненні співробітників. Суди неодноразово підтверджували законність звільнення працівників, за п.1 ч.1.ст.40 КЗпП, що працювали на підприємствах, яким наша адвокатська компанія надавала правову допомогу.

Головний державний інспектор

І.Заєць