

ВЕБІНАР
ВІКТОРІЇ ПОЛІЩУК

СКОРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ



ЗНАЙОМСТВО

Вікторія Поліщук

Голова Комітету з трудового права НААУ

Керівник Центру трудового права та соціального забезпечення
ВША НААУ

Лектор з трудового права

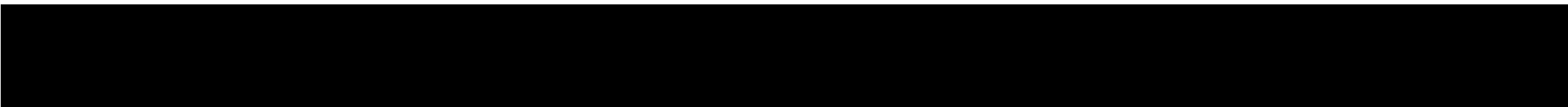
Видатний адвокат України

Старший викладач на програмі MBA





СКОРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

- ✓ Як реорганізувати підприємство?
 - ✓ Як організувати звільнення за скороченням штату або чисельності працівників?
 - ✓ Нюанси скорочення вагітних, одиноких матерів з дитиною
 - ✓ Як порівняти продуктивність та кваліфікацію праці?
 - ✓ Чи можна звільнити працівників під час хвороби та відпустки?
- 

СКОРОЧЕННЯ

РОЗПОЧНЕМО З ТЕРМІНОЛОГІЇ:

«СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ»

«СКОРОЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ»



ПРОАНАЛІЗУЄМО ПОНЯТТЯ «СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ» ТА «СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ»

Основа: **лист Міністерства праці та соціальної політики України від 07.04.2011 р. №114/06/187-11**

Скорочення чисельності та скорочення штату - поняття не тотожні.

чисельність працівників — це списковий склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості;

штат працівників — це сукупність посад, установлених штатним розписом підприємства. Скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

ПРОАНАЛІЗУЄМО ПОНЯТТЯ «СКОРОЧЕННЯ ШТАТУ» ТА «СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ»

Судова практика:

У постанові Верховного суду від 21 лютого 2020 р. по справі № 761/25605/17 зазначено, що зі скороченням чисельності майже завжди відбувається скорочення штату і зміна чисельності працівників відповідно відображається у штатному розписі. А при скороченні штату чисельність може не тільки не зменшитися, а інколи навіть збільшитися.



ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕДУРИ СКОРОЧЕННЯ

Основний план дій



КРОК 1. ОТРИМАННЯ ЗГОДИ ПРОФСПІЛКИ

Не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення роботодавець проводить консультації з профспілкою про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення (нагадаємо, ці дії проводяться лише за наявності на підприємстві профспілки і якщо працівник є її членом).

Рішення за результатом консультацій оформлюється протоколом профспілки.

КРОК 2. ПРИЙНЯТТЯ РОБОТОДАВЦЕМ РІШЕННЯ ПРО СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ

Оформлення наказу з основної діяльності за підписом керівника підприємства про скорочення чисельності або наказ про внесення змін до штатного розпису

УВАГА! У підприємств, установ та організацій мають бути докази, що відбулися зміни в організації виробництва та праці, які спричинили скорочення чисельності (зміни у законодавстві, розпорядження органу вищого рівня, виробнича необхідність). Факт перейменування певного відділу в управління чи департамент – це є підставою для скорочення.

Працівники мають ознайомитися з наказом про скорочення чисельності або наказом про внесення змін до штатного розпису.

Якщо працівник відмовляється ознайомлюватися з наказом, то робимо акт про відмову.

КРОК 2. ПРИЙНЯТТЯ РОБОТОДАВЦЕМ РІШЕННЯ ПРО СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ

ДВА ДОКУМЕНТИ НА ЦЬОМУ ЕТАПІ:

- 1) Оформлення наказу з основної діяльності за підписом керівника підприємства про скорочення чисельності або наказ про внесення змін до штатного розпису
- 2) Новий штатний розпис

ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ (НАКАЗУ) ПРО СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ

Позиція Верховного Суду: КЗпП України визначає можливість працівника оскаржити наказ про його звільнення.

Не є належним способом захисту оскарження працівником рішення про визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, оскільки прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємством чи установою.

(постанова Верховного Суду від 28.03.2019 у справі № 755/3495/16-ц)

КРОК 3. ВИЗНАЧАЄМО ПЕРЕЛІК ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ СКОРОЧЕННЮ

За рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається (ст. 42 КЗпП):

- сімейним — за наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на підприємстві;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-XII, у т. ч. учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та прирівняним до них особам, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалим учасникам Революції Гідності;
- працівникам, які отримали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби й осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років із дня звільнення їх зі служби та ін.

КРОК 3. ВИЗНАЧАЄМО ПЕРЕЛІК ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ СКОРОЧЕННЮ

ІНШІ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ.

Заборона на звільнення:

- ✓ вагітних жінок;
- ✓ жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести — у випадках, передбачених ч. 6 ст. 179 КЗпП)
- ✓ одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю;
- ✓ батьки, які виховують дітей без матері (в т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни (піклувальники), а також прийомні батьки та батьки-вихователі, що передбачено ст. 186-1 КЗпП.

Звільнення працівників, які не досягли 18 років, за п. 1 ст. 40 КЗпП можливе лише за згодою районної (міської) служби у справах дітей і не допускається без працевлаштування (ст. 198 КЗпП).

ЯК ПОРІВНЯТИ ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА КВАЛІФІКАЦІЮ ПРАЦІ?

Докази високої кваліфікації:

- ✓ відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів),
- ✓ підвищення кваліфікації,
- ✓ навчання без відриву від виробництва,
- ✓ винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників,
- ✓ досвід трудової діяльності.

ЯК ПОРІВНЯТИ ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА КВАЛІФІКАЦІЮ ПРАЦІ?

Для порівняння кваліфікації та продуктивності праці працівників повинні досліджуватись:

- ✓ документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів,
- ✓ про підвищення кваліфікації,
- ✓ про навчання без відриву від виробництва,
- ✓ про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники,
- ✓ про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників,
- ✓ про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці),
- ✓ про розширення зони обслуговування,
- ✓ про збільшення обсягу виконуваної роботи,
- ✓ про суміщення професій тощо.

Продуктивність праці і кваліфікація працівника підлягають оцінюванню окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці **за сукупністю цих двох показників.**

ЯК ПОРІВНЯТИ ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА КВАЛІФІКАЦІЮ ПРАЦІ?

Аналіз продуктивності та кваліфікації може бути проведений шляхом **складання відповідної довідки у довільній формі** з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі.

Аналогічні правові висновки викладені в постановах Верховного Суду від 31 січня 2018 року у справі № 824/3229/14-а, від 11 липня 2018 року у справі № 816/1232/17, від 17 березня 2020 року у справі № 826/510/16.

ЯК ПОРІВНЯТИ ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА КВАЛІФІКАЦІЮ ПРАЦІ?

Аналіз продуктивності та кваліфікації може бути проведений шляхом **складання відповідної довідки у довільній формі** з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі.

Аналогічні правові висновки викладені в постановах Верховного Суду від 31 січня 2018 року у справі № 824/3229/14-а, від 11 липня 2018 року у справі № 816/1232/17, від 17 березня 2020 року у справі № 826/510/16.

КРОК 4. ПОВІДОМЛЕННЯ/ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРО СКОРОЧЕННЯ

Повідомлення має бути у письмовій формі. Працівник має поставити підпис та дату. Попередження про майбутнє скорочення здійснюємо не пізніше, ніж за 2 місяці. Для державних службовців – за 1 місяць.

Якщо є вакантні посади, то пропонуємо одночасно такі посади.

Якщо таких посад немає, то тоді тільки надаємо повідомлення.

Однак, у майбутньому, якщо такі посади з'являються, то роботодавець обов'язково має пропонувати усі посади, які відповідають кваліфікації працівнику.

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 1

Разом з повідомлення про майбутнє скорочення роботодавець подає інформацію про вакантну посаду.

Працівник відмовляється від цієї вакантної посади.

У такому разі роботодавець має право звільнити працівника на підставі п.6 ст.36 КЗпП України.

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 2

У роботодавця з частиною працівників відсутній зв'язок в умовах воєнного стану (окупація, працівники виїхали за межі України або з інших підстав не виходять на зв'язок).

У такому разі роботодавець не може провести скорочення, адже працівники мають отримати повідомлення, поставити свій підпис та дату.

Якщо з працівниками відсутній зв'язок вже більше, ніж 4 місяці поспіль з 19.07.2022 р., то можна звільнити на підставі п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

КРОК 5. ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У день звільнення виплатити працівникові всі суми, що належать йому від підприємства (заробітну плату, вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП), компенсацію за невикористану відпустку (ст. 83 КЗпП)).

Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (ст. 116 КЗпП).

На вимогу працівника роботодавець повинен видати довідку про його роботу на підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи та розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП).

КРОК 5. ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У наказі про звільнення зазначаємо про наказ про скорочення, а не про зміни в організації виробництва та праці.

ЗАСТЕРЕЖЕННЯ!

Звільнення працівника з ініціативи роботодавця у зв'язку зі скороченням чисельності працівників не допускається в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.

Якщо мова йде про відпустку, то датою звільнення буде останній день відпустки.

Якщо це лікарняний, то потрібно очікувати закриття листка непрацездатності й після цього завершуємо звільнення у зв'язку із скороченням чисельності згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП.

У разі збігу дня звільнення зі святковим, вихідним або неробочим днем днем звільнення вважатиметься найближчий робочий день

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 1

Звільнення мобілізованого працівника

Якщо в цей період попереджений про звільнення працівник прийнятий на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийнятий на військову службу за контрактом, він не підлягає звільненню. Адже відповідно до положень ч. 3 ст. 119 КЗпПУ в разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду чи до дня фактичної демобілізації, за такими працівниками зберігаються місце роботи, посада на підприємстві, установі чи організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форм власності й у фізичних осіб — підприємців, де вони працювали на час призову.

Відтак такі працівники повинні бути переведені до нового штатного розпису.

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 2

Звільнення мобілізованого працівника у разі ліквідації

Звільнити мобілізованого працівника можна за ініціативою роботодавця внаслідок змін в організації виробництва і праці (зокрема ліквідації) на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Діємо за аналогічним механізмом, але добавимо, що потрібно попередити працівника. Для цього надсилаємо у військову частину цінний лист з описом вкладення на позначкою «Вручити особисто»

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 3

Звільнення мобілізованого працівника за угодою сторін

Ініціатива має належати мобілізованому працівнику.

Процедура припинення трудового договору за згодою сторін відрізняється від звільнення за власним бажанням, а саме:

- ініціатива припинити трудові відносини може надходити від будь-якої зі сторін;
- звільнення може відбутись у будь-який момент, про який домовилися роботодавець та працівник, навіть в той самий день, коли було повідомлено про намір однієї із сторін;
- заяву про звільнення можна подати в будь-який момент, у тому числі в день звільнення;
- ні роботодавець, ні працівник не зобов'язані попереджати про свої наміри за два тижні;
- звільнення може відбутися без відпрацювання, в термін менший, ніж два тижні, і для цього працівнику необов'язково мати поважну причину

ПРАКТИЧНА СИТУАЦІЯ № 4

Скорочення вагітних

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

ЩО ВАЖЛИВО ДЛЯ ПРОЦЕДУРИ СКОРОЧЕННЯ?



- 1) повідомлення працівників не пізніше, ніж за два місяці;
- 2) пропонування працівнику всіх наявних вакантних посад, які були наявними на момент попередження працівника про звільнення та з`явилися протягом періоду з дня попередження до дня звільнення, а також існували безпосередньо станом на день звільнення, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації;
- 3) перевірку наявності у працівників, посади яких скорочуються, більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці, тобто здійснення їх порівняльного аналізу за такими критеріями.

СУДОВА ПРАКТИКА: СКОРОЧЕННЯ

Постанова Верховного Суду від 11.07.2023 р. у справі № 334/6363/21 (провадження № 61-5765св23)

Верховний Суд погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що відповідачем не дотримано вимог частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України при звільненні ОСОБА_1, оскільки обов'язок по працевлаштуванню працівника, посада якого підлягає скороченню, покладається саме на роботодавця.

Виконання цього обов'язку передбачає, що роботодавець зобов'язаний запропонувати такому працівнику усі посади, які відповідають його освіті, кваліфікації та досвіду, та які є вакантними з часу попередження про наступне вивільнення та до дня прийняття наказу про звільнення, та на які працівник повинен бути переведений за його згодою без проходження додаткових конкурсних процедур.

У цій справі роботодавцем не доведено виконання належним чином обов'язків, визначених частиною другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування позивача.

СУДОВА ПРАКТИКА: СКОРОЧЕННЯ ПОСАДИ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.02.2023 р. у справі № 686/5292/21 (провадження № 61-721св22) щодо скорочення посади директора

Наказом голови СТ «Домашній хліб» № 16-11/20 від 16 листопада 2020 року з 16 листопада 2020 року скорочено посаду директора СТ «Домашній хліб», затверджено відповідні зміни до штатного розпису та прийнято рішення вручити ОСОБА_1, посада якого підлягає скороченню, повідомлення про наступне звільнення згідно зі статтею 49-2 КЗпП.

Суд апеляційної інстанції встановивши, що **повідомлення, направлене СТ «Домашній хліб» позивачем не отримано**, зробив правильний висновок, що **відповідач при звільненні позивача не виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо його працевлаштування, чим порушив право позивача на працю.**

СУДОВА ПРАКТИКА: СКОРОЧЕННЯ ПОСАДИ

Постанова Верховного Суду від 13.02.2023 р. у справі № 572/735/21 (провадження № 61-7313св22) щодо процедури скорочення

17 листопада 2020 року ОСОБА_1 подала заяву про переведення її на посаду бухгалтера у зв'язку зі скороченням посади головного бухгалтера підприємства. Однак КП «Клесівводоканал» листом від 19 листопада 2020 року вих. № 241 відмовило ОСОБА_1 у переведенні на посаду бухгалтера, оскільки ця посада вже не є вакантною.

Прийняття на посаду бухгалтера, яка передбачена новим штатним розписом і запропонована працівнику, іншої особи, в той час як відповідно до попереднього штатного розпису головним бухгалтером працювала позивач, об'єктивно не свідчить про скорочення штату працівників КП «Клесівводоканал». За таких обставин суди першої та апеляційної інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про те, що **КП «Клесівводоканал» під час звільнення ОСОБА_1 не дотрималося вимог статті 49-2 КЗпП України**, тому наявні підстави для визнання незаконним та скасування наказу про звільнення позивача та поновлення її на роботі.



ЛІКВІДАЦІЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

Основні питання/відповіді



СУДОВА ПРАКТИКА: ЛІКВІДАЦІЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі №826/5602/16 (провадження №№К/9901/58594/18, К/9901/59396/18) щодо звільнення з посади відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією Відділу Держземагентства у Тетіївському районі Київської області

Спосіб, у який держава реалізує владні повноваження через свої державні органи, може змінюватися (приміром, через утворені територіальні органи, як-от управління, підрозділи, відділи, відділення, які можуть діяти як самостійні структурні одиниці зі статусом юридичної особи, або ж у складі центрального органу як структурний підрозділ), але коли йдеться про ліквідацію певного органу державної влади як юридичної особи важливим є з'ясувати насамперед чи припиняються водночас його завдання та функції або чи передбачено передання того обсягу функціоналу, яким була наділена ця державна інституція, іншим органам виконавчої влади.

СУДОВА ПРАКТИКА: ЛІКВІДАЦІЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

Постанова Верховного Суду від 06.08.2020 р. у справі №821/3865/15-а (адміністративні провадження №К/9901/11019/18, №К/9901/11020/18) щодо правонаступника УМВС

Верховний Суд зазначає, що встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) установи, що ліквідується, не виключає, а передбачає зобов'язання роботодавця (держави) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи. Ліквідація УМВС з одночасним створенням іншого органу - ГУ НП, який буде виконувати повноваження (завдання) органу, що ліквідується, передбачає зобов'язання роботодавця (держави) вжити заходів щодо працевлаштування працівників ліквідованого у такий спосіб органу.

Отже, ГУ НП, з огляду на свій правовий статус, завдання і обсяг повноважень, по суті, є правонаступником УМВС.

СУДОВА ПРАКТИКА

Фіксуємо основне



«ЗАКОННЕ СКОРОЧЕННЯ»

Звільнення буде законним, якщо роботодавець дотримався таких дій:

- ✓ справді здійснив скорочення чисельності або штату;
- ✓ врахував переважне право на залишення працівника на роботі;
- ✓ запропонував працівникові перейти на іншу роботу на тому самому підприємстві;
- ✓ надав працівнику гарантії, передбачені законодавством;
- ✓ отримав згоду від профспілки на звільнення працівника.

КОНТАКТИ

 Phone : +38 068 808 78 47

 телеграм-канал [dovirytel_law](https://www.t.me/dovirytel_law)

 Email : dovirytel@gmail.com



Всеукраїнський КАДРОВИЙ конгрес — 2023

офлайн



онлайн

6

ЖОВТНЯ

ЗАБРОНЮВАТИ
МІСЦЕ



Рання оплата
діє до 31 серпня

☎ 0800 21 23 12