Качай права! Сокращение: что нужно знать?

Горловский Медиа Портал
04.08.11 15:24



"Горловский Медиа Портал" совместно с компанией "Ваш юрист" продолжает рубрику, которая своевременно и точно даст ответы на любые интересующие вас юридические вопросы. Еженедельно мы будем помогать вам, наши читатели, разрешать по Закону жизненные неурядицы. Совместно со специалистами мы будем подбирать интересные темы для бесед, однако и вы можете стать героями или инициаторами тем, прислав свой вопрос по адресу: mail@0624.com.ua Данный адрес e-mail защищен от спам-ботов, Вам необходимо включить Javascript для его просмотра.
Данный адрес e-mail защищен от спам-ботов, Вам необходимо включить Javascript для его просмотра.

Те вопросы, которые не требуют обширного, развернутого ответа вы можете задать на специальной странице
сайта и в самое ближайшее время сотрудники компании "Ваш юрист" ответят на них.

Сокращение: что нужно знать?

Если Вас сократили, то необходимо помнить следующее - при сокращении Кодекс законов о труде предусматривает соответствующие гарантии и компенсации таким работникам. Но не все организации, к сожалению, действуют согласно букве закона. Поэтому стоит вооружиться соответствующими знаниями, чтобы быть готовым отстаивать свои права.

Согласно части первой ст. 40 КЗоТ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты в случаях изменения организации производства и труда, в том числе сокращения численности или штата работников.

О предстоящем сокращении организация обязана предупредить работника персонально и не позднее чем за два месяца до увольнения. Но можно и ранее, поскольку инициатива в прекращении трудовых отношений принадлежит работодателю, следовательно, он и определяет дату прекращения трудового договора. То есть нормами КЗоТа установлен лишь минимальный срок уведомления (два месяца), следовательно, работник может быть предупрежден и за больший срок, например, за три месяца и более.

Стоит отметить, что соблюдение сроков предупреждения о предстоящем сокращении является весьма существенным основанием для увольнения при сокращении. Хотя закон

не устанавливает суровой санкции за нарушение установленного срока предупреждения работника о предстоящем увольнении, но согласно Пленума Верховного суда Украины несоблюдение сроков предупреждения, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, влечет за собой изменение даты увольнения с учетом срока предупреждения, что соответственно влияет на оплату.

Одновременно с предупреждением работника о сокращении собственник или уполномоченный орган предлагает работнику другую работу на этом же предприятии, учреждении, организации. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также при отказе работника от предлагаемой работы, работник, по своему усмотрению, обращается в государственный центр занятости либо ищет работу самостоятельно.

При сокращении учитывается также такой фактор как преимущественное право на оставление на работе, такое право имеют работники, которые имеют более высокую квалификацию (более высокий разряд, категория, степень и т.п.) и продуктивность труда (выполнение больших норм выработки в количественном выражении).

Если же работники обладают равной квалификацией и производительностью труда, то в этом случае следует руководствоваться ст.42 Кодекса законов о труде, которая устанавливает кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе в зависимости от его семейного положения, финансового положения, заслуг перед государством и т.д.. У кого из работников большее количество условий, указанных в ст.42КЗоТ, тот и имеет преимущество на оставление на работе.

Итак, Вас уведомили о сокращении, предложили другую работу – Вы отказались, осталось работать два месяца. Но не всегда. В том случае если работник не желает дорабатывать два месяца, он имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем до истечения двухмесячного срока. При этом он должен выразить свою волю письменно путем предоставления заявления. Дополнительно стоит обратить внимание, что увольнение до истечения двухмесячного срока должно быть после предупреждения об увольнении, а не до такого предупреждения. И увольнение должно быть в связи с сокращением, а не по собственному желанию.

Но бывают такие случаи, когда предприятию надо провести сокращение в более сжатые сроки, в таком случае предприятие пытается договориться с работниками об увольнении если не по собственному желанию, то хотя бы по соглашению сторон. Но эти основания не так выгодны для работников, потому что они в таком случае теряют право на выходное пособие и в некоторых случаях право на помощь по безработице, а также время на поиски работы.

Согласно ст. 44 Кодекса законов о труде при сокращении работнику полагается выплатить выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка (можно и больше: по инициативе собственника или согласно положениям коллективного договора). Размер средней зарплаты в данном случае будет определяться согласно утвержденному Кабмином Порядку исчисления средней заработной платы.

Право работника проверить законно ли его увольнение предусмотрено законодательством на любой стадии увольнения и в случае если работодатель уволил работника без законных оснований, то работник должен быть восстановлен на предыдущей работе при этом работодатель будет обязан выплатить средний заработок за все время вынужденного прогула.

Если Вам необходима более развернутая юридическая консультация по

данному вопросу, "ВАШ ЮРИСТ" - ФЛП Безносенко Татьяна Анатольевна и ее партнеры - с удовольствием помогут в решении Ваших проблем по адресу: ул. Интернациональная, 12а, ТОК "Мебельный город" (возле остановки "Кочегарка"), офис 302.

Учитывая характер работ, лучше предварительно связаться по тел.: 095-008-01-86, 099-012-66-02.
"Горловский Медиа Портал"