

Забезпечення трудових прав працівників у разі реорганізації підприємства, установи, організації

На телефонну «гарячу лінію» департаменту праці, соціальної та сімейної політики облдержадміністрації звертаються працівники області щодо порушення норм чинного законодавства під час проведення реорганізації підприємства, установи, організації.

З огляду на актуальність даного питання надаємо роз'яснення щодо забезпечення трудових прав працівників у разі реорганізації підприємства, установи, організації.

Підприємство, установа, організація як юридичні особи можуть бути припинені в результаті реорганізації або ліквідації. Реорганізація юридичної особи відбувається шляхом: злиття, приєднання, поділу, перетворення. При цьому, у разі реорганізації юридичних осіб майно, права та обов'язки переходять до правонаступників (ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України).

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу законів про працю України у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП) з відповідним дотриманням норм законодавства про працю.

Якщо юридична особа реорганізується, то її працівники мають бути зараховані до облікового складу працівників юридичної особи - правонаступника з одночасним внесенням до їх трудових книжок записів про зміну назви закладу у зв'язку з його реорганізацією в порядку, встановленому пунктом 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників (наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58). Записи про зміну назви юридичної особи у зв'язку з реорганізацією вносять працівники відділу кадрів юридичної особи – правонаступника. Для цього у графі 3 трудової книжки працівника окремим рядком вноситься запис у точній відповідності з рішенням власника. У графі 4 трудової книжки працівника зазначається номер і дата прийнятого власником майна (органом місцевого самоврядування) рішення про реорганізацію установи. Інші додаткові записи до трудових книжок працівників не вносяться.

Наприклад: «підприємство таке-то з такого-то числа реорганізовано у таке-то» за аналогією з перейменуванням підприємства (п. 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників).

За працівниками реорганізованих закладів зберігаються раніше встановлені пільги та умови праці, у т.ч. стосовно оплати праці, передбачені чинним законодавством та колективним договором за попереднім місцем роботи. Водночас, для гарантування дотримання роботодавцем вказаного права за новим місцем роботи працівника, варто зазначити про це в колективному договорі юридичної особи - правонаступника.

Працівників підприємства, які продовжать трудові відносини на реорганізованому підприємстві, можливо перевести на іншу роботу згідно з новим штатним розписом, затвердженим після проведення реорганізації.

Переведення працівника на іншу роботу відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України здійснюється лише за згодою працівника.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Згідно з ст.40 КЗпП України 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.

Під час проведення реорганізації підприємства можуть здійснюватися заходи з оптимізації чисельності та штату персоналу, які призводять до скорочення чисельності та звільнення працівників.

Новий штатний розпис затверджується новопризначеним керівником реорганізованого підприємства самостійно або за погодженням з органом управління, якщо це передбачено статутом.

Звільнення працівників у зв'язку з скороченням проводиться з моменту набрання чинності нового штатного розпису підприємства, без зазначення посад працівників, які підлягали звільненню. Про майбутнє звільнення працівника персонально попереджають не пізніше ніж за два

місяці. Таке попередження може здійснюватися і раніше ніж за два місяці до дати звільнення.

Власник або уповноважений ним орган одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці має запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При цьому звільнення працівника допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Слід зазначити, що при вивільненні працівнику має бути запропоновано роботу за відповідною професією (спеціальністю) і лише у разі відсутності такої роботи - інша робота, яка є на підприємстві, в установі, організації.

У разі, якщо робота за відповідною професією (спеціальністю) відсутня, або якщо працівник відмовляється від переведення його на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, такий працівник підлягає звільненню на підставі пункту 6 статті 36 Кодексу.

Змінювати істотні умови праці (системи і розміри оплати, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування) посади власник вправі лише за наявності змін в організації виробництва та праці. Про це наголошено також у роз'ясненнях Міністерства соціальної політики України від 15.07.2011 р. № 195/13/1334 та Міністерства юстиції України від 25.01.2011р.