

Щодо підстав для звільнення працівника

До департаменту надійшов запит від працівника щодо підстав звільнення у разі, коли під час скорочення чисельності на підприємстві пропонують звільнитися за угодою сторін. З цього питання надаємо роз'яснення.

Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачено порядок звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а також з ініціативи самого працівника.

Відповідно до [п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України](#) розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе при зміні в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно з [ст. 49² КЗпП України](#) про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Працівник може бути звільнений лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Звільнення працівника без згоди профспілки проводиться у випадках:

- звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє на підприємстві;
- звільнення з підприємства, де немає профспілки;
- звільнення керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників.

У разі звільнення з ініціативи роботодавця працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку ([ст. 44 КЗпП України](#)).

Припинення трудового договору можливе за угодою сторін ([п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України](#)). Дату припинення трудового договору у такому випадку сторони (працівник і роботодавець) визначають за взаємною домовленістю. Звільнення може відбуватися навіть «день у день», якщо це влаштовує обидві сторони.

До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатись усі незайняті громадяни, які бажають працювати.

Відповідно [до ч. 2 ст. 43](#) Закону України „Про зайнятість населення” статус безробітного надається зазначеним у частині першій цієї статті особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.