



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
**Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

12 липня 2022р. № 60/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки працівників
охорони здоров'я України**

**Про зміни у законодавстві
щодо процедури вивільнення працівників**

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення» в частині процедури вивільнення працівників, зокрема:

Щодо повідомлення про заплановане масове вивільнення орган зайнятості

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49-4 цього Кодексу (*про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення*) та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації) .

(ст. 49-2 КЗпП України)

Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у встановленому порядку подавати територіальним органам зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.

(п.4 ч.3 ст. 50 закону України «Про зайнятість населення»).

У разі неподання або порушення роботодавцем встановленого порядку подання інформації про масове вивільнення стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (*ч.6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»*).

Нові критерії масового вивільнення

Змінами до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» змінені критерії для визначення вивільнення масовим. Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

- 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

(ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Щодо повідомлення про заплановане вивільнення профспілкову організацію та проведення консультацій з нею

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про:

- причини наступних звільнень,
- середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися,
- строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду"

(ч.ч.2,3 ст.49-4 КЗпП України)

Роботодавець повинен вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

(п.2 ч.3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

Водночас, звертаємо увагу, що частина 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» змін не зазнала. Згідно з її вимогами у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

(ч.3 ст.22 Закону України «Про професійні спілки , їх права та гарантії діяльності»).

З повагою

Голова

Юрій БЛІЙ