



**ДЕРЖПРАЦІ**  
**УПРАВЛІННЯ ДЕРЖПРАЦІ У КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

вул. Дворцова, 24, м. Кропивницький, 25006, тел./факс (0522) 32-04-30  
<http://www.kr.dsp.gov.ua> E-mail: 11kr@dsp.gov.ua, код ЄДРПОУ 39808965

25.05.2021 № 10/529-02/16-03 На № 8/4 від 17.05.2021  
25.05.2021 № 10/529/1-02/16-03 На № 8/4 від 17.05.2021

м.Кропивницький  
Кіровоградська область, 25006

**Про розгляд звернення**

Управління Держпраці у Кіровоградській області розглянуло колективні звернення від 17.05.2021 на адресу Управління та Кіровоградської обласної прокуратури (отримано за належністю) і повідомляє наступне.

Пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України передбачене розірвання трудового договору 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.

Відповідно до пункту 19 Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи додержана власником або уповноваженим ним органом норма законодавства, що регулює вивільнення працівника, які є докази щодо змін організації виробництва і праці, і про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишенні на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Тобто, при звільненні працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП України має бути дотриманий певний порядок вивільнення.

Відповідно до статті 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Звільнення з зазначених підстав допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

У разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник підлягає звільненню по пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Відповідно до статті 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

*При відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в частині другій ст. 42 КЗпП України, а саме:*

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Згідно науково-практичного коментарю до законодавства України про працю (автор Ротань В.Г. та інші, шосте видання) судова практика не допускає можливості проведення експертизи з метою визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Тому учасники трудового спору вправі подавати будь-які допустимі Цивільним процесуальним кодексом докази, що підтверджують факт наявності у працівника, який звільняється, більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці. такими доказами можуть бути документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва тощо.

За частиною 3 ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - ч. 6 ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Наказом в.о. ректора Донецького національного медичного університету від 13.05.2021 №166 (розміщений на сайті ДНМУ в загальному доступі) передбачено ліквідацію територіально відокремленого структурного підрозділу в м.Кропивницький після закінчення 2020/2021 навчального року шляхом переведення медичного факультету №2 та міжнародного медичного факультету до м.Краматорськ.

Даним наказом не передбачено переведення працівників з міста Кропивницький на робочі місця до міста Краматорськ.

За умови дотримання процедури скорочення чисельності чи штату, звільнення працівників за п.1 ст.40 КЗпП України не суперечить чинному законодавству.

**Начальник**



**О.КУХАРЕНКО**