

Проблемні звільнення: як розпізнати загрозу й запобігти небажаним наслідкам



Ілля Костін

партнер, адвокат ЮК «Правовий Альянс»

Ірина Шляховська

юрист, адвокат ЮК «Правовий Альянс»

Про що будемо говорити сьогодні

1. Нагадаємо правові підстави звільнення працівників, оформлення, санкції.
2. Ситуації при яких є потреба у звільненні працівників
3. Які бувають «проблемні» працівники
4. Типові помилки при звільненні «проблемного» працівника
5. Проблеми з якими стикаються після звільнення «проблемних» працівників

Поради - впродовж всього семінару

Причини, наслідки, дії

Причини

- Економічні
- Погана робота
- Напруження у колективі
- Недовіра
- Випадки передбачені законодавством

Наслідки

- Масове звільнення працівників
- Звільнення окремого працівника або невеличкої групи

Дії

- використання конструкції передбачених КЗпП України в залежності від підстав звільнення
- використання норм КЗпП України для досягнення мети – звільнення працівника

Як обґрунтувати рішення звільнити працівника, який погано працює або пропав ?



Звільнення внаслідок

- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я
- за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку

Звільнення за прогул



Для звільнення за прогул необхідно з`ясувати

- які саме трудові обов`язки вважаються «роботою» для конкретного працівника;
- якими документами зафіксовано факт прогулу;
- які причини відсутності працівника на роботі.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!

Критичне значення має питання **дотримання строків звільнення працівника за прогул.**

Роботодавець має ознайомлювати працівників з документами, які встановлюють трудові обов`язки працівників, під особистий підпис.

Звільнення за систематичне порушення трудової дисципліни



Підстава для звільнення

- невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, посадовою інструкцією,
- невиконання чи порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення

Необхідно дотримуватись наступних строків

- Наказ про звільнення має бути винесений не пізніше ніж через **1 місяць** з дня виявлення порушення трудової дисципліни (при цьому час тимчасової непрацездатності та відпустки працівника не враховується).
- Наказ про звільнення має бути винесений не пізніше ніж через **6 місяців** з дня вчинення працівником порушення.
- Наказ про звільнення має бути винесений не пізніше ніж через **1 рік** з дня винесення догани за попередній проступок.

Звільнення за результатами випробування

Умови для застосування:

- можливо лише до спливу випробного терміну;
- документальні підтвердження (наприклад, доповідні записки безпосереднього керівника та інших працівників) про неякісне виконання працівником своїх професійних обов'язків

Зверніть увагу!

Звільнення за результатами випробування захищених категорій працівників вважатиметься порушенням трудового законодавства і може призвести до поновлення на роботі.

Звільнення під час перебування на лікарняному

Загальне правило

За загальним правилом працівника не може бути звільнено під час його хвороби.

Таке правило стосується тільки випадків звільнення працівника з ініціативи роботодавця, а саме: за ст. ст. 40, 41, 43, 43¹ КЗпП України.



Загальне правило

За загальним правилом працівника не може бути звільнено під час його хвороби.

Таке правило стосується тільки випадків звільнення працівника з ініціативи роботодавця, а саме: за ст. ст. 40, 41, 43, 43¹ КЗпП України.

Загальне правило не застосовується

Припинення трудових відносин з працівником з інших підстав (тобто, не з ініціативи роботодавця):

- за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України),
- за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України),
- у зв'язку з закінченням строку строкового трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України),
- на підставі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП України).

Звільнення «за власним бажанням» і «за згодою сторін»: чим ризикує роботодавець?



Порядок ініціювання розірвання трудового договору :

П. 1 ст. 36 КЗпП України

безстроковий трудовий договір може бути припинено у будь-який строк, стосовно якого досягли домовленості працівник та роботодавець

Ст. 38 КЗпП України

письмове попередження працівником про це роботодавця за два тижні до запланованої дати звільнення

Можливість відкликання заяви працівника про звільнення за власним бажанням та за угодою сторін

п. 1 ст. 36 КЗпП України

При досягненні домовленості про припинення трудового договору анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це роботодавця і працівника.

ст. 38 КЗпП України

якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення за власним бажанням не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім окремих випадків.

Документальне оформлення звільнення

п. 1 ст. 36 КЗпП України

Ініціатором може бути працівник шляхом подання роботодавцеві відповідної заяви і роботодавець шляхом направлення повідомлення про звільнення за угодою сторін. Це може бути усна домовленість. При цьому достатньо оформлення роботодавцем наказу про звільнення за угодою сторін. Згоду працівника фіксується шляхом ознайомлення з наказом під розпис.

ст. 38 КЗпП України

Вимагає від працівника обов'язкового письмового повідомлення роботодавця шляхом подання працівником письмової заяви про звільнення. Звільнення працівника оформлюється наказом роботодавця.

Скорочення штату



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!

- Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 492 КЗпП України). Звільнення у відповідності до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.
- У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників (ч. 2 ст. 492 КЗпП України).
- Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 421 КЗпП України).

Як звільнити керівника, його заступника, головного бухгалтера ?



Додаткові підстави для припинення трудових відносин:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками;
- винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- припинення повноважень посадових осіб.

Нововведення

Трудовий договір з посадовою особою може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку з припиненням повноважень такої особи. При цьому для такого розірвання Закон не вимагає наявності будь-яких інших обставин.

Роботодавця достатньо буде оформити рішення про припинення повноважень такої особи без зазначення будь-яких інших причин звільнення або обґрунтування прийнятого рішення.



Категорії працівників, з якими не допускається розірвання трудового договору з ініціативи власника (ст. ст. 184, 186¹ КЗпП України):

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – за наявності медичного висновку);
- одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда;
- батьки, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікуни (піклувальники);
- прийомні батьки.

Наслідки у разі задоволення позовних вимог (ст. ст. 235, 237¹ КЗпП України):

- поновлення на попередній роботі;
- виплата працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, то за весь час вимушеного прогулу;
- моральна шкода.

Можливий спосіб припинення трудових відносин

- поновлення на попередній роботі;
- виплата працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, то за весь час вимушеного прогулу;
- моральна шкода.
- відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗп П України)

Документальне оформлення процесу звільнення



Документи, які необхідно оформити при звільненні

- Наказ про звільнення
- Додаткову угоду про розірвання трудового договору (якщо трудовий договір укладався у письмовій формі)
- Внести відповідний запис до трудової книжки
- Довідку про роботу працівника на даному підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (на вимогу працівника)



Порядок розрахунку вихідної допомоги і додаткових компенсацій

Вихідна допомога виплачується у таких розмірах і таких випадках (ст. 44 КЗпП України):

- при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36 і п. 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі **не менше середнього місячного заробітку**;
- у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України) - **у розмірі двох мінімальних заробітних плат**;
- внаслідок порушення власником законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст. ст. 38 і 39 КЗпП України) - **у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку**;
- у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, **у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток**

Виплата компенсації за невикористану відпустку

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація:

- за всі невикористані ним дні щорічної відпустки (основної і додаткової);
- додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи



(ч. 1 ст. 83 КЗпП України та ч. 1 ст. 24 ЗУ «Про відпустки»).

Які бувають «проблемні» працівники

- Мають досвід роботи в правоохоронних органах або є родичі
- Мають досвід звільнення за скороченням
- Багата історія звільнень та працевлаштування
- Самостійно виховує дитину або є опікуном
- Багато дітей у родині
- Статус у суспільстві родичів набагато нижче ніж посада яку займає працівник
- Досвід відстоювання своїх інтересів у судах . Особливо за трудовими спорами
- Просто «надзвичайні люди».

Типові помилки при звільненні «проблемного» працівника

- Не підготовлені або неякісно підготовлені документи які регламентують роботу на посаді
- Відсутність ОСОБИСТОЇ СПРАВИ працівника у діловодстві або неповно оформленої (навмисно чи ні)
- Неуважне ставлення до документів які має роботодавець
- Відсутність нормативної бази відносно комерційної таємниці на підприємстві або неналежне оформлення (недоведення до працівників)
- Неналежне ставлення до конфіденційної інформації
- Не врахування відносин «проблемного» працівника у колективі та його психотипу
- Звільнення працівника з початку або у середині робочого дня
- Непродуманість процедури звільнення та не підготовленість до спору або діалогу (цифри, показники тощо)
- Продовження ставлення до працівника: «я керівник – слухай та погоджуйся»
- Процедура звільнення проходить без адвоката який далі буде вести справу
- Не надається альтернатива

Проблеми з якими стикаються після звільнення «проблемних» працівників

- Блокування роботи офісу в момент звільнення та після
- Нездорова атмосфера у колективі та необхідність залучення «для вирішення питання» працівників які виконують трудові обов'язки
- Перевірки контролюючими органами та корпоративними аудиторами
- Суд (поновлення на роботі, моральна шкода)
- Поширення недостовірної інформації
- Передача конкурентам інформації
- Кримінальні справи

ПРАВОВОЙ АЛЬЯНС

ПРАКТИКА ТРУДОВОГО ПРАВА

В ЦИФРАХ И ФАКТАХ



14

трудовых контрактов
для топ-менеджеров
ежегодно

213

сопровожденных «шероховатых» увольнения с
минимальными репутационными и финансовыми рисками

115

HR-менеджеров
в постоянном
контакте с нашими
юристами

394

подготовленных трудовых контракта

190

отработанных
политик в сфере
трудовых отношений

92%

успешных судебных
процессов
в сфере
трудового права

15

медиаций
в трудовых
конфликтах
ежегодно

2280

часов участия юристов в проектах
в сфере трудового права и занятости

1692

слушателя
семинаров по
трудовым вопросам

28

полученных разрешений на
трудоустройство иностранцев
ежегодно

L-A.COM.UA

Дякуємо за увагу!



Ілля Костін
партнер,
адвокат ЮК «Правовий Альянс»
kostin@l-a.com.ua
+380 50 360-23-26



Ірина Шляховська
юрист,
адвокат ЮК «Правовий Альянс»
shlyahovskaya@l-a.com.ua
+380 44 425-40-50