

Скорочення чисельності або штату працівників.

Статтею 64 Господарського кодексу України підприємству надане право самостійно визначати свою організаційну структуру, чисельність працівників і штатний розпис. А це означає, що за певних обставин власник або уповноважений ним орган може (а інколи змушений) змінювати чисельність або штат працівників шляхом скорочення. І скористатись таким правом він може будь-коли. Разом з цим процедура скорочення чисельності або штату є однією з найскладніших у кадровій практиці, насамперед через вимогу суворого дотримання численних вимог законодавства.

Потрібно звернути увагу, що скорочення чисельності та скорочення штату — поняття не тотожні. **Чисельність працівників** — це списочний склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. **Штат працівників** — це сукупність посад, встановлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату представляє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

При скороченні чисельності майже завжди відбувається скорочення штату, оскільки зміна чисельності працівників відображається відповідним чином у штатному розписі. А при скороченні штату чисельність може не тільки не зменшитись, а в окремих випадках навіть збільшитись, якщо, наприклад, одночасно із скороченням до штатного розпису вводяться нові посади.

Однак, незважаючи на безумовне право роботодавця визначати чисельність і штат працівників, процедура звільнення працівника у випадку скорочення має чітко відповідати вимогам законодавства про працю, тобто відбуватись на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП). І якщо при виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вправі обговорювати питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, то наявність підстав для звільнення (чи мало місце скорочення штату або чисельності працівників) та дотримання відповідної процедури він перевірить обов'язково.

Виходячи з вимог законодавства про працю, звільнення працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату може вважатися правомірним тільки за наступних умов:

1. Скорочення чисельності або штату працівників дійсно мало місце.
2. Роботодавець дотримався норм законодавства щодо вивільнення працівників, відповідні дії належним чином задокументовані.

Таким чином, послідовність дій роботодавця при звільненні працівників на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП повинна бути наступною:

Крок 1. Прийняти рішення щодо скорочення чисельності або штату працівників. Повідомити первинну профспілкову організацію про заплановане звільнення працівників.

Крок 2. Оформити рішення про скорочення наказом про внесення змін до штатного розпису.

Крок 3. З'ясувати, чи є серед працівників, посади яких скорочуються, особи, щодо яких встановлено обмеження на звільнення.

Крок 4. Врахувати переважне право на залишення на роботі.

Крок 5. Повідомити державну службу зайнятості про заплановане звільнення працівників.

Крок 6. Попередити працівників про наступне звільнення.

Крок 7. Запропонувати працівникам переведення на іншу роботу.

Крок 8. Отримати згоду виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на звільнення працівників.

Крок 9. Оформити наказ про звільнення працівників.

Крок 10. Видати працівнику трудову книжку, копію наказу про звільнення, провести розрахунок.

Крок 11. Повідомити державну службу зайнятості про фактичне звільнення працівників.