

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**  
**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ У КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**Методичний посібник**  
**Гарантії працівників при ліквідації або**  
**реорганізації підприємства, установи,**  
**організації**

**Кіровоград**  
**2015**

Методичні рекомендації підготовлені Головним управлінням юстиції у Кіровоградській області

**«Гарантії працівників при ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації»**

Зміст:

Вступ

1. Поняття ліквідації та реорганізації підприємства;

2. Порядок звільнення при ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації;

Висновки

## Вступ

В часи економічної кризи велика кількість підприємств змушена оптимізувати своє виробництво, скорочувати штат, реорганізовуватись або у виключних випадках ліквідуватись для збереження економічної доцільності. В таких випадках особливо важливо, щоб дотримувались права громадян, які працюють на цих підприємствах.

Законодавством передбачено низку прав і гарантій працівників при ліквідації або реорганізації підприємств, установ, організацій, що для керівників цих органів є обов'язком.

### 1. Поняття ліквідації та реорганізації підприємства

Терміни «ліквідація» та «реорганізація» часто вживаються разом, але вони не є тотожними. Обидва терміни передбачають припинення юридичної особи, але з різними правовими наслідками, тому дуже важливо знати їх різницю і вміти розмежовувати, адже різні процедури припинення юридичної особи викликають різні права для працівників.

Частиною першою статті 104 Цивільного кодексу України передбачено, що юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам — правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації.

Отже, **ліквідація** - це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

**Реорганізація** – це така форма припинення юридичної особи шляхом злиття, приєднання, поділу чи перетворення. Права та обов'язки юридичної особи можуть передаватись правонаступникам. Можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або

уповноваженому їм органу.

**Злиття** – об'єднання двох або більше юридичних осіб в одну нову юридичну особу, при цьому ці юридичні особи припиняють своє існування і передають свої права та обов'язки новоствореній юридичній особі.



**Приєднання** – це приєднання однієї або декількох юридичних осіб до іншої юридичної особи. При цьому ці особи припиняють своє існування, а їх права та обов'язки переходять до юридичної особи, до якої вони приєдналися.

**Поділ** – виникнення двох або більше юридичних осіб шляхом поділу існуючої юридичної особи,

яка припиняє своє існування, при цьому новостворені юридичні особи є правонаступниками у частині, обумовленої їх статутними фондами. У разі поділу товариства до нових товариств, які виникли в результаті цього поділу, переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частинах майнові права та обов'язки реорганізованого товариства.

**Виділення** – відокремлення однієї або більше юридичних осіб від однієї існуючої юридичної особи; до новоствореної юридичної особи переходить частина майнових прав та обов'язків, що має існуюче підприємство.

**Перетворення** – це спосіб реорганізації, який передбачає зміну форми власності або реорганізаційно-правової форми юридичної особи без припинення її існування. При перетворенні одного товариства в інше до товариства, яке щойно виникло, переходять усі майнові права та обов'язки колишнього товариства.

## 2. Порядок звільнення при ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації

Відповідно до частини 3 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників. В той же час, відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, зокрема у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Перш за все слід зазначити, що звільнення працівників згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП є розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Тому таке звільнення має здійснюватися з



дотриманням відповідних гарантій, правил та порядку, встановлених законодавством України.

Стаття 49-2 КЗпП передбачає, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають *не пізніше ніж за два місяці*. Законодавство не містить заборони щодо попередження працівника про переведення на іншу посаду або про звільнення у зв'язку з неможливістю переведення на іншу посаду раніше двомісячного терміну. Але в цьому випадку має бути вказана точна дата майбутнього вивільнення.

Зазначена стаття не вимагає письмової форми попередження про звільнення, проте з метою недопущення можливих спорів щодо самого факту попередження про звільнення або щодо його змісту таке попередження доцільно робити в письмовій формі (за підписом власника або уповноваженого ним органу) і ознайомлювати з ним працівника під розписку. Якщо працівник на роботі відсутній, йому можна вручити попередження під розписку в місці, де він перебуває.



У пункті 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі — постанова Пленуму Верховного Суду) роз'яснено, що чинне законодавство не передбачає виключення зі строку

попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або періоду тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

Частиною другою статті 40 КЗпП встановлено, що звільнення, зокрема з підстав, зазначених у пункті 1 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. Тому одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж 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 ж підприємстві, в установі, організації працівник, на свій розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується

самостійно. Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (частина третя ст. 49-2 КЗпП).

Згідно з частиною третьою статті 40 КЗпП не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, зокрема і за пунктом 1 цієї статті, в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. (У пункті 17 постанови Пленуму Верховного Суду роз'яснено, що під відпустками маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку). Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Тут потрібно враховувати і пункт 17 постанови Пленуму Верховного Суду, згідно з яким розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівникові видано листок непрацездатності (довідку в установлених законом випадках).



У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 1 статті 40 КЗпП, працівникові відповідно до статті 44 КЗпП виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. При цьому відповідно до статті 116 КЗпП виплата всіх сум, що належать працівникові від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Звертаємо увагу на те, що працівника необхідно письмово повідомити про нараховані суми, належні йому при звільненні, перед виплатою зазначених сум. У разі несвоєчасного розрахунку при звільненні роботодавець зобов'язаний компенсувати працівнику середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Варто підкреслити, що сума отриманої заробітної плати за новим місцем роботи не зменшує розмір такої компенсації. Якщо працівник в день

звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення ним вимоги про розрахунок. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Слід також зазначити, що згідно зі статтею 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та копію наказу про звільнення з роботи.

Власник або уповноважений ним орган при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинен дотримуватися вимог статті 42 КЗпП, якою встановлено, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 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.

У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 КЗпП діють обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, встановлені статтями 184, 186-1 КЗпП, а саме: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - у випадках, передбачених частиною другою статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда); батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

## **Висновки**

Таким чином, власник має право розірвати трудовий договір з працівником у разі реорганізації тільки, якщо одночасно з реорганізацією проводиться скорочення чисельності або штату працівників. Звільнення працівника на цій підставі можливе тільки у тому випадку, якщо такого працівника за його згодою неможливо перевести на іншу роботу.

У разі звільнення працівників на підставі п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП власникові (уповноваженому ним органу) слід дотримуватися певного порядку дій, передбаченого чинним законодавством України.

При скороченні штату внаслідок реорганізації підприємства, установи, організації необхідно враховувати наявність обмежень відносно звільнення деяких категорій працівників і переважного права працівників на те, щоб залишитися на роботі.

## Використані джерела

1. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011 про Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII;
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9;
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV;
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV.