

ОСОБИ ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ ВКЛЮЧЕНІ ДО КАТЕГОРІЇ ОСІБ, ЯКИМ НАДАНО ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО ЗАЛИШАТИСЯ НА РОБОТІ ПРИ СКОРОЧЕННІ ЗА ПЕВНИХ УМОВ

На «профспілкову гарячу лінію» звернулися з питанням чи має право роботодавець звільнити особу передпенсійного віку при скороченні.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний роботодавцем у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі скорочення чисельності або штату працівників, відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України.

У частині другій статті 49-2 КЗпП України зазначено, що при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. У таких випадках роботодавець повинен дотримуватися вимог статті 42 КЗпП України, 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 в тому числі працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат (пункт 10 статті 42 КЗпП України).

При вивільненні працівника у разі скорочення штату (чисельності) роботодавець має вчинити такі дії:

- 1) повідомляє працівників не пізніше, ніж за два місяці до майбутнього вивільнення;
- 2) пропонує працівнику всі вакантні посади, які є наявними на момент попередження працівника про майбутнє вивільнення та з'являються протягом періоду з дня попередження до дня звільнення, а також існують безпосередньо станом на день звільнення, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації;
- 3) визначає рівень кваліфікації і продуктивності праці працівників, посади яких скорочуються.

У першу чергу перевага на залишення на роботі надається особам, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці. 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 (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності тощо. Про продуктивність праці, як узагальнюючий показник її результативності, може свідчити збільшення обсягу виконуваної роботи, її якості, суміщення професій тощо. Однією з істотних ознак більш високої продуктивності праці є дисциплінованість працівника.

Верховний Суд України однією з істотних ознак більш високої продуктивності праці визнає дисциплінованість працівника. Тому Верховний Суд вважає за необхідне при застосуванні положень ст. 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі враховувати наявність дисциплінарного стягнення.

Продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку суд при розгляді трудового спору повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю цих двох показників. При відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в частині другій ст. 42 КЗпП.

При визначенні категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі, належить враховувати, що черговість їх перелічення, яка дається в частині другій статті 42 КЗпП, юридичного значення не має. Інакше кажучи, працівникові, зазначеному в одному з перших пунктів частини другої ст. 42 КЗпП, не може бути надана перевага на залишення на роботі перед працівником, що належить до категорії, зазначеної в одному з останніх пунктів, тільки через черговість відповідних категорій працівників у переліку.

Відповідні правові висновки щодо критеріїв кваліфікації й продуктивності викладені в постановках Верховного Суду від 31 січня 2018 року у справі №824/3229/14-а, від 11 липня 2018 року у справі №816/1232/17, 21 лютого 2020 року у справі №809/1353/16, від 13 березня 2020 року у справі №813/2688/16, від 17 березня 2020 року у справі №826/510/16.

Для виявлення працівників, які підлягають у першу чергу залишенню на роботі при скороченні штатів, роботодавець повинен зробити порівняльний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню. Такий аналіз може бути проведений шляхом складання відповідної довідки у довільній формі з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі.

Верховний Суд у своїй постанові від 02.06.2020 року у справі №826/24208/15 зазначив, що лише виконання роботодавцем усіх у сукупності вищезазначених гарантій реалізації працівником права на працю при скороченні штатів є підставою для правомірного звільнення.

Таким чином, у випадку якщо у особи передпенсійного віку буде визначена однакова продуктивність праці порівняно з іншими працівниками, то вони будуть включені до категорії осіб, яким надано переважне право залишатися на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників та їм буде надана перевага в залишенні на роботі.

**Департамент правового захисту
апарату ФП**