****

**Одеська обласна організація**

 **№ 45**

 **Грудень 2020 р.**

**Ліквідація підприємства: чи можна звільнити працівницю, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною?**

*Планується звiльнення працiвникiв у зв'язку з лiквiдацiєю пiдприємства з правонаступництвом. Чи допускається в такому разi звiльнення жiнки, яка має дитину вiком до одного року та перебуває у вiдпустцi для догляду за нею?*

Мінсоцполітики нагадує, що за [частиною 3 ст. 2 Закону "Про вiдпустки"](https://docs.dtkt.ua/doc/1086.523.0%22%20%5Cl%20%22st2%22%20%5Ct%20%22_blank) (далi - Закон) право на вiдпустки забезпечується гарантованим наданням вiдпустки визначеної тривалостi iз збереженням на її перiод мiсця роботи (посади), заробiтної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Згiдно з [ч. 3 ст. 40 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=2#st40) не допускається звiльнення працiвника з iнiцiативи власника або уповноваженого ним органу в перiод його тимчасової непрацездатностi (крiм звiльнення за п. 5 цiєї статтi), а також у перiод перебування працiвника у вiдпустцi (будь-якої з вiдпусток, як вони класифiкуються [ст. 4 Закону](https://docs.dtkt.ua/doc/1086.523.0#st4)). Це правило не поширюється на випадок повної лiквiдацiї пiдприємства, установи, органiзацiї.

За [пунктом 19 Пленуму Верховного Суду України вiд 06.11.1992 р. № 9](https://docs.dtkt.ua/doc/1077.904.0#pn68) "Про практику розгляду судами трудових спорiв", розглядаючи трудовi спори, пов'язанi зi звiльненням за [п. 1 ст. 40 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=2#st40), суди зобов'язанi з'ясувати, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивiльнення працiвника, якi є докази щодо змiн в органiзацiї виробництва i працi й того, що працiвник вiдмовився вiд переведення на iншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливостi перевести працiвника за його згоди на iншу роботу на тому самому пiдприємствi, в установi, органiзацiї; чи не користувався вивiльнений працiвник переважним правом на залишення на роботi та чи попереджувався вiн за два мiсяцi про наступне вивiльнення.

Тобто пiд час звiльнення працiвникiв за [п. 1 ст. 40 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=2#st40) має бути дотримано певного порядку вивiльнення та враховано переважне право на залишення на роботi, порядок якого передбачений [ст. 42 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=2#st42). Крiм того, в разi звiльнення за цiєю пiдставою дiють обмеження щодо звiльнення окремих працiвникiв, установленi [ст. 184 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=5#st184). Вiдповiдно до [ч. 3 ст. 184 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=5#st184) звiльнення вагiтних жiнок i жiнок, якi мають дiтей вiком до трьох рокiв (до шести рокiв - [ч. 6 ст. 179](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=5#st179)), одиноких матерiв за наявностi дитини вiком до 14 рокiв або дитини-iнвалiда з iнiцiативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крiм випадкiв повної лiквiдацiї пiдприємства, установи, органiзацiї, коли допускається звiльнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язково працевлаштовують таких жiнок також у випадках їхнього звiльнення пiсля закiнчення строкового трудового договору. На перiод працевлаштування за ними зберiгається середня заробiтна плата, але не бiльш як три мiсяцi з дня закiнчення строкового трудового договору.

У разi лiквiдацiї юридичної особи з правонаступництвом власник або уповноважений ним орган не має права звiльнити таку категорiю працiвникiв. У такому випадку звiльнення можливе лише в порядку переведення на пiдприємство (в установу, органiзацiю), яке є правонаступником ([п. 5 ст. 36 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/1011.23.0?page=2#st36)).

Тому жiнка, яка має дитину вiком до трьох рокiв, не пiдлягає скороченню в разi лiквiдацiї установи з правонаступництвом, а в обов'язковому порядку має бути працевлаштована.

Підготувала юрисконсульт обкому Профспілки Московчук Р.П. (0676544238)