

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: dsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Юрію Павленку

@□□

foi+request-102350-

3469e2c4@dostup.pravda.com.ua

Про розгляд запиту

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув Ваш запит про надання інформації від 18.06.2022 (далі – запит), який надійшов з Секретаріату Кабінету Міністрів України (вх. від 23.06.2022 № П-131/ПІ-22а).

Згідно з статтею 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація - це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом.

Зміст питань, викладених у Вашому запиті про надання інформації, за своєю суттю є зверненням громадянина про надання роз'яснення з питань застосування законодавства про працю, тому розглянуте відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

Відповідно до підпункту 4б пункту 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, Держпраці відповідно до покладених на неї завдань, забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Якщо звільнення на підставі скорочення є масовим, то роботодавець зобов'язаний своєчасно та в повному обсязі поінформувати територіальний орган Державної служби зайнятості України у районі, місті, районі у місті за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про заплановане вивільнення працівників за два місяці до вивільнення.



УВ
Державна служба України з питань праці
№2329/4/13-38-22а від 29.06.2022
КЕП: Гончарук В. Ф. 29.06.2022 16:40
58E2D9E7F900307B0400000082252000A49C9200

Критерії масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (одноразового або протягом трьох місяців), крім випадку ліквідації юридичної особи, визначені у статті 48 Закону «Про зайнятість населення» .

Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Також повідомляємо, що відповідно до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Абзацем першим статті 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон № 3356) визначено, що контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Відповідно до статті 18 Закону № 3356 на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Згідно з статтею 20 Закону № 3356 порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

Відповідно до статті 41⁻² Кодексу України про адміністративні правопорушення, порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів - тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 Урядом прийнято рішення припинити проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64 «Про введення воєнного стану в Україні».

У разі надходження подання однієї із сторін колективного договору щодо невиконня його умов з результатами контролю за його виконанням Держпраці, після припинення дії воєнного стану, будуть вжиті заходи у межах наданих повноважень.

Директор

Володимир ГОНЧАРУК