12.10.2020

Працівник захворів перед днем звільнення у зв'язку зі скороченням штату: які наслідки?

Звільнення працівника у зв'язку зі скороченням штатної чисельності працівників проводиться у перший робочий день згідно з графіком роботи після закінчення тимчасової непрацездатності.

Відповідно до положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, працедавцю за своєю ініціативою забороняється звільняти працівника у період його тимчасової непрацездатності. Виключення становлять випадки повної ліквідації підприємства та нез’явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Згідно зі ст. 49-2 КЗпП про наступне звільнення працівника персонально письмово попереджають не пізніше ніж за два місяці до дати запланованого звільнення. При цьому, чинне законодавство не передбачає виключення зі строку попередження працівника про наступне звільнення часу знаходження його у відпустці або на лікарняному.

У зазначеній вище ситуації, звільнення працівника провадиться у перший робочий день згідно з графіком роботи після закінчення тимчасової непрацездатності. Вдруге повідомляти працівника про звільнення за два місяці не потрібно, адже дата звільнення переноситься не з ініціативи та не з вини роботодавця. А от листок непрацездатності потрібно буде оплатити повністю, оскільки його було видано ще під час перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем, зокрема останнім днем трудових відносин є день звільнення і він також включається до цього періоду.

Юридичний відділ обласного центру зайнятості