

Сокращение

Работодатель принимает решение **о сокращении работника**, если:

Перед сокращением работодатель **предлагает работнику другую работу**

Работодатель **устанавливает работников с приоритетным правом сохранения работы**

В ходе сокращения работодатель **придерживается принципа равного обращения**

Работодатель **предъявляет работнику в письменной воспроизведимой форме мотивированное заявление об отказе от трудового договора**

В последний день трудовых отношений работодатель **производит с работником окончательный расчет, выплачивая:**

- уменьшился объем работ;
- работа реорганизована;
- работа прекращена по иным причинам (ч. 1 ст. 89 Закона о трудовом договоре – ЗТД);
- работодатель прекращает деятельность (ликвидация, п. 1 ч. 2 ст. 89 ЗТД);
- объявляется банкротство работодателя, или производство по делу о банкротстве прекращается без объявления банкротства по причине угасания (п. 2 ч. 2 ст. 89 ЗТД).
- При сокращении пяти или более работников работодатель должен убедиться, не идет ли речь о коллективном сокращении, которое предполагает более точные процедуры (ст. 101–103 ЗТД).

- Работа должна быть посильной.
- Предложение другой работы может означать обучение работника, если оно не является непропорционально затратным.
- Приглашение к участию в конкурсе не заменяет обязательства по предложению другой работы.
- Обязательство по предложению другой работы не распространяется на ситуацию банкротства или прекращения производства по делу о банкротстве по причине угасания.
- Обязательство по предложению другой работы считается исполненным также в случае, если возможность предложить другую работу возникает после предоставления заявления об отказе, но до прекращения трудовых отношений.

- Представители работников: уполномоченный по рабочей среде, представитель работников в совете по рабочей среде, доверенное лицо работников и профсоюза, общесоюзный представитель работников компании;
- работник, воспитывающий ребенка возрастом до 3 лет.
- Сокращение беременных, работников находящихся в материнском, отцовском отпуске, лиц использующих отпуск усыновителя или родительский отпуск запрещено, кроме случаев прекращения деятельности работодателя, банкротства или прекращения производства по делу о банкротстве по причине угасания.

- Работника нельзя сокращать по причине его пола, национальности (этнической принадлежности), расы, цвета кожи, вероисповедания или убеждений, возраста, инвалидности или сексуальной ориентации.
- После того как принят во внимание принцип равного обращения и учтены работники с приоритетным правом сохранения работы, работодатель при принятии решения о сокращении может учитывать образование, опыт, умения, характер, трудовой стаж и другие важные для работодателя качества работника.

- О сокращении необходимо предупреждать в соответствии с продолжительностью трудовых отношений:
 - до 1 года – за 15 календарных дней;
 - от 1 года до 5 лет – за 30 календарных дней;
 - от 5 до 10 лет – за 60 календарных дней;
 - более 10 лет – за 90 календарных дней.
- Если работодатель нарушит сроки предупреждения, это должно быть возмещено работнику в денежном выражении.

- заработанное вознаграждение за труд;
- отпускные;
- компенсацию по сокращению в размере 1 среднемесячного вознаграждения за труд работника (ч. 1 ст. 100 ЗТД), в случае срочного договора – компенсацию в размере, соответствующем вознаграждению за труд, которое работник имел бы право получить до окончания срока трудового договора (ч. 3 ст. 100 ЗТД), за исключением п. 2 ч. 2 ст. 89 ЗТД.
- в случае необходимости – компенсацию за несоблюдение срока предупреждения (ч. 5 ст. 100 ЗТД).
- Если трудовые отношения продолжались более 5 лет, Касса по безработице дополнительно выплачивает работнику страховое возмещение по сокращению (ч. 2 ст. 100 ЗТД).



Europa Liit
Europa Sotsiaalfond



Eesti
tulevikuhooks



TÖÖINSPEKTSIOON