

Право на захист у випадках звільнення охоплюється змістом:

- Статті 24 – Право на захист у випадках звільнення
- Статті 29 – Право працівників на інформацію та консультації на під час колективного звільнення

Стаття 24 – Право на захист у випадках звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати:

- а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби;
- б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі

Основні терміни

- **”звільнення” та ”звільнений”** означають розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця
- **представники працівників** — це особи, визнані такими згідно з національним законодавством або практикою (відповідно до Конвенції МОП № 135 про представників працівників)

Представниками працівників можуть бути

- представники профспілок, зокрема представники, призначені чи вибрані профспілками або членами таких профспілок;
- виборні представники – представники, яких вільно вибрали працівники підприємства та чиї обов'язки у відповідній державі не передбачають діяльність, яку визнано винятковою прерогативою профспілок.

Висновок Європейського соціального комітету

- а. право не бути звільненими без поважних причин;
- б. право на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу у випадках звільнення без поважної причини;
- с. право працівника оскаржити звільнення

Зміст права

- обґрунтованість підстав для звільнення на основі загальних правил щодо припинення трудових відносин і посиленого захисту від певних форм звільнення (стаття 24а і Додаток до статті 24);
- штрафи і компенсації у випадках несправедливого звільнення та статусу органу, що має повноваження ухвалювати рішення щодо таких справ (стаття 24b)

Сторона може частково або повністю виключити зі сфери захисту

- а) працівників, найнятих за трудовим договором на визначений період часу або на час виконання конкретної роботи;
- б) працівників, які проходять випробувальний термін або не мають необхідної вислуги років, за умови що тривалість цих періодів є розумною і визначається наперед;
- с) працівників, які приймаються на роботу тимчасово на короткий період часу.

Поважні причини для звільнення

- пов'язані зі здібностями та поведінкою працівника,
- організаційні вимоги підприємства (економічні причини)

Оскарження звільнення

- Право працівника, який вважає себе звільненим без поважної причини оскаржити таке звільнення до неупередженого органу.
- Тягар доведення не повинен повністю покладатися на скаржника, однак має бути предметом відповідного регулювання між працівником і роботодавцем
- Працівникам, звільненим без поважної причини, має бути надано достатню компенсацію чи інший належний засіб судового захисту

Належні системи компенсування

- відшкодування фінансових збитків, понесених від дати звільнення до дати рішення апеляційного органу;
- можливість відновлення на посаді;
- компенсація достатньо високого рівня з метою стримати роботодавця та відшкодувати збитки, завдані працівнику.

Стаття 29 – Право працівників на інформацію та консультації на під час колективного звільнення

- З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці.

Колективне звільнення

- це звільнення кількох працівників протягом зазначеного в законі періоду, вчинене з причин, які не стосуються окремих працівників, а пов'язане зі скороченням чи зміною діяльності підприємства. Однак визначення звільнення в національному законодавстві не повинне бути надто обмежувальним.

- Процедури інформування та консультування, повинні передувати процесу колективного звільнення

Право включає в себе

- працівники знають про причини та масштаби запланованих звільнень,
- роботодавець, плануючи колективне звільнення, враховує посади працівників, зокрема коли розглядає питання масштабу, процедури й способу таких звільнень, а також, наскільки можна уникнути, обмежити та/або пом'якшити їх наслідки

Процес інформування та консультування спрямований

- на можливе уникнення чи мінімізацію обсягу колективних звільнень
- на пом'якшення наслідків колективних звільнень