

Компенсации от работодателя в связи с сокращением штата

Вопрос:

Я работаю в компании более двух лет, и вот мне выдали письмо с уведомлением об увольнении по сокращению штатов. Полагается ли мне некоторая компенсация и в каком размере? Есть ли какой-нибудь закон, защищающий права матери-одиночки (ребенку год и семь месяцев и он гражданин Кипра)? Куда следует обратиться в случае отказа в компенсации?

Ответ:

Уважаемый читатель,

В случае, если вы работали у одного работодателя в течение по крайней мере 104 недель, и ваша занятость прекращается по причине сокращения штата прежде достижения вами пенсионного возраста, вы имеете право на выплату выходного пособия при увольнении из Фонда пособий для увольняемых.

Следует также отметить, что сезонная занятость у одного работодателя, по крайней мере в течение 15 недель, считается непрерывным сроком занятости.

Сотрудника увольняют по причине сокращения штата в любой из следующих ситуаций:

1. Работодатель закрыл или намеревается прекратить деятельность компании, в которой работал сотрудник.
2. Работодатель сокращает или намерен прекратить деятельность компании в местности, где работал сотрудник.
3. По причинам, перечисленным ниже, связанным с деятельностью компании:
 - Модернизация, механизация, или любые другие изменения в методах производства или организации, что снижает количество необходимых работников;
 - Изменения в продукции или в методах производства или в навыках, необходимых со стороны сотрудников;
 - Закрытие отделов/департаментов;
 - Маркетинговые и финансовые трудности;
 - Отсутствие заказов или сырья;
 - Дефицит средств производства;
 - Сокращение объема производства или деятельности компании.

Работник не вправе претендовать на выплату выходного пособия при увольнении, даже если он был уволен в связи с сокращением штата, когда:

- Работодатель перед увольнением делает предложение о подходящей альтернативной занятости, а работник необоснованно отказывается от этого предложения.
- Занятость была прекращена в результате передачи предприятия другому работодателю, который продлил трудовой контракт.
- Работодатель является зарегистрированной компанией в соответствии с Законом о компаниях, и работник переведен на подходящую должность в другую организацию, связанную с бывшей компанией. Две компании рассматриваются как ассоциированные компании, если один из них является дочерней компанией другой, или, если они обе являются дочерними предприятиями третьей компании. Термин «дочерняя» имеет значение, определенное статьей 148 Закона о компаниях (Гл.113 с изменениями).
- До увольнения другой работодатель, являющийся компанией, в которой настоящий работодатель является основным акционером или осуществляет значительный контроль, предлагает работнику соответствующую должность.

Размер выходного пособия при увольнении рассчитывается с учетом периода непрерывной службы сотрудника и его итоговой заработной платы, а именно:

ВРЕМЯ НЕПРЕРЫВНОЙ ЗАНЯТОСТИ	СУММА ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ
До 4 лет	Зарплата за 2 недели за каждый год непрерывной занятости
Более 4 и до 10 лет	Зарплата за 2,5 недели за каждый год непрерывной занятости
Более 10 и до 15 лет	Зарплата за 3 недели за каждый год непрерывной занятости
Более 15 и до 20 лет	Зарплата за 3,5 недели за каждый год непрерывной занятости
Более 20 и до 25 лет	Зарплата за 4 недели за каждый год непрерывной занятости

- Если сотрудник является акционером частной компании и нанят в компанию иначе, чем в соответствии с договором найма, или при таких обстоятельствах, в которых отношения работник-работодатель могут быть прекращены, размер выходного пособия при

увольнении равен одному проценту (1%) от еженедельной заработной платы, умноженный на 52 и на количество лет работы.

- Там, где общий срок занятости превышает число полных лет, доля года, составляющая 26 недель или более, считается полным годом.
- Если увольняемый сотрудник достиг возраста 64 лет, выходное пособие уменьшается на 1/12 за каждый полный месяц, на который возраст работника превышает 64 года.

Если работник имеет право на одновременную выплату выходного пособия из Фонда пособий для увольняемых и другой выплаты при увольнении, закрепленной в коллективном договоре или контракте, работник получает сумму, подлежащую выплате из Фонда пособий для увольняемых, и любую сумму, подлежащую выплате работодателем, помимо выплаты из Фонда.

Следует уточнить, что выплата выходного пособия из Фонда не считается выплатой от работодателя.

Период занятости рассчитывается в неделях. При вычислении периода занятости недели рассчитываются следующим образом:

1. неделя, в которой сотрудник работал 18 часов или более.
2. неделя, в течение которой работник:

- Не мог работать из-за болезни, травмы или беременности,
- Отсутствовал на работе из-за временного прекращения работы,
- Отсутствовал на работе при таких условиях, как личная договоренность, обычай или наличие рассмотрения трудовых споров между работником и работодателем в Суде,
- Отсутствовал по причине нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Для целей расчета периода занятости сезонных работников учитываются только недели, реально проведенные на работе.

Как правило учитываются периоды занятости сотрудника у того работодателя, который увольняет сотрудника. Однако, если деятельность передается от одного работодателя к другому, или когда работник переведен из одной компании в другую, связанную компанию, или компанию, которая по факту, контролируется теми же лицами, занятость в новой компании учитывается как занятость у того же работодателя.

Для того, чтобы получить выплату из Фонда пособий для увольняемых, необходимо подать заявку установленного вида, которую вы можете получить в ближайшем офисе социального страхования, Центре обслуживания граждан или через Интернет. Заявка должна быть представлена в ближайшей офис социального страхования не позднее трех месяцев с даты прекращения трудовых отношений. Тем не менее, в исключительных случаях, когда работник доказывает, что причина для задержки подачи заявки была существенной, выплата может быть утверждена при условии, что заявка подана в течение 12 месяцев с даты прекращения работы.

В случае, если ваш запрос будет отклонен, или у вас есть возражения по поводу решения Фонда пособий для увольняемых, вы можете нанять адвоката для того, чтобы подать иск в Суд по трудовым спорам для рассмотрения вопросов, вытекающих из применения трудового законодательства.