

Відповідно до ст.43 КЗпП України розірвання трудового договору за п.4 ст.40 КЗпП України має відбуватися лише за попередньою згодою профспілкової організації, членом якої є працівник. Для отримання такої згоди керівник має подати на ім'я голови профспілкової організації обґрунтоване подання про розірвання трудового договору з працівником. Звільнити порушника трудової дисципліни без попередньої згоди профспілкової організації можна лише у випадках, передбачених ст.43-1 КЗпП України.

Відповідно до частини другої та третьої ст.43 КЗпП профспілкова організація, членом якої є працівник, розглядає **у 15 - денний строк подання** керівника про розірвання трудового договору з працівником.

Подання керівника **має розглядатися у присутності працівника**, на якого воно внесено. Розгляд подання за відсутності працівника від його імені може виступати інша особа, зокрема й адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд подання відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою ст.43 КЗпП. У разі повторної неявки працівника (його представника) на засідання без поважних причин подання може розглядатися за відсутності працівника.

Згідно з частинами п'ятою та шостою ст.43 КЗпП профспілкова організація має **повідомити керівника про прийняте рішення у письмовій формі**

в триденний строк після його прийняття.

Деякі правила щодо надання згоди :

- З поданням до профкому може звертатися посадова особа, яка має право на прийняття та звільнення працівників;
 - Подання має бути у письмовій формі та обґрунтованим, повинно містити рогорнуту мотивацію, описувати усі фактичні обставини, які послужили причиною звільнення;
 - Засідання виборних профспілкових органів вважається правомочним, якщо в них бере участь більше **як половина** членів виборного органу. (**п. 32 Статуту профспілки працівників освіти і науки України**)
- ;

Рішення профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо відмову не обґрунтовано, керівник має право звільнити працівника без згоди профспілкової організації.

Зверніть Увагу!

Якщо триденний строк для повідомлення керівника пропущено, то слід вважати, що профспілкова організація надала згоду на розірвання трудового

договору з працівником.

У разі виявлення факту порушення роботодавцем встановленого порядку звільнення працівників, працівник має право звернутися із заявою про вирішення трудового спору до комісії по трудових спорах, а також до суду.

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено роботодавцем без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, **суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.**

Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення.

Відповідно до ст.ст. 237-2371 Кодексу законів про працю України на службову особу, винну в незаконному звільненні працівника, судом може бути покладено обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу та відшкодуванням йому моральної шкоди, спричиненої таким порушенням.