

□ □ □ □ □



Згідно з частиною першою статті 43 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

У випадках, передбачених чинним законодавством про працю, власник або уповноважений ним орган звертається з обґрунтованим письмовим поданням про розірвання трудового договору з працівником до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

□ □ □ **Варто зазначити** ! □

Відповідно до частини третьої статті 252 КЗпП України та частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу закладу, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів) та його керівників, крім випадків додержання загального порядку (стаття 43 КЗпП України), допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Згідно з частиною другою статті 43 КЗпП України виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Відповідно до частини третьої статті 43 КЗпП України подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно внесено.

Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат.

Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд подання відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою статті 43 КЗпП України. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Виборний орган первинної профспілкової організації повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі у триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації надав згоду на розірвання трудового договору з працівником (частина п'ята статті 43 КЗпП України).

Рішення виборного органу про відмову у наданні згоди на розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтованим. У разі якщо у рішенні немає обґрунтування відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (частина сьома статті 43 КЗпП України).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з працівником не пізніше, ніж через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (частина восьма статті 43 КЗпП України).

Згідно з частиною дев'ятою статті 43 КЗпП України якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у наданні згоди на звільнення працівника (частина перша статті 43 КЗпП України) розглядає спір по суті.

☐ ☐ ☐ **Варто зазначити** !☐

За результатами аналізу судової практики, можна зробити висновок, що під час розгляду трудових спорів щодо незаконного звільнення працівників у разі відмови виборних органів первинних профспілкових організацій, членами яких вони є, у наданні згоди на розірвання трудових договорів з працівниками суд з'ясовує, чи містить відповідне рішення виборного профспілкового органу правове обґрунтування такої відмови та не дає оцінку обґрунтованості цього рішення.

Також лише у разі відсутності в рішенні обґрунтування відмови у наданні згоди на розірвання трудового договору власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Відповідно до вивчених рішень суду обґрунтована відмова виборних органів профспілкових організацій у наданні згоди на розірвання трудових договорів з працівниками (членами профспілки) є підставою для поновлення зазначених працівників на роботі у разі їх незаконного звільнення.

Дементьєва Ю. В.

Юрисконсульт Миколаївської обласної організації

Профспілки працівників освіти і науки України.