|  |
| --- |
| Гарантії для голови профспілки при звільненні за скороченням штату |
| http://pon.org.ua/templates/Default/images/spacer.gif |
| [[Гарантії для голови профспілки при звільненні за скороченням штату](http://pon.org.ua/uploads/posts/1374495392_1370848995_images.jpg)](http://pon.org.ua/uploads/posts/1374495392_1370848995_images.jpg)Відповідно до пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Скорочення полягає у зменшенні чисельності (штату) працівників і є різновидом змін в організації виробництва і праці. Такі зміни відповідно до статті 40 КЗпП України є підставою для розірвання трудового договору, яке відбувається з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.  Скорочення штату працівників має відбуватися за процедурою, визначеною законодавством про працю. Стаття 49-2 КЗпП України передбачає, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.   При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.  Разом з тим, законодавством передбачені додаткові гарантії для працівників підприємств, установ і організацій, обраних до профспілкових органів.   Згідно із ст. 252 КЗпП України та ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки.   Не допускається звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби).   Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.   Таким чином, звільнення голови профспілки при скороченні штату має відбуватися відповідно до загальних вимог законодавства про працю з урахуванням додаткових гарантій, визначених ст. 252 КЗпП України та ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".  На звільнення голови профспілки власник або уповноважений ним орган зобов'язаний, крім додержання загального порядку, одержати попередню згоду профспілки, членом якої є працівник, а також вищестоящого органу цієї профспілки (профспілкового об'єднання).   У разі порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, у тому числі і під час звільнення, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ст. 233 КЗпП України).  У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. |