[Звільнення за скороченням штату допускається лише за згодою профспілкового органу](http://ponu.dp.ua/home/1447-290517-dismissal-for-redundancy-is-allowed-only-with-the-consent-of-the-trade-union-body.html)

 Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку змін в організації виробництва і праці в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Звільнення з цієї підстави допускається якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

 Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці. **Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.**

 Відповідно до статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

 Частиною 3 статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та частиною 3 статті 252 КЗпП України передбачено, що звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також а також вищого виборного органу цієї професійної спілки. Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано.

 Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

 Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

 Розглядаючи трудовий спір суд має з’ясувати, чи містить рішення профспілкового органу про відмову у наданні згоди на розірвання трудового договору правове обґрунтування такої відмови, і не вправі давати оцінку обґрунтованості самого рішення.

 **І 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 (профспілкового представника).**

 Такий висновок міститься в рішенні Апеляційного суду Вінницької області (справа №127/1618/17).

 Первинна профспілкова організація навчального закладу прийняла рішення не надавати згоду на звільнення працівника, обґрунтувавши його тим, що адміністрацією навчального закладу допущені порушення діючого трудового законодавства, нормативних документів: не було проведено у встановлені строки консультації з профспілкою щодо працевлаштування працівників, які не забезпечені навчальним навантаженням; належним чином не організовано профорієнтаційну роботу; не забезпечено належним чином роботу приймальної комісії; не запропоновано позивачу вакантні посади, на які були прийняті нові працівники з липня по жовтень 2016 року; відмовлено позивачу у прийнятті на вакантні посади; ігнорувалися звернення первинної профспілкової організації, не надавалися на них повні, мотивовані відповіді.

 **Згідно з рішенням суду обґрунтована відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.**

## [Відповідальність роботодавця за ненадання щорічної відпустки](http://ponu.dp.ua/home/1442-180517-liability-employer-for-failure-to-annual-leave.html)

 Порядок і умови надання щорічних відпусток регулюються статтю 79 Кодексу законів про працю України і статтею 10 Закону України «Про відпустки». Згідно з нормами цих законодавчих актів надання відпустки є обов’язком роботодавця, а також забороняється

 Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається працівником право на щорічні відпустки, та немає заборони надавати щорічні відпустки в разі їх невикористання.

 Якщо працівник через певні причини не скористався своїм правом на таку відпустку за попередні роки, то він має право їх використати.

 Ненадання працівнику щорічних відпусток є порушенням законодавства про працю, за що передбачена фінансова відповідальність згідно з абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП України – у розмірі мінімальної заробітної плати (3200 грн).

 Штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Держпраці), та виконуються органами державної виконавчої служби.

## [Затверджено порядoк здійснення держконтролю за додержанням законодавства про працю](http://ponu.dp.ua/home/1438-110517-approved-procedure-for-state-control-over-the-observance-of-labor-legislation.html)

 Постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок контролю) та Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (далі – Порядок нагляду).

 Відповідно до затвердженого Порядку контролю право на здійснення інспекційних відвідувань з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин мають інспектори праці Державної служби України з питань праці та її територіальних органів і виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об’єднаних територіальних громад.

 У пункті 5 Порядку контролю визначено перелік підстав для здійснення інспекційних відвідувань. Такими підставами, зокрема, є звернення працівника щодо порушення законодавства про працю, звернення фізичної особи про порушення стосовно неї правил оформлення трудових відносин, рішення суду, повідомлення органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів, інформації органів Держстату, ДФС, ПФУ, профспілкових організацій, а також за рішенням керівника органу контролю щодо виявлення неоформлених трудових відносин.

 Порядок контролю передбачає, що у разі виконання у встановлені строки припису про усунення порушень заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються, крім випадків, якщо йдеться про факти використання праці неоформлених працівників, несвоєчасної виплати заробітної плати або виплати її в неповному обсязі, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці. У таких випадках заходи щодо притягнення до відповідальності застосовуються одразу після закінчення перевірки і одночасно із внесенням припису.

 За письмовою заявою роботодавця інспектори можуть проводити аналіз стану дотримання законодавства про працю. За результатами такого аналізу роботодавець до відповідальності не притягується.

 Порядком нагляду передбачена процедура виявлення порушень та недоліків під час здійснення повноважень з контролю за додержанням законодавства про працю виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об’єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади.