



Відповідно до ч. 3 ст. 252 КЗпП України, ч. 3 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, 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 вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Ці норми встановлюють додаткові гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів, і застосовуються, крім дотримання загальних норм.

Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі [501/2476/15-ц](#) за позовом працівника, який є членом виборного профспілкового органу, про визнання незаконним його звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, прийшов до таких висновків.

Протоколами засідань виборних профспілкових органів (виборного органу, членом якого є позивач, та вищого органу) відмовлено в наданні згоди на звільнення працівника за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України з обґрунтуванням відмови, посиляючись на порушення трудових прав членів профспілки та самої профспілки, а також порушення ст. ст. 42, 43, 49-2, 49-4 КЗпП України.

Суди попередніх інстанцій, відмовляючи в задоволенні позову, послалися на вказані протоколи, згідно яких профспілка відмовила в наданні згоди на звільнення працівника, виходили з того, що така відмова є необґрунтованою, що позивач була звільнена з дотриманням вимог чинного законодавства за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Суд касаційної інстанції зробив висновок, що судами не було враховано, що перевіряючи дотримання відповідачем при звільненні з роботи позивача вимог п. 1 ч. 1 ст. 40, ст. 43, ч. 3 ст. 252 КЗпП України, ч. 3 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», суди повинні з'ясувати, чи містить рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору правове обґрунтування такої відмови, не даючи при цьому оцінки обґрунтованості самого рішення.

Така правова позиція викладена у постановках судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 24 вересня 2014 року № 6-104цс14, від 1 липня 2015 року № 6-703цс15 та від 16 грудня 2015 року № 6-1178цс15.

Проте вирішуючи спір, суди попередніх інстанцій залишили поза увагою, що звільнення члена виборного органу профспілки без попередньої згоди на це виборного органу первинної профспілкової організації профспілки та вищестоящого органу цієї профспілки є порушенням вимог діючого трудового законодавства.

Суд касаційної інстанції скасував рішення судів попередніх інстанцій та вказав при цьому, що судами не надано мотивування усім доводам сторін у справі, що є обов'язковим елементом справедливого судового розгляду (ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод).

[Прес-служба Профспілки працівників освіти і науки України](#)