**Правовий захист від незаконного звільнення: топ-5 гарантій**

**ТОП-5 гарантій захисту від незаконного звільнення**

Згідно зі статтею 43 Конституції України, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Відповідно до ст. 5-1 Кодексу законів про працю України, держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

Нагадаємо, що згідно зі ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», державна політика зайнятості населення базується на принципах пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави.

У чому ж полягає правовий захист від незаконного звільнення?

1. Звільнення працівника з ініціативи роботодавця можливе лише на певних підставах.

Основні підстави для звільнення з роботи передбачає ст. 40 Кодексу законів про працю України «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу». Підстави для звільнення окремих категорій працівників містяться у ст. 41 КЗпП «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов».

2. Необхідним є дотримання процедури звільнення.

Гарантіям прав працівників, які звільняються з причин економічного характеру, присвячена окрема глава КЗпП під назвою «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників». У разі якщо вивільнення є масовим, відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Про звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 2 місяці до дати звільнення (ст.49-2 КЗпП).

КЗпП передбачає, що звільнення в разі скорочення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (ст. 40). При цьому працівник має обов’язково отримати виплату вихідної допомоги (ст. 44). Останні дві гарантії поширюються також у разі розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а також при поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Якщо ж до працівника застосовується звільнення як захід дисциплінарного стягнення, то і в цьому разі він користується певними гарантіями. Так, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав невиконання трудових обов’язків або прогулу можливе за умови отримання пояснень щодо причин вчиненого проступку (ст.149 КЗпП). Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення (ст. 148 КЗпП).

3. Існують обставини, за яких звільнення неприпустиме.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці (це стосується і відпусток по догляду за дитиною). Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

4. Окремі категорії осіб користуються додатковим захистом.

Стаття 42 КЗпП передбачає, що при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам, зазначеним у ч. 2 цієї статті.

Якщо працівник є членом профспілки, то розірвати з ним трудовий договір з певних підстав роботодавець може лише за попередньою згодою виборного органу профспілки, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпП). Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства потребує згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (ст. 252 КЗпП).

Також існують суб’єкти, звільнення яких допускається у виняткових випадках:

 а) вагітні жінки, матері з дітьми до 3 років, одинокі матері з дітьми віком до 14 років — їх звільнення допускається у випадках повної ліквідації підприємства, установи, організації, за умови обов’язкового працевлаштування (ст. 184 КЗпП);

 б) неповнолітні працівники — їх звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (ст. 198 КЗпП).

5. Існує можливість поновлення на роботі у судовому порядку.

Під незаконним звільненням, як роз’яснив Верховний Суд, слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом (постанова Верховного Суду від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18). У місячний термін після отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення працівник може оскаржити його до суду. Судовий збір за подачу позову про поновлення на роботі не сплачується (ст. 5 Закону України «Про судовий збір»). Цивільний процесуальний кодекс України допускає можливість розгляду таких справ у спрощеному порядку. При винесенні рішення про поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу; рішення про поновлення на роботі підлягає негайному виконанню  (ст. 235 КЗпП).