

<https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/1167934/> (дата звернення: 26.01.2022).

11. Kodeks cywilny: Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Dz. U. 1964. Nr 16. Poz. 93. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19640160093/U/D19640093Lj.pdf> (дата звернення 27.01.2022).

12. Civilinio kodekso: Įstatymas 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII-1864. Žin., 2000, Nr. 74-2262. URL: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/lt/lt/lt073lt.pdf> (дата звернення 27.01.2022).

Іван Яцкевич

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри
приватного права
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»*

ПРАВО ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПРОФСПІЛКИ ВИМАГАТИ РОЗРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У системі реформування законодавства України у соціально-економічній сфері особливе місце займає реформа трудового законодавства. Як відомо, розробка нового трудового кодексу ведеться вже досить тривалий час і поки що у суспільстві та у політичних колах немає консенсусу для прийняття оновленого кодифікованого закону про працю. Натомість сфера колективно-трудова відносин взагалі залишається на периферії процесу оновлення національного законодавства. Разом з тим, у цій сфері є багато нагальних та концептуальних проблем, які мають важливе практичне значення, від вирішення яких залежить подальший розвиток України, економічна стабільність та інвестиційна привабливість.

У цій короткій публікації пропонується звернути увагу на законодавчу ініціативу щодо реформування законодавства про діяльність профспілок. Так,

законопроектом № 2681 від 27.12.2019 зокрема пропонується позбавити профспілки, а точніше виборний орган профспілкової організації, права вимагати у власника або уповноваженого органу розірвати трудовий договір з керівником, який порушує законодавство про працю, профспілки, колективні договори і угоди.

Щоб надати науково-юридичну оцінку таким ініціативам, варто спочатку розібратися з призначенням чинної норми права, якою передбачено право у вимагати розірвання власником (уповноваженим органом) трудового договору з керівником, який порушує законодавство про працю, профспілки чи колективні договори і угоди. Як потрібно розуміти таке право та відповідні повноваження в умовах розбудови ринкової економіки та ринку праці? Чи не означає, закріплене ст. 45 Кодексу законів про працю України, право це «шкідливе», «зайве» втручання представницького органу трудового колективу у господарську компетенцію власника, створюючи при цьому умови для зловживання профспілками своїми правами і гарантіями? Можливо, навпаки – таке право свідчить про реальну можливість громадського контролю за дотриманням законодавства про працю керівником підприємства-роботодавця?

Так, відповідно до ст. 45 КЗпП України, на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган *повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».*

Водночас, власник або керівник можуть оскаржити рішення виборного органу ППО до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. Важливо зазначити, що у випадку оскарження рішення щодо розірвання трудового договору з керівником, виконання вимоги зупиняється до винесення відповідного рішення судом. Якщо ж рішення не оскаржено і не виконано вимогу виборного органу первинної профспілкової організації, то такий орган може оскаржити діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до

компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

Таким чином, ст. 45 КЗпП України передбачено процедуру зупинення та скасування незаконного, необґрунтованого або безпідставного рішення про висунення вимоги про розірвання трудового договору з керівником. Як показує судова практика, такий контроль є досить ефективним та збалансованим, адже як роботодавець, так і представницький орган колективу працівників можуть захистити свої права та законність рішення у судовому порядку.

Так, Великою Палатою Верховного Суду у рішенні від 06.07.2021 у справі № 910/4508/20 сформовано висновок, що *право оскаржувати бездіяльність власника або уповноваженого ним органу про припинення трудового договору з керівником виникає у профспілки за умови, що така вимога не оскаржена власником або керівником до суду.*

Подібну правову позицію висловлено у Постанові ВП ВС від 06.07.2021 у справі № 910/4508/20. Так, згідно з обставинами справи, Профспілка звернулася до суду з метою оскарження бездіяльності власника та зобов'язати його розірвати трудовий контракт з головою правління банку, однак судом було встановлено, що до звернення Профспілки з позовом у цій справі вимога була оскаржена до суду. Зрештою, суд зазначає, що «... відповідно до ч. 3 ст. 45 КЗпП України у Профспілки не виникло права на звернення до суду з позовом у цій справі про визнання протиправною бездіяльності КМУ, яка полягає в нерозірванні трудового договору з головою правління банку, та зобов'язання розірвати трудовий договір».

На практиці застосування положень ст. 45 КЗпП України часто супроводжується спірними позиціями щодо кола осіб, на які може поширюватися вимога, так і щодо кола суб'єктів, уповноважених висувати власнику вимогу розірвати трудовий договір з керівником, зокрема щодо профспілки, яка діє на підприємстві, але не брала участі у колективних переговорах щодо укладення колективного договору.

Постановами Касаційного цивільного суду Верховного Суду підтверджено висновок про те, що положення КЗпП України не передбачають, що вимога про звільнення у разі порушення законодавства про працю, умов колективного договору керівником може бути заявлена лише тією профспілкою, яка була стороною колективного договору (постанови КЦС ВС від 26.05.2021 у справі № 201/1426/20; КЦС ВС від 03.02.2021 у справі №213/4925/19).

Так, у справі № 201/1426/20 голова правління Банку оскаржив рішення ППОС АТ КБ «ПриватБанк», оскільки у профспілці відсутнє право на його прийняття (немає колективного договору). Рішенням суду першої та апеляційної інстанцій позов задоволено. Постановою КЦС ВС від 26.05.2021 у цій справі закріплено висновок, що *положення КЗпП України не передбачають, що вимога про звільнення у разі порушення законодавства про працю, умов колективного договору керівником може бути заявлена лише тією профспілкою, яка було стороною колективного договору.*

У відповідності з обставинами справи №213/4925/19 рішення про вимогу ПС «Професійна спілка чесних працівників» до наглядової ради ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» розірвати ТД (контракт) з генеральним директором було оскаржено останнім до суду. Апеляційний суд залишив в силі рішення першої інстанції про задоволення позову і виходив із того, що ПС «Професійна спілка чесних працівників» не приймала участі в укладенні колективного договору. Однак КЦС ВС у постанові від 03.02.2021 по цій справі зазначає, що *на підприємстві можуть діяти декілька профспілок, які є рівними перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки.* Проте ВС залишив в силі рішення попередніх інстанцій, оскільки порушень, які викладені в оспорюваному рішенні профактиву, не виявлено.

Отже, судова практика доводить дієвість механізмів судового контролю у випадку реалізації профспілкою права вимагати розірвання трудового договору з керівником у передбачених Законом випадках.

Попри цілком збалансований судовий контроль за дотриманням законодавства щодо вимоги профспілки розірвати трудовий договір з керівником, який порушує трудове законодавство, існує ціла низка проблем, зумовлених необхідністю оновлення законодавства. Важливо, щоб при прийнятті нових та оновленні існуючих положень законодавства у сфері правового регулювання діяльності як профспілок, так і роботодавців, відбувалося узгодження правового регулювання.

Зокрема, необхідно узгодити положення Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» з урахуванням останніх змін щодо здійснення керівником Товариства своїх повноважень на підставі цивільно-правового договору з положеннями ст. 45 КЗпП України з метою усунення колізій та сприяння ефективному застосуванню відповідних норм права. Так, ст. 39 Закону № 1667-IX, з одноосібним виконавчим органом та кожним членом колегіального виконавчого органу укладається *цивільно-правовий або трудовий договір* (контракт). Договір (контракт), що укладається з одноосібним виконавчим органом та членом колегіального виконавчого органу, від імені товариства підписує особа, уповноважена на таке підписання загальними зборами учасників. Повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень *лише шляхом обрання нового одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків*. Крім того, зазначена стаття містить положення, згідно з якими повноваження виконавчого органу товариства може виконувати юридична особа, зареєстрована відповідно до законодавства України (особа, яка здійснює функції управління).

Отже виникає питання, яким чином застосовувати положення ст. 45 КЗпП України до керівника, з яким укладено не трудовий договір (контракт), а договір цивільно-правового характеру, чи взагалі функції виконавчого органу товариства покладено на юридичну особу?

Більше того, не вирішують проблемні питання щодо права профспілок з метою забезпечення дотримання трудового законодавства вимагати розірвання трудового договору з керівником, який порушує таке законодавство, і зміни до законодавства про діяльність профспілок. Так, відповідно до законопроекту № 2681 від 27.12.2019 в частині виключення повноважень профспілки висувати вимогу про розірвання трудового договору з керівником суперечить положенням ст. 45 КЗпП України та наведеним у пояснювальній записці намірам авторів законопроекту щодо сприяння захисту прав працівників (Законопроект №2681 від 17.12.2019).

З огляду на вищезазначене, можемо зробити **висновок**, що збереження повноважень профспілки обґрунтовано вимагати розірвання трудового договору з керівником, який порушує законодавство про працю не перешкоджає модернізації трудових відносин та трудового законодавства, а чинне законодавство містить дієвий механізм запобігання зловживанню таким правом, що підтверджується судовою практикою.

Разом з тим, необхідно узгодити положення корпоративного законодавства з трудовим в частині припинення повноважень з керівником товариства. Пропонуємо внести зміни до законодавства та поширити право вимагати розірвання трудового договору з керівником, який порушує законодавство про працю, незалежно від того, на підставі якого договору він працює.

Водночас, ми підтримуємо позицію про те, що керівник має належати до суб'єктів корпоративних відносин, бути представником власника у відносинах з трудовим колективом, таким чином позбавивши його подвійного правового статусу – як сторони договірних трудових відносин та корпоративних, що значно полегшить правозастосування, у тому числі й у правовідносинах роботодавця з профспілковою організацією.