

заинтересованным лицам углубить имеющееся у них представление о существовании в трудовом праве защитных и охранительных правоотношений.

Список литературы: 1. Конституция Украины // Вед. Верхов. Рады Укр. - 1996. - № 30. - Ст. 141. - С. 380. 2. *Венедиктов В.С.* Юридическая ответственность в трудовых правоотношениях: теория и практика. - К.: УМК ВО, 1993. - С. 3-70. 3. *Крашенников Е.А. и др.* Вопросы теории охранительных правоотношений: Матер. науч. конф. - Ярославль: Изд-во Ярослав. ун-та, 1991. - С. 3-45. 4. *Мацюк А.Р.* Структура предмета советского трудового права // Сов. государство и право. - 1979. - № 11. - С. 49-56. 5. *Попов В.И.* Правовое регулирование советских трудовых отношений. - Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1983, С. 68-69. 6. *Стависский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. - Киев-Одесса: Вища шк., 1982. - С. 115-125.

Поступила в редакцию 04.01. 2001 г.

УДК 349. 2

О.А. Яковлєв, аспірант

*Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

Деякі питання щодо розірвання трудових договорів (контрактів) із керівниками на вимогу профспілкових органів

Трудові відносини за загальним правилом припиняються за ініціативою сторін трудового договору, тобто тих осіб, які його уклали. Але держава піклується про охорону й захист трудових та інших соціально-економічних прав та інтересів працюючих і з цією метою наділяє деякі інші органи, які не є стороною трудового договору, правом вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівниками підприємств, установ, організацій, якщо вони не дотримуються вимог трудового законодавства і порушують права працівників. Забезпечення дотримання трудових прав трудящих – одне з основних завдань держави, що впливає зі ст.3 Конституції України, яка наголосила, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [4, с.32]. Принцип відповідальності держави перед людиною за свою діяльність, закріплений у цій статті у формі загального положення, у

подальшому конкретизується в інших нормативно-правових актах, у тому числі й у багатьох нормах трудового законодавства.

На виконання цих фундаментальних конституційних засад спрямовані й “Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”, схвалені Указом Президента України від 24 травня 2000 р. №717/2000. Цьому питанню присвячено окремий розділ - “Захист трудових прав громадян”, у якому наголошується на необхідності подальшого вдосконалення соціально-трудоких відносин щодо захисту прав працюючих на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а це, у свою чергу, зумовлює необхідність оновлення законодавства про працю, прийняття законодавчого акта про державний нагляд і контроль за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про працю й охорону її, де має бути закладено правову основу діяльності органів, на які покладаються функції державного нагляду, і навіть запровадження державної статистичної звітності щодо порушення законодавства про працю [8; 2000. - №22. - С.8].

На вирішення проблеми охорони трудових прав і націлено законодавство про право профспілок вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівниками підприємств, установ, організацій зі здійснення захисної функції. У такий спосіб вони охороняють трудові права громадян і забезпечують недопущення їх порушень у майбутньому. Ця функція профспілок у сучасних умовах є головною. Про це йдеться у новому Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (далі - Закон), прийнятому Верховною Радою України 15 вересня 1999 р. [2; 1999. - №45. - Ст.397].

Згідно зі ст.45 КЗпП України на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором.

У разі, коли колективний договір підписав інший уповноважений на представництво орган, трудовий договір з керівником, який не виконав зобов'язань за колективним договором, має бути розірвано на вимогу цього органу.

Якщо власник, уповноважений ним орган або працівник, щодо якого пред'явлено вимогу про розірвання договору, не згоден із цією вимогою, він може оскаржити її в суді у двотижневий строк.

У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Стаття про право профспілок вимагати розірвання трудового договору з працівниками була введена до Кодексу ще 1922 р. З усією впевненістю можна заявити, що, мабуть, у КЗпП не було і немає іншої статті, окрім ст. 45, навколо якої точилися б такий тривалий час спори й дискусії, висловлювалися різні, іноді навіть протилежні погляди. До цієї статті неодноразово вносилися суттєві зміни залежно від соціально-економічних та політичних умов у державі. Ось і в сучасних умовах згаданий Закон не лише зберіг це право профспілок, а й значно розширив їх права в питаннях припинення трудових відносин із керівниками. Так, Закон у ст.33 "Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб" наділяє всі профспілкові органи без обмежень правом вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди, а п.9 ст. 38 окремо наділяє цим правом виборні органи профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації, тобто низові, первинні органи [2; 1999. - №45. - Ст. 397].

Таким чином, із прийняттям розглядуваного Закону розширено коло суб'єктів із числа профспілкових органів, яким надано право вимагати звільнення з роботи керівників, які порушують трудові права працюючих. Є всі підстави зробити висновок, що відтепер таким правом можуть скористатися не тільки виборні, первинні низові профспілкові органи, що діють на підприємствах, установах, організаціях, а й вищі за статусом профспілкові органи та їх об'єднання. І таке законодавче вирішення слід визнати правильним. До 1995 р. правом вимагати розірвання трудового договору (контракту) були наділені всі профспілки, не нижче районних, і широко використовували це право, а виборні первинні профспілкові органи, що діяли на підприємствах, установах, організаціях, такого права не мали. Після внесених змін до КЗпП України в 1995 р. вищі за статусом профспілки це право втратили і ст.45 КЗпП у новій редакції стала застосовуватися зрідка.

Не можна сказати, що права профспілок щодо звільнення керівників були паралізовані, але факт їх звуження не викликає сумніву. Разом з тим факти, коли первинні низові профспілки вимагають розірвання трудових договорів (контрактів) з

керівниками, є. Наприклад, в інформації заступника головного державного інспектора праці начальника інспекції Міністерства праці та соціальної політики України Т. Олійника "Про стан укладення та реалізації колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, які належать до категорії малих із чисельністю працюючих від 15 до 200 чоловік" повідомлялося про те, що зафіксовано два випадки, коли профспілкові органи виступили з ініціативою про розірвання трудового договору з керівником підприємства згідно з ст.45 КЗпП України - на Полтавській ДАП "Універсал-Авіа" і ВО "Знамя", м. Полтава [8; 1999. - №25. - С.8].

Останнім часом у зв'язку з порушенням прав працівників на оплату праці, тривалими вимушеними відпустками без збереження заробітної плати діяльність профспілок у цьому напрямку дещо активізувалась. Так, у зведеній інформації управління виконавчого апарату Ради Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів трудящих про хід виконання Генеральної угоди на 1999-2000 роки станом на 1 квітня 2000 р. та про підсумки засідання спільної робочої комісії сторін від 31 травня 2000 р. повідомлялося про те, що профспілками внесено 113 подань про розірвання трудового договору (контракту) з керівниками підприємств, установ чи організацій на підставі ст. 45 КЗпП України [9; 2000. - №24. - С.4].

Скорочення випадків застосування ст.45 КЗпП пояснюється тим, що члени профспілкових комітетів підприємств, установ та організацій фактично залежать у своїй роботі від керівника. Вони перебувають із ним у трудових відносинах. При прийнятті рішення про вимогу розірвати трудовий договір (контракт) із керівником на членів профспілкових комітетів ці керівники, з одного боку, можуть проявити негативний тиск, а з другого - керівники профспілкових органів можуть бути залучені до управлінських структур підприємств, установ, організацій та контролю за їх діяльністю. І тоді вони фактично паралізовані й не зможуть належним чином відстоювати інтереси трудящих.

У деяких державах підприємці навмисно намагаються залучити членів профспілки до керівних органів на підприємстві, інтегрувати їх у структуру управління і в такий спосіб перетворити їх на своїх соціальних партнерів [12, с. 31]. За таких умов профспілкові лідери не зможуть належним чином виконувати свою захисну функцію. Ось чому поряд з первинними профспілками, що

діють на підприємствах, установах та організаціях, право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівниками повинні мати вищі за статусом профспілкові органи й об'єднання. У зв'язку з вищевикладеним вважаємо за необхідне ч. 1 ст. 45 КЗпП після слів "колективний договір" доповнити словами "а також вищі за статусом профспілкові органи та їх об'єднання".

Зменшення кількості випадків вимог про розірвання трудових договорів (контрактів) із керівниками з боку профспілкових органів пояснюється і створенням Указом Президента України від 17 листопада 1999 р. Національної служби посередництва і примирення [11]. Ця служба запобігає конфліктам, страйкам, іншим акціям протесту. Завдяки примирним процедурам цієї служби вирішуються складні трудові конфлікти шляхом соціального партнерства і профспілкові комітети не вдаються до таких заходів, як прийняття рішень про вимоги щодо розірвання трудових договорів із керівниками.

Про те, що цим правом ефективніше користуються вищі за статусом профспілкові органи, свідчить і такий факт. На засіданні президії Ради профспілок Івано-Франківської області розглядалося питання "Про дії профспілок області у зв'язку з порушенням конституційних, трудових і соціально-економічних прав трудящих". У прийнятому рішенні президія Ради профспілок зобов'язала керівників профспілкових організацій посилити роботу щодо дотримання на підприємствах законодавства про працю, а при порушенні його керівником підприємства йти на розірвання трудового договору з ним [9; 2000. - № 26. - С. 4].

У багатьох країнах профспілки такого права взагалі не мають. Наприклад, у США перші профспілки виникли наприкінці XVIII ст. Суди їх оголосили злочинним угрупованням проти підприємців і суспільства, визнавали їх незаконними й такими, що суперечать громадським інтересам. У силу лише їх колективного організованого характеру членів профспілок піддавали кримінальному переслідуванню, наказували штрафами, тому деякі профспілки припиняли своє існування [7, с. 11].

У сучасних умовах права профспілок США значно розширені. Вони мають як зовнішні, так і внутрішні повноваження: здійснювати організаційну діяльність, вивішувати на спеціальній дошці оголошення, що стосуються профспілкових справ, поширювати пропагандистські матеріали, вербувати нових членів, проводити профспілкові збори тощо. На великих та середніх

підприємствах у розпорядження профспілок передаються окремі приміщення [3, с. 230, 231]. Але профспілки не наділені повноваженнями вимагати звільнення керівників і підприємців. Відповідно до Кодексу законів про працю Російської Федерації правом вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівним працівником наділені профспілкові органи не нижче районних. Первинні профспілкові органи на підприємствах, установах та організаціях таких повноважень не мають.

Стаття 45 КЗпП має на увазі будь-якого керівника незалежно від того, яке підприємство, організацію чи установу він очолює. Згідно з Державним класифікатором професій (ДК 003-95), затвердженим наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. № 257 (з доповненнями та змінами від 14 травня 1998 р.) [8; 1999. - №6. - С. 28], керівниками можуть вважатися генеральний директор, голова, президент та інші керівники об'єднань, президент асоціації, корпорації, концерну, директор будь-якого навчально-виховного закладу, загальноосвітньої школи, директор комбінату, головний лікар лікувально-профілактичного закладу та ін.

Відповідно до ст. 45 КЗпП рішення про вимогу про розірвання трудових договорів виносяться виключно до керівників. Вони не можуть вноситися щодо заступників керівника, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів та їх заступників. Це пояснюється тим, що в сучасних умовах усі перелічені особи є найманими працівниками. Їх приймає на роботу і звільняє з посади керівник підприємства, установи чи організації. Заступники керівника, головні спеціалісти, керівники структурних підрозділів хоча і включаються до управлінської структури, але за своїм правовим статусом вони мало чим відрізняються від інших найманих працівників. У минулому ці категорії працівників призначалися вищестоящими органами, а тому профспілки мали право вимагати їх звільнення.

Як впливає зі ст. 45 КЗпП, право вимагати розірвання трудових договорів мають первинні профспілкові організації, які підписали за дорученням трудового колективу колективний договір. Стаття не передбачає механізму пред'явлення вимоги за умов, коли на підприємствах діє декілька профспілок. Після 1990 р. виникли різні профспілки – “незалежні”, “вільні”, “солідарні”, “демократичні” тощо, тобто спостерігається профспілковий рух від монізму до плуралізму.

У законодавстві про укладення колективних договорів вирішено питання про порядок їх укладення за умови, коли на підприємстві, в установі чи організації діє декілька профспілок. Так, відповідно до ст. 4 Закону України “Про колективні договори та угоди” від 1 липня 1993 р. при наявності на підприємстві державного, галузевого, територіального рівнів кількох профспілок або їх об’єднань чи інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувавши спільний представницький орган для ведіння переговорів та укладення угоди або колективного договору[2; 1993. - №36. – Ст. 397].

Це положення відтворено і в ст. 37 аналізованого Закону. Новелою цієї статті є лише визначення порядку формування спільного представницького органу, який утворюється на засадах пропорційного представництва. Профспілка, що відмовилася від такого органу, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору (угоди). Що стосується прийняття рішення про вимогу розірвати трудовий договір (контракт) із керівником, то в ст. 45 КЗпП і п. 9 Закону не визначено порядок вироблення спільного рішення різних профспілок. Разом з тим вважаємо, що в даній ситуації можна скористатися тим механізмом прийняття рішення про розірвання трудового договору з керівниками, який існує стосовно укладення колективного договору, однак з деякими відмінностями. При укладенні останнього в разі недосягнення згоди щодо спільного представницького органу загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект такого договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його підставі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

При необхідності розірвати трудовий договір (контракт) із керівником питання треба вирішувати більшістю членів профспілки, обраних до спільного представницького органу. З урахуванням важливості цієї процедури таке рішення треба приймати за умови, коли за нього проголосувала кваліфікована більшість членів, тобто не менше 2/3 обраних членів спільного представницького органу. Останній не повинен мати окремих секцій, груп, які представляли б інтереси альтернативних профспілок. Він має приймати тільки одне рішення. Якщо якась

профспілка з різних причин відмовиться брати участь у роботі спільного представницького органу, її інтереси взагалі не будуть ураховані. При винесенні рішення про вимогу розірвати трудовий договір (контракт) із керівником профспілки проявляють форму протесту проти дій керівника, а це свідчить про те, що відносини соціального партнерства між керівником і профспілковими організаціями не склалися.

Підстави для винесення рішення про розірвання трудового договору визначені у ст. 45 КЗпП і ст. 33 Закону, якими є: порушення цього Закону, законодавства про працю, охорону праці, колективні договори та угоди; ухилення від участі в переговорах щодо укладання або зміни колективного договору; невиконання зобов'язань за колективним договором. Вони не конкурують із підставами, передбаченими у статтях 40, 41 КЗпП, між ними відсутня обов'язкова зв'язаність. Ці підстави мають особливий характер. Допущення таких проступків з боку керівника свідчить про порушення трудових прав значного числа працюючих. Одноразові, незначні, випадкові порушення, на наш погляд, не можуть бути підставою для звільнення керівника за ст. 45 КЗпП. А якщо ним допущені грубі порушення трудового законодавства, не виконуються умови колективного договору, ігноруються права й соціально-економічні інтереси працюючих, такий керівник має бути усунений із цієї посади.

У ст. 45 КЗпП йдеться про те, що профспілка має право *вимагати* звільнення керівника або усунення його з посади. Це означає, що орган, який розглядає рішення профспілки, за наявності доказів і підстав повинен його задовольнити. Певні складнощі виникають при прийнятті рішення про звільнення керівника в акціонерних та інших господарських товариствах, що пояснюється тим, що такі рішення повинні обговорюватися на загальних зборах товариств. Крім того, в літературі висловлена думка, що відносини між головами правління, директорами, генеральними директорами товариств та їх засновниками регламентуються не трудовим правом, а цивільним. Прихильники цієї точки зору вважають, що названі особи не перебувають із товариствами у трудових відносинах, а лише зв'язані з ними договором представництва або агентською угодою [5, с. 185, 186, 233]. Поширення на Україні таких думок пов'язано з Указом Президента Російської Федерації "Про деякі заходи щодо забезпечення державного управління економікою" від 10 червня 1994 р., у якому передбачено, що відносини Уряду РФ або

уповноважених ним федеральних органів виконавчої влади з керівниками федеральних державних підприємств регулюються на підставі контрактів, що укладаються відповідно до цивільного законодавства. Цим Указом приписується органам виконавчої влади суб'єктів РФ застосовувати аналогічні правила при укладанні контрактів із керівниками державних підприємств, що перебувають у державній власності відповідних суб'єктів РФ [10]. Якщо погодитись із такою точкою зору, то щодо керівників неможливо застосовувати ст. 45 КЗпП, тому що відсутній трудовий договір між вищезазначеними суб'єктами. Але ми не поділяємо таку думку. Нам вбачається, що відносини між найманими керівниками товариств та їх засновниками (власниками) регламентуються нормами трудового права, а тому вони також можуть бути усунені з посад на підставі рішень профспілкових органів [1, с. 55-59]. Додатковим доказом такого висновку є п. 4.1.3. "Положення про порядок укладання або переукладання контракту з головою правління відкритого акціонерного товариства, холдингової компанії та державної акціонерної компанії", затвердженого Наказом Фонду державного майна України від 6 квітня 2000 р., № 695, у якому передбачено, що контракт із головою правління може бути розірваним, якщо отримано вимогу профспілкового комітету відкритого акціонерного товариства про його звільнення на підставі ст. 45 КЗпП за невиконання умов колективного договору. У вимозі повинні міститися, як зазначається у Положенні, конкретні докази та приклади порушення законодавства України про працю та невиконання особисто головою правління зобов'язань за колективним договором, на підставі яких потрібно розірвати контракт і звільнити його з посади. До вимоги в обов'язковому порядку необхідно додати протоколи засідання комітету ВАТ та зборів колективу, на яких розглядалися питання виконання колективного договору й винесення рішення щодо подання до органів приватизації про звільнення голови правління ВАТ на підставі ст. 45 КЗпП.

Із протоколами в обов'язковому порядку треба ознайомити голову правління ВАТ особисто, щоб він засвідчив це власним підписом. Після отримання письмового повідомлення від останнього про намір розірвати контракт орган приватизації видає наказ про його звільнення, розірвання контракту і призначення на підставі статуту ВАТ виконуючого обов'язки голови правління ВАТ. Записи в трудову книжку голови правління ВАТ

здійснюються на підставі наказів органу приватизації відділом кадрів ВАТ [6].

Список літератури: 1. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. – 1997. – №6. – С. 55-59. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999 – 726 с. 4. Коментар до Конституції України. – К.: Ін-т законодавства Верхов. Ради України, 1996. – 376 с. 5. *Меньшиков С.М.* Миллионеры и менеджеры: Современная структура финансовой олигархии США. – М.: Мысль, 1965. – 455 с. 6. Офіційний вісник України. – 2000. – № 20. 7. *Попов А.А.* США: государство и профсоюзы. – М.: Наука, 1974. – 218 с. 8. Праця і зарплата. 9. Профспілкові вісті. 10. Российская газета. – 1994. – 16 июня. 11. Урядовий кур'єр. – 1998. – № 226- 227. 12. *Усенин В.И., Каленский В.Г., Маслов В.И.* Современные капиталистические предприятия и хозяйская власть. – М.: Наука, 1971. – 214 с.

Надійшла до редакції 04.01.2001 р.

УДК 349.2

**Г.О. Яковлєва, студентка 4 курсу
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків**

Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків

У трудових правовідносинах, що виникають на підставі трудового договору, працівник набуває не тільки прав, але й трудових обов'язків. За своєю природою трудові обов'язки є юридичними, тобто працівнику приписана міра необхідної поведінки, якої він повинен додержуватися згідно з вимогами іншої сторони. До змісту юридичного обов'язку входить владний імператив - вимога дотримуватися приписаної поведінки. Тому забезпеченість останньої у правовідносинах заходами державно-примусового впливу (санкціями) є необхідною властивістю цього обов'язку.

Виконуючи трудові обов'язки, працівник дотримується правомірної, суспільно-корисної поведінки. Невиконання або неналежне їх виконання оцінюється як неправомірна поведінка. Тому її протиправність виражається в невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків. Але трудове