

**ОРГАН УПРАВЛІННЯ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ (РОБОТОДАВЦЯ)  
ЯК СУБ'ЄКТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

У сучасних умовах ринкової економіки, демократизації українського суспільства, формування соціальної, правової держави важливе значення має скоординована участь у політичних та соціально-економічних процесах життя громадськості.

Провідну роль у цьому повинні відігравати профспілки як найбільш масові громадські організації. Розвиток і вдосконалення соціальних відносин повинні стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціального напруження. На перший план у цих процесах виходять відносини соціального партнерства, за допомогою яких мають розв'язуватися нагальні проблеми українського суспільства. Розвиток інституту соціального партнерства в Україні безпосередньо пов'язаний зі зростанням ролі колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин.

У зв'язку з цим важливе теоретичне і практичне значення в сучасних умовах ринкової економіки для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває проблема поширення чинних положень колективного договору на генерального директора й інших представників керівного складу організації. Адже головне завдання колективного договору – захист трудових прав і законних інтересів працівників. Наприклад, Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) РСФСР у редакції 1922 р. містив таку норму: дія колективного договору не поширюється на осіб адміністративного персоналу, які користуються правом прийому і звільнення. Таке право мають директор (генеральний директор або інший одноособовий виконавчий орган), його заступники в період відсутності директора і керівники відособлених структурних підрозділів, якщо таке право надане їм установчими документами, спеціальним дорученням або локальним правовим актом.

Окремі аспекти досліджуваної проблеми відображені в наукових працях М. Г. Александрова, К. С. Батигіна, В. М. Догадова, Н. Б. Болотіної, В. А. Васильєва, В. С. Венедиктова,

Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, Б. Н. Жаркова, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, С. О. Іванова, М. В. Лушнікової, І. Я. Кисельова, З. Я. Козак, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, І. О. Лосиці, А. Р. Мацюка, О. М. Мовчана, Г. К. Москаленка, О. М. Обушенка, Г. В. Осового, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Г. Ю. Семігіна, З. К. Симорота, В. М. Скобелкіна, О. В. Смирнова, В. І. Смолярчука, І. О. Снігирьової, Т. А. Сошникової, Г. О. Стоян, В. М. Толкунової, Н. М. Хуторян, А. І. Цепіна, Г. І. Чанишевої, В. А. Чибісова, В. І. Щербини та ін.

На практиці питання про поширення окремих положень колективного договору на генерального директора виникало неодноразово, насамперед, коли йшлося про оплату його праці. У більшості комерційних організацій зарплата першої особи і керівного менеджменту встановлюється трудовим договором, не обмежується максимальними розмірами й у десятки разів перевищує середню заробітну плату в організації. Проте премії та інші стимулюючі виплати, передбачені колективним договором, ці керівники також одержують. У зв'язку з цим іноді виникають конфлікти, і тому постає питання про можливість поширення дії колективного договору на керівника організації. З одного боку, він представник роботодавця, з яким ведуть переговори профспілки, домагаючись поліпшення умов праці та побуту працівників. Основне завдання генерального директора – це захист прав та інтересів роботодавця, а не своїх власних і навіть не інтересів працівників. З іншого боку, директор – це теж працівник. Його посада передбачена штатним розкладом, у нього є власні трудові функції. Він несе відповідальність за організацію праці всіх працівників підприємства, а головне – за його виробничі та фінансові показники. Умови праці директора, гарантії і пільги визначаються колегіальним органом управління – радою директорів, правлінням, засновниками (у комерційній організації) або колегією міністерства, орга-

нами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування – на державному або муніципальному підприємстві. Ці умови цілком адекватні складності й відповідальності праці керівника. Невипадково таку посаду добровільно не залишають.

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне включити цю категорію працівників зі сфери дії колективного договору, для чого ч. 1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори» після слів «членами профспілки» доповнити словами «за винятком керівників, які володіють правом прийому і звільнення працівників».

Що стосується профспілкових працівників, котрі очолюють первинну профспілкову організацію, але не значаться в штаті підприємства та одержують заробітну плату за рахунок членських внесків, то, навпаки, їх права потребують захисту. КЗпП України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачають обов'язок роботодавця щодо створення умов для здійснення діяльності виборного профспілкового органу, в тому числі і через колективний договір.

Однак, щоб забезпечити права звільнених профспілкових працівників організації, на нашу думку, було б доцільно доповнити ст. 9 «Закону України «Про колективні договори» ч. 12, де слід вказати, що дія колективного договору поширюється на членів профспілкового органу первинної профспілкової організації, звільнених від попередньої роботи у зв'язку з обранням їх до складу профспілкового органу.

Таким чином, сьогодні головним завданням профспілок є не участь в управлінні організацією, а дієвий контроль за дотриманням трудового законодавства і захист трудових прав через систему соціального партнерства, а саме колективний договір.

Дослідження норм КЗпП України [1], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» дозволяє зробити висновок про те, що сторони в колективному договорі повинні:

- передбачати механізм його поширення на всіх працівників підприємства;
- регламентувати правосуб'єктність категорії осіб, які не перебувають у трудових відносинах із підприємством, тобто ветерани праці, інваліди внаслідок виробничої травми або професійного захворювання, виборні та наймані працівники профспілкового комітету та його структурних підрозділів.

Незважаючи на схожість російського та

українського трудового законодавства з розглянутої проблеми, саме представництва та поширення дії колективних угод і договорів на працівників підприємства, котрі не є членами вповноважених на представництво органів, то, наприклад, у Трудовому кодексі РФ (ч. 6 ст. 377) є норма, яка визначає, що в організаціях, у яких укладені колективні договори чи договори, на які поширюється дія галузевих (міжгалузевих) угод, роботодавці за письмовою заявою працівників, котрі не є членами профспілки, щомісяця утримують та перераховують на рахунки профспілкової організації кошти із їх заробітної плати за умовами і в порядку, встановленому колективними договорами та галузевими угодами.

Необхідно зазначити, що трудове законодавство ряду закордонних країн також передбачає необхідність встановлення механізму поширення умов колективного договору на всіх працівників незалежно від їх профспілкового членства. Наприклад, у Болгарії дія колективного договору поширюється на робітників та службовців, котрі є членами профспілкової організації, яка виступає стороною колективного договору, а інші працівники можуть приєднатися до колективного договору, подавши письмову заяву роботодавцеві й у профспілку [2, с. 44].

У Німеччині тарифні угоди поширюються тільки на членів об'єднань, котрі підписали цю тарифну угоду.

При переведенні члена профспілки в іншу галузь господарства на нове підприємство, для того щоб на нього поширювалася дія тарифної угоди, яка діє на ньому, йому потрібно вступити до профспілки [3].

За законодавством Швейцарії колективний договір поширюється тільки на осіб, які його уклали [2, с. 49].

Щоб остаточно визначити, чи є дискримінаційними норми колективного договору стосовно працівників, котрі не виявили бажання на представництво їх інтересів у встановленому законом порядку сторонами, які уклали колективний договір, необхідно звернутися до міжнародного законодавства: Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію», Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в сфері праці і занять», Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам», Рекомендації МОП № 91 «Про колективні догово-

ри» від 29 червня 1951 р., Рекомендації МОП № 163 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 р. Поняття дискримінації розкривається в ст. 1 Конвенції МОП № 111, яка відповідає статтям 2, 21, 51, 9 КЗпП України.

Згідно із зазначеними нормативними актами, до дискримінації належать дії, метою яких є обмеження особи у вільній реалізації нею права на працю.

Припустимо, що це дійсно колективний договір, який повинен поширюватися на працівників незалежно від їх волевиявлення. За ознакою передачі повноважень на ведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору працівники підприємства поділяються на такі групи:

- працівники, котрі є членами профспілки;
- працівники, котрі не є членами профспілки, але особисто вповноважили профспілкову організацію представляти їх інтереси у відносинах із роботодавцем;
- працівники, котрі не є членами профспілки і не вповноважили профспілкову організацію представляти їх інтереси у сфері соціального партнерства.

Виникає дискримінація працівників, котрі належать до перших двох груп, оскільки вони особистими коштами фінансують організацію, що представляє загальні інтереси з підготовки та укладення колективного договору всіх працівників, у тому числі й тих, хто не бажає цього. Таке трактування законодавства призводить до того, що держава створює правовий режим, спрямований проти профспілок, оскільки очевидно, що простіше взагалі не вкладати зусилля або фінансові кошти й одержувати в повному обсязі всі блага, відповідно до колективного договору, ніж оплачувати діяльність профспілкової організації та ви-

кликати невдоволення роботодавця фактом членства в профспілці. На те, що сьогодні в Україні та Росії багато працівників зазнають дискримінації у зв'язку з тим, що є членами профспілок, вказують багато фахівців [4]. Переконливим прикладом цього є невдалі спроби організувати первинні профспілкові організації в таких відомих компаніях, як «Макдональдс» або «Сбербанк России» [5].

Пункт 2 ст. 3 Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» містить норму, яка зобов'язує органи державної влади утримуватися від усякого втручання, що обмежує право самостійної діяльності організацій підприємців і представників працівників. Крім того, Рекомендація МОП № 91 «Про колективні договори» передбачає, що будь-який колективний договір повинен визначати сторони, котрі його підписали (п. 3.1), а п. 4 цієї Рекомендації встановлює, що «положення колективного договору повинні поширюватися на всіх працюючих відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачається іншого» [6]. Отже, міжнародне законодавство у сфері праці не відносить право сторін колективного договору встановлювати механізм його поширення на всіх працівників до дискримінаційних дій.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що норми ст. 18 КЗпП України та ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не можуть бути нормами, якими встановлюється імперативна заборона сторонам колективного договору визначати умови та порядок поширення колективного договору на всіх працівників підприємства, установи, організації.

### Література

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г.]. – 2-ге вид., доп. та перероб. – К. : А.С.К., 2000. – С. 38.
2. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / [под ред. Э. Б. Френкеля]. – М. : Юристъ, 2002.
3. Обзор законодательств по труду и социальному обеспечению. Профсоюзы, союзы предпринимателей, тарифные соглашения. Т. 2. – Министерство труда и социального порядка Германии, 1995. – С. 18.
4. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов СССР / В. М. Догадов // Вопросы труда. – 1925. – № 9.
5. Трудовому Кодексу России два года // Профсоюзы. – 2004. – № 5. – С. 22.
6. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956. Т. I. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – С. 859–860.

*Надійшла до редколегії 18.06.2009*

## Анотації

Розглянуто актуальні проблеми поширення норм колективного договору на генерального директора й інших представників керівного складу організації, що обумовлюються дуалістичною юридичною природою вказаних суб'єктів, в контексті реалізації головного завдання даної трудової угоди – захист трудових прав і законних інтересів працівників.

Рассмотрены актуальные проблемы распространения коллективного договора на генерального директора и других представителей руководящего состава организации, которые обусловлены дуалистической юридической природой этих субъектов, в контексте реализации главного задания данного трудового соглашения – защита трудовых прав и законных интересов работников.

Actual problems of collective agreement spreading on the director-general and other representatives of administrative board of an organisation caused by dual legal nature of these subjects, in the context of the main task of this labour agreement realization, which is protection of labour rights and legitimate interests of workers, are considered in this article.

УДК 349.22:331.106

**С. В. СЕЛЕЗЕНЬ,**

*старший викладач кафедри економічної теорії та права  
Харківського національного автомобільно-дорозного університету*

### **ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 2 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ**

Конституція України закріплює цілий комплекс трудових прав людини і громадянина. Передусім у ст. 43 проголошено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Як бачимо, Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода праці нині визнається одним з основних принципів трудового права України.

Керуючись цією конституційною нормою, законодавство про працю передбачає необхідні юридичні гарантії, які полягають, зокрема, в тому, що трудовий договір може бути припинений лише на підставах, передбачених законодавством, і в порядку, установленому законодавством для кожної з підстав.

Проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та розірвання трудового договору висвітлювалися в працях М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, П. А. Буценка, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, С. А. Іванова, Д. О. Карпенка, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Ю. П. Орловського, О. М. Ярошенка та ін.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені в ст. ст. 36–40 КЗпП

України: їх приписи розповсюджуються на всіх без винятку роботодавців і працівників.

Додаткові підстави припинення трудового договору застосовуються тільки до окремих категорій працівників і встановлюються як КЗпП України, так і іншими законами, що регулюють трудові відносини окремих категорій працівників. У деяких випадках вони можуть установлюватися трудовим договором (контрактом), але цілком відповідно до трудового законодавства України.

За вчинення винних дій працівник, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо такі дії спричинили втрату довіри до нього, може бути звільнений за ініціативою власника або уповноваженого ним органу на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України. На відміну від підстав, що поширюються на всіх працівників, указана є додатковою й може бути застосована тільки щодо певних категорій працівників. Тобто розірвання трудового договору на вказаній підставі можливе тільки з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо), і за умови, що ним здійснені такі винні дії, які давали власникові причину для втрати довіри до нього. При цьому варто звернути увагу на те, що звільнення за ініціативою роботодавця у зв'язку з винною поведінкою працівника можливе лише при виконанні останнім своїх трудових обов'язків, а підстава, встановлена