

Особливості трудових відносин в ОСББ в умовах воєнного стану Частина 2

Як і обіцяли, продовжуємо тему трудових відносин в ОСББ в умовах воєнного стану специфічними питаннями найму і звільнення голів правлінь. Більш загальні питання висвітлені в попередній частині нашої [статті](#). Наполегливо радимо ознайомитися з нею, перш ніж продовжувати читання – це допоможе правильно зрозуміти сьогоднішній наш матеріал.

Нагадаємо: «в» та «довкола» ОСББ складаються найрізноманітніші правовідносини: цивільні, трудові, статутні («корпоративні») та інші. З однією і тією ж особою ОСББ може перебувати одночасно в різних видах правовідносин. І яскравим прикладом є голови правлінь.

Як ми вже зазначали в першій частині нашої статті, трудові правовідносини виникають між ОСББ і працівником на підставі трудового договору і регулюються трудовим законодавством. А статутні відносини – виникають на підставі статуту та рішень органів управління ОСББ і регулюються тим-таки статутом і Законом України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку». Голова правління, з яким ОСББ уклало трудовий договір, перебуває з об'єднанням одночасно в цих двох видах правовідносин.

Отже, як правильно «найняти» голову правління і як правильно його/її звільнити?

Почнімо з того, що голову правління на роботу не «наймають» – ми недаремно взяли це слово у лапки. Загальні збори обирають правління, а вже воно зі свого складу – голову правління. (Або, якщо статутом конкретного ОСББ передбачено обрання голови правління безпосередньо зборами – то вони ж одразу обирають і голову правління.) Тобто, певна особа спершу має бути обрана членом правління і головою правління. Ці питання регулюються виключно статутом конкретного ОСББ та Законом України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку», і про трудові відносини поки що не йдеться. А от далі слід вирішити, на яких засадах голова правління виконуватиме свої обов'язки.

Якщо не прийняти більше жодних додаткових рішень, то голова правління працюватиме «на **громадських засадах**», без отримання заробітної плати – тобто, його/її обрали на посаду, і на тому крапка. Голова правління на цьому етапі перебуває з ОСББ виключно у **статутних відносинах**.

Або ж з головою правління може бути укладений **трудоий договір**. Для цього необхідно прийняти деякі додаткові рішення. Насамперед, у кошторисі, затвердженому загальними зборами, має бути передбачено кошти на виплату заробітної плати голові правління. Якщо кошти передбачені, то правління як виконавчий орган ОСББ має прийняти рішення про укладення з головою правління трудового договору та визначити його основні умови. Звісно, якщо наперед відомо/погоджено, що голова правління працюватиме на умовах трудового договору, ці рішення можуть бути прийняті та зафіксовані одночасно з рішенням про обрання голови правління на посаду (у протоколі загальних зборів або правління). І от з моменту укладення трудового договору на відносини між головою правління і об'єднанням поширюється також **трудоє законодавство**. І, окрім статутних відносин, між ним і ОСББ виникають також **трудоє правовідносини**.

Важливо розуміти, що статус голови правління як обраної посадової особи є основою. Над цією



основою може бути надбудова у вигляді трудового договору, а може й не бути. Статутні відносини між головою правління і ОСББ є завжди, а от трудові абсолютно не обов'язкові.

Як сказане застосувати до практичних ситуацій сьогодні? У деяких ОСББ голови правління подали «заяви на звільнення», і дехто навіть сам на себе видав наказ про звільнення, не чекаючи рішень правління чи загальних зборів. Чи розірвався внаслідок цього правовий зв'язок між головою правління і ОСББ? Трудові правовідносини – так, припинилися. Але статутні відносини збереглися. **Унаслідок розірвання трудового договору голова правління перестає бути працівником ОСББ, але все одно залишається його посадовою особою – головою правління.** Тому він/вона продовжує нести обов'язки, обумовлені його/її посадою. Просто «написати заяву і попроситися» не вийде. Це слід розуміти як головам правління, так і самим правлінням та співвласникам багатоквартирного будинку. Для втрати посади голови правління недостатньо звільнитися за трудовим законодавством – необхідно, щоб правління (чи загальні збори) усунули його/її з посади. (На практиці може бути корисним у статуті конкретного ОСББ уточнити підстави і порядок усунення з посади голови правління.)

Сказане має й інший практичний аспект. Оскільки основою є виборна посада, то втрата посади (обрання нового правління та його голови) є підставою і для розірвання трудового договору. Кодекс законів про працю України містить відповідну підставу звільнення – п. 5 ч. 1 ст. 41, «*припинення повноважень посадових осіб*». За цією підставою немає потреби отримувати згоду голови правління і не треба попереджати його/її про звільнення – ні за два місяці, ні за два дні. У будь-який момент після позбавлення посади можна (і треба) прийняти рішення про розірвання трудового договору. Власне, найкраще буде рішення про усунення з посади поєднати з рішенням про розірвання трудового договору.

Також слід враховувати, що посадові обов'язки (колишнього) голови правління припиняються не з дати внесення відповідних змін до відомостей Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. А з моменту прийняття відповідного рішення правлінням або загальними зборами або з іншого моменту, визначеного самим рішенням (наприклад, рішення може передбачати конкретну дату з тим, щоб дати час на передачу справ).

Сподіваємося, наш огляд допоміг вам розібратися із трудовими правовідносинами в цей тяжкий для нашої країни час, прийняти правильні рішення для вашого ОСББ та належно їх оформити.