

**До Наглядової Ради Акціонерного товариства
комерційний банк «Приватбанк»**

Ідентифікаційний код: 14360570

Адреса місцезнаходження:

01001, м. Київ, вул. Грушевського, 1-Д

Адреса для кореспонденції:

49094, м. Дніпро, вул. Набережна Перемоги, буд. 30

Засоби зв'язку:

Тел.: +380 56 735 3282

Тел.: +380 56 789 6614

Email: privatbank@pbank.dp.ua

Копія для відома:

Голові Правління АТ КБ «Приватбанк

Герхарду Бьошу

01001, м. Київ, вул. Грушевського, 1-Д

Адреса для кореспонденції:

49094, м. Дніпро, вул. Набережна Перемоги, буд. 30

Засоби зв'язку:

Тел.: +380 56 735 3282

Тел.: +380 56 789 6614

Email: privatbank@pbank.dp.ua

**Первинної профспілкової організації
співробітників Акціонерного товариства
комерційний банк «Приватбанк»**

Ідентифікаційний код: 43067985

Адреса місцезнаходження:

49000, м. Дніпро, узвіз Крутогірний, 28/136

Засоби зв'язку:

тел.: +380 67 503 5417

email: bankir.real@gmail.com

**про розірвання трудового договору з Головою
Правління АТ КБ «Приватбанк» Герхардом
Бьошем за порушення трудового
законодавства, яке виразилося у навмисному
порушенні трудових прав щодо надання
відпустки Куземи М.В.**

ВИМОГА

- I. Обґрунтування права комітету Первинної профспілкової організації співробітників Акціонерного товариства комерційний банк «Приватбанк» (далі – Профспілка) на вимогу про звільнення керівника за наявності законних підстав

незалежно від укладення колективного договору

Вищенаведене право Профспілки витікає із змісту ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV та ст. 45 КЗПП України в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, згідно якій Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

Окрім того, пункт 9 статті 247 КЗПП передбачає, що первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях приймають рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Право Профспілки на вищенаведену вимогу незалежно від укладення з нею трудового договору підтверджується висновком Верховного Суду України, викладеним в його Постанові від 11 червня 2018 року в справі № 804/2581/16, зокрема, в пунктах 32-33 вищенаведеної Постанови, а саме:

«32 Натомість суд зазначає, що діюче законодавство передбачає певні умови застосування статті 33 № 1045-XI (Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») та ст. 45 КЗПП України, які передбачають наявність взаємозв'язку між діяльністю профспілкової організації та підприємством, керівнику якого може бути пред'явлено вимогу щодо розірвання трудового договору. Так, зі змісту наведених вище норм вбачається право пред'явлення вимоги про розірвання трудового договору з керівником безпосередньо у органу профспілкової організації підприємства, установи, організації, профспілки, створеної працівниками одного підприємства, установи, організації.

33. Як зазначено в рішенні Конституційного суду України від 29 жовтня 1988 року у справі № 14-рп від 29 жовтня 1998 року в справі N 1-31/98 роз'яснив, що поняттям " професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» в розумінні Кодексу законів про працю охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди».

Таким чином, вказаний вище висновок Верховного Суду полягає в тому, що згідно вищенаведених норм матеріального права та рішення Конституційного Суду України, первинна профспілкова організація, що діє на підприємстві, в установі, організації має право пред'явлення вимоги про розірвання трудового договору з керівником безпосередньо у органу профспілкової організації підприємства, установи, організації, профспілки, створеної працівниками одного підприємства, установи, організації, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди.

Зазначене також підтверджується висновком Верховного суду щодо застосування норм права, викладеному у Постанові від 26 травня 2021 року у справі № 201/1426/20-ц (провадження № 61-2537/св) у спорі між Первинною профспілковою організацією співробітників Акціонерного товариства комерційний банк «Приватбанк» та Акціонерним товариством комерційний банк «Приватбанк».

У вищенаведеній Постанові, зокрема, говориться:

«Пунктом 9 статті 247 КзПП передбачає, що первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях приймають рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори.

Вирішуючи спір, суди попередніх інстанцій виходили із того, що вдення колективних переговорів здійснюється їх учасниками у порядку, передбаченому положеннями статті 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», ППОС АТ КБ «Приватбанк» не було дотримано порядку ведення колективних переговорів, а тому і висновки про щодо ухилення позивача від їх ведення, що зазначені в оспорюваному рішенні, оформленому протоколом від 21 січня 2020 року № 21, є передчасними.

Крім того, оскільки між банком та профспілкою не укладався колективний договір, тому в останньої відсутні повноваження на прийняття оспорюваного рішення щодо висування вимоги про розірвання трудового договору з головою правління банку – АТ КБ «Приватбанк».

Проте з таким висновком судів Верховний суд погодитися повністю не може, оскільки суди у порушення наведених вище положень закону не врахували, що на підприємстві можуть діяти декілька профспілок, які є рівним перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки. При цьому 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».

II. Фактичні обставини, які обґрунтовують вимогу

2.1 Особа, що вчинила порушення та обґрунтування її участі в ньому

Фактичними обставинами, які обґрунтовують цю вимогу, є порушення

Головою Правління АТ КБ «Приватбанк» Герхардом Бьошем трудових прав співробітника Напрямку трудових ресурсів HR АТ КБ «Приватбанк» Куземи М.В. шляхом ігнорування її заяв про надомну (без присутності в офісі) працю, а в подальшому – про відпустку для доглядання малолітньої дитини.

Цей висновок підтверджується тим, що вказане вище порушення, суть якого буде розкрита далі, не могло вчинитися без ініціативи, відома або згоди вказаного вище керівника Банку в силу його службових повноважень.

2.2 Причини порушення трудових прав Куземи М.В.

Вищенаведені порушення є логічним продовженням мобінгу Куземи М.В., до якого вдалася адміністрація АТ КБ «Приватбанк» в особі Г. Бьоша з метою помститися їй за поновлення своїх трудових прав в судовому порядку.

Як ми вже вказували у Вимозі вих. № 6613 від 28.10.2021 *«про розірвання трудового договору з Головою Правління АТ КБ «Приватбанк» Герхардом Бьошем за порушення трудового законодавства, яке виразилося у навмисному порушенні трудових прав та мобінгу співробітників вищенаведеного Банку: Кочергіна С.О., Дмитракова В.Д., Хлиніної О.П., Куземи М.В.»*, Кузема Марія Віталіївна була незаконно звільнена колишнім Головою Правління АТ КБ «Приватбанк» Петром Крумханзлом, який наразі вже залишив цю посаду, за її профспілкову діяльність наприкінці липня 2020 р. Але рішенням Дніпровського районного суду м. Дніпродзержинська від 21.05.2021 в справі №209/2468/20 вона була поновлена на роботі.

Про цей факт Профспілка повідомила новому Голові Правління АТ КБ «Приватбанк» Герхарду Бьошу своїм листом від 16.06.2021, сподіваючись на добровільне поновлення ним законності та чекаючи від нього співпраці на користь Банку та його трудового колективу.

Але Герхард Бьош, а також Керівник Дирекцій з HR АТ КБ «Приватбанк» Редько І.А. та Керівник юридичного напрямку АТ КБ «Приватбанк» Краско І.А., і після набрання законної сили вищенаведеним судовим рішенням внаслідок залишення його в силі Постановою Дніпровського апеляційного суду від 22 вересня 2021р. не вчинили жодних дій для поновлення трудових прав Куземи М.В. Навпаки: вони почали відверто саботувати виконання вказаного вище рішення суду, хоча формально все ж таки вжили заходів для його виконання, але в чітких межах, щоб і виконати рішення суду й щоб не надати Куземі М.В. її колишніх повноважень.

Так, незважаючи на те, що через пандемію коронавірусу більшість службовців Банку виконують свою роботу дистанційно, Кузема М.В. була примушена знаходитися в порожній будівлі «Приватбанку» за адресою м. Київ, вул. Грушевського, буд 1-д, де їй призначено «Робоче місце». В цій будівлі не має нікого, окрім Куземи М.В. та охорони, яка спостерігає за нею за допомогою засобів аудіо та відео контролю.

При цьому вказане вище «робоче місце» до сих пір не підключено до електронних комплексів та систем Банку, що виключає можливість виконання

нею своїх службових обов'язків, оскільки таке виконання безпосередньо пов'язано з використанням вказаних вище комплексів та систем.

Отже, примушення Куземи М.В. перебувати на її так званому «робочому місці» під загрозою притягнення до дисциплінарної відповідальності за відмову від цього, з одночасним позбавленням її фізичної можливості виконувати свою роботу є нічим іншим, як відвертим знущанням з неї та психічним тиском з метою звільнитися через приниження, дискредитацію та ізоляцію, що підпадає під визначення поняття мобінгу, викладеного в пункті 4.2 Кодексу поведінки (етики) АТ КБ «Приватбанк», затвердженого рішенням Наглядової ради цього банку протокол № 16/20 від 09.04.2020.

1.2 Фактичні обставини справи

Після нашої вищенаведеної вимоги № 6613 від 28.10.2021 вказані вище знущання з Куземи М.В. не тільки не припинилися, а навпаки – набрали жорстокий та вкрай аморальний вигляд, що призвело до захворювання малолітньої доньки Куземи М.В. на COVID-19.

Так, 18.11.2021 Кузема М.В. звернулася до Голови Правління Банку Герхарда Бьоша з письмовою заявою, в якій, посилаючись на виявлення хвороби COVID-19 в групі дитячого закладу №41 «Веселка», який відвідує донька Куземи М.В., 24 грудня 2015р. народження, просила дозволити їй табелюватися на дому, щоб мати можливість ізолювати доньку вдома. Як вже йшлося вище, ніяких інших службових функцій, окрім табелювання, Кузема О.В. все одно виконувати не може. Але Герхард Бьош ігнорував це звернення, нічого на нього не відповівши.

Тоді Кузема М.В. письмово попросила у Голови Правління Банку надати їй відпустку з тих самих причин, але Герхард Бьош проігнорував і це її звернення, внаслідок чого Кузема М.В. вимушена була брати з собою на вищенаведене «робоче місце» свою п'ятирічну доньку.

1.3 Юридична кваліфікація порушення трудових прав Куземи М.В.

Безпідставно відмовивши Куземі М.В. у роботі в дистанційному режимі та у відпустці для догляду за дитиною, Голова Правління Банку Герхард Бьош порушив приписи Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) від 17 березня 2020 року № 530-ІХ”, яким передбачено, що на період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) роботодавець може доручити працівникові, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику за його згодою відпустку.

Стаття 60-1 КЗпП України передбачає надомну роботу, яка є формою організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його

проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

При чому згідно ч.6 вищезазначеної статті виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Окрім того, згідно п.3-1, ч.1, ст.25 Закону України «Про відпустки», відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника **надається в обов'язковому порядку матері** для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території.

Теж саме передбачено в ст. 84 КЗпП України, а саме у випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням **надається в обов'язковому порядку** відпустка без збереження заробітної плати.

Отже, Кузема М.В., подавши 23.11.2021 року заяву на ім'я Г. Бьоша про відпустку без збереження заробітної плати для можливості догляду за дитиною, скористалась своїм законним правом для надання обов'язкової відпустки, але Г. Бьош порушив це право та знехтував безпекою інших співробітників Приватбанку.

Згідно із ст. 23 Закону України «Про захист від інфекційних хвороб», у разі якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, що передбачено законом. На період відсторонення від роботи цим особам виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. На період перебування в самоізоляції, обсервації, в тимчасових закладах охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталях) особі видається листок непрацездатності, який оплачується в розмірах і в порядку, встановлених законодавством для осіб, визнаних тимчасово непрацездатними внаслідок захворювання.

На дату 25.11.2021 року у доньки Куземи М.В. ПЛР-тестом було виявлено корона вірус COVID-19, отже Кузема М.В. є потенційним носієм цього вірусу, а значить може поширювати це захворювання серед інших співробітників.

Постановою КМУ від 19.12.2020 за №1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-25» самоізоляція здійснюється з метою

запобігання поширенню COVID-19 та зменшення кількості хворих з тяжким перебігом COVID-19. Самоізоляції підлягають особи, які мали контакт з пацієнтом з підтвердженим випадком COVID-19.

Отже, своєю протиправною бездіяльністю, яка виразилася в ігноруванні заяв Куземи М.В. про надомну роботу та про надання відпустки для доглядання малолітньої дитини через пандемію COVID-19 Г. Бьош порушив її право на працю, передбачене ст. 43 Конституції України, а також приписи наведених вище спеціальних законів, які регламентують ці права в умовах пандемії та гарантує поєднання їх праці із захистом від захворювання на COVID-19.

III. Правові підстави та суть вимоги

З огляду на вищенаведене, керуючись ст.ст. 40, ст. ст. 19, 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, ст.ст. 45 КзПП України в редакції Закону № 2343-III від 05.04.2001, пунктом 9 статті 247 КзПП України, -

ПРОСИМО:

Розірвати трудовий договір (контракт) з Головою Правління АТ КБ «Приватбанк» Герхардом Бьошем за порушення трудового законодавства, яке виразилося у навмисному порушенні трудових прав Куземи М.В.

Додатки(копії):

1. Заява Куземи М.В. від 18.11.2021 року;
2. Заява Куземи М.В. від 23.11.2021 року.
3. Результати досліджень тесту ПЛР на виявлення COVID-19.
4. Протокол засідання Комітету Первинної профспілкової організації співробітників АТ КБ «Приватбанк» №102.
5. Витяг з ЄДР Профспілки.
6. Статут ППОС АТ КБ «Приватбанк».

Голова Комітету Первинної
профспілкової організації
співробітників Акціонерного товариства
Комерційний банк «Приватбанк»



Шевченко М.В.