

Конституційний Суд України
вул. Жилянська, буд. №14,
м. Київ, 01033

Професійна спілка
працівників культури України
вул. Шота Руставелі буд. №25, аб/с 116,
м. Київ-19, 01019

Представник: голова профспілки
Перелігіна Людмила Федорівна

КОНСТИТУЦІЙНЕ ЗВЕРНЕННЯ

про офіційне тлумачення положень частини 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 р. № 955-VIII

Керуючись п. 2 ст. 150 Конституції України, п. 4 ст. 13, 42, 43 Закону України «Про Конституційний Суд України»,

Просимо Конституційний Суд України:

Надати офіційне тлумачення положень частини 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України № 955-VIII від 28.01.2016 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» (опублікований в «Офіційному віснику України» 04.03.2016 року, № 16, стор. 41, стаття 615, код акту 80799/2016) (далі по тексту - Закон № 955-VIII) щодо можливості застосування процедури припинення безстрокового трудового договору з керівниками державного чи комунального закладу культури, працівниками художнього та артистичного персоналу з якими раніше було укладено безстроковий трудовий договір у системному аналізі з ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод; ч. 1 ст.43 Конституції України, згідно якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; ст. 58 Конституції України, згідно якої закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи, ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України, згідно якої право громадян України на працю тобто на

одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.

Предмет необхідного тлумачення:

Частинами 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» визначено:

«2. Набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури, а також з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури. Ця норма не поширюється на професійних творчих працівників комунальних закладів культури у територіальних громадах з населенням до 5 тисяч жителів.

3. З працівниками художнього та артистичного персоналу, які перебувають у трудових відносинах з державними та комунальними закладами культури, протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом укладається контракт строком від одного до трьох років без проведення конкурсу.

Органи управління державних та комунальних закладів культури протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані розірвати безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом».

Обґрунтування необхідності в офіційному тлумаченні:

Офіційне тлумачення положень частини 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» (далі - Закон № 955-VIII) є необхідним у зв'язку з наявністю неоднозначного тлумачення права на працю при звільненні працівників, оскільки такі працівники були прийняті на роботу за безстроковим трудовим договором. Існує проблема практичного застосування цих норм та протиріччя декількох законів, зокрема:

- ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод;

- ч. 1 ст. 43 Конституції України, згідно якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;

- ст. 58 Конституції України, згідно якої закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи;

- ч. 1 ст. 2. Кодексу законів про працю України, згідно якої право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.

Також наведені вище положення, щодо звільнення працівників без їх згоди та укладення нового строкового договору у формі контракту у примусовому порядку не відповідають вимогам норм:

- Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця (опубліковано Офіційний вісник України від 14.12.2007р., № 92, стор. 208, стаття 3388, код акту 41663/2007), ратифікованої Постановою Верховної Ради України (опубліковано: Відомості Верховної Ради України 07.06.1994 р., № 23, стаття 166);

- Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики (опубліковано: Офіційний вісник України від 16.10.2015р., № 80, стор. 15, стаття 2660, код акту 78829/2015), ратифікованої Законом України від 16.09.2015р. №692-VIII (опубліковано: Офіційний вісник України від 16.10.2015р., № 80, стор. 15, стаття 2660, код акту 78829/2015);

- Рекомендацій МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;

- Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року;

- Директиви Ради 1991 /383/ЄЕС від 25 червня 1991 року,

- Роз'яснення Конституційного Суду України від 01 серпня 2013 р. № 22-14-17/1749 «Про застосування контрактної форми трудового договору»;

- Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Статтею 84 Закону України «Про Конституційний суд України» зазначено, що предметом конституційного провадження у справах щодо конституційності норм законів, *якими суперечливо регулюється порядок реалізації конституційних прав та свобод людини і громадянина, є вирішення спірних питань щодо конституційності норм двох чи більше законів або актів міжнародного права, визнаних обов'язковими на території України, що встановлюють різний порядок реалізації одних і тих самих конституційних прав та свобод, чим суттєво обмежуються можливості їх використання.*

Слід також зазначити, що у відповідності до ст.8¹ Кодексу законів про працю України передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Наведені вище міжнародні нормативно-правові акти, що ратифіковані державою Україною не допускають можливість примусового переходу з безстрокового на строковий трудовий договір.

З наведеного вище можна зробити висновок, що закон № 955-VIII не відповідає нормам Конституції України, міжнародним нормативно-правовим актам, що ратифіковані державою Україною та Кодексу законів про працю України, а тому його положення можуть бути предметом тлумачення.

В абзаці 2 пункту г) Методичних рекомендацій для підготовки конституційного подання з питань відповідності Конституції України

(конституційності) законів, інших правових актів і офіційного тлумачення Конституції України та законів України, зазначено, що конституційне подання щодо офіційного тлумачення Конституції України та законів України повинно містити твердження щодо практичної необхідності у з'ясуванні або роз'ясненні, офіційній інтерпретації положень Конституції України та законів України, показ того, що неясний, суперечливий зміст цих положень (узятих окремо або у системному, тісному логічному зв'язку одних положень Конституції України та законів України з іншими) робить неможливим їх застосування або приводить до прийняття різних за змістом рішень правового характеру. Потреба у офіційному тлумаченні пов'язана з практичною необхідністю правильного застосування Конституції України та законів України у процесі регулювання певних правовідносин. Вважаємо, що таку аналогію можна застосувати і до розгляду звернення за офіційним тлумаченням, а не лише у формі подання спеціальними суб'єктами.

Слід також зазначити, що ч. 2 та ч. 3 Прикінцевих положень Закону № 955-VIII передбачають звільнення керівників державних і комунальних закладів культури, які працювали на основі безстрокового трудового договору, протягом шести місяців з дня набрання чинності цього закону та укладання контракту за результатами конкурсу. Безстрокові трудові договори, відповідно до зазначених вище норм Закону № 955-VIII, протягом року з дня набрання чинності цього закону мають бути розірвані з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом). Потім з цими працівниками має бути укладений контракт терміном від одного до трьох років. Тобто нові умови праці творчих працівників погіршуються, а це суперечить законодавству України. Проблема виникає не лише в погіршенні умов праці, а й в повній антиконституційності процедури звільнення, де відсутнє право працівника відмовитися від примусового звільнення чи мати шанс оскаржити таке звільнення в судах загальної юрисдикції.

Професійна спілка працівників культури України, як представник найманих працівників галузі культури, з метою забезпечення реалізації та захисту конституційних прав професійних творчих працівників і керівників державних і комунальних закладів культури, визначення вірного застосування зазначених норм на практиці та враховуючи актуальність цього звернення

Просить

1. Надати офіційне тлумачення положень частини 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України № 955-VIII від 28.01.2016 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» щодо можливості застосування процедури припинення безстрокового трудового договору з керівниками державного чи комунального закладу культури, працівниками художнього та артистичного персоналу з якими раніше було укладено безстроковий трудовий договір у системному аналізі з ч. 3 ст. 22, ч. 1 ст. 43, ст. 58 Конституції України, ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України.

Додатки:

- 1) Копія свідоцтва про реєстрацію об'єднання громадян від 07.02.2000р. №1327.
- 2) Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28.01.2016 р. № 955-VIII.
- 3) Постанова пленуму Центрального комітету Профспілки працівників культури України від 07 квітня 2016 року №III «Про направлення звернення до Конституційного Суду України.
- 4) Статут Профспілки працівників культури України (у редакції із змінами, внесеними II Пленумом ЦК Профспілки працівників культури України).

**Голова Профспілки
працівників культури України**

Л.Ф. Перелигіна