



ІМЕНЕМ УКРАЇНИ
РІШЕННЯ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ
ПЕРШИЙ СЕНАТ

**у справі за конституційними скаргами Байшева
Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни,
Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава
Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича,
Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності
Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3
розділу II „Прикінцеві положення“ 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 січня 2016 року № 955–VIII зі змінами**

м. К и ї в
12 липня 2019 року
№ 5-р(І)/2019

Справа № 3-243/2018 (3254/18, 4772/18,
6232/18, 6820/18, 2945/19, 1821/19)

Перший сенат Конституційного Суду України у складі суддів:

Шаптали Наталі Костянтинівни – головуючої,
Головатого Сергія Петровича – доповідача,
Гультая Михайла Мирославовича,
Завгородньої Ірини Миколаївни – доповідача,
Колісника Віктора Павловича,
Кривенка Віктора Васильовича – доповідача,
Литвинова Олександра Миколайовича,
Мельника Миколи Івановича,
Саса Сергія Володимировича – доповідача,

розглянув на пленарному засіданні справу за конституційними скаргами
Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини
Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла

Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ 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 січня 2016 року № 955–VIII (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 10, ст. 103) зі змінами.

Заслухавши суддів-співдоповідачів Головатого С.П., Завгородню І.М., Кривенка В.В., Саса С.В. та дослідивши матеріали справи, Конституційний Суд України

у с т а н о в и в:

1. Суб'єкти права на конституційну скаргу – Байшев П.В., Бурлакова О.О., Даць І.В., Дедковський В.В., Желізняк М.В., Кожухарова Л.А. – звернулися до Конституційного Суду України з клопотаннями щодо перевірки на відповідність статті 8, статті 22, частинам першій, другій статті 24, частині першій статті 32, частині першій статті 58, частині першій статті 64 Конституції України (конституційність) пунктів 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ 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 січня 2016 року № 955–VIII зі змінами (далі – Закон).

Оскільки конституційні скарги Байшева П.В., Бурлакової О.О., Даць І.В., Дедковського В.В., Кожухарової Л.А. стосуються того самого питання, то Перший сенат Конституційного Суду України ухвалами від 28 листопада 2018 року № 5-уп(І)/2018, від 20 березня 2019 року № 3-уп(І)/2019 та від 5 червня 2019 року № 9-уп(І)/2019 об'єднав конституційні провадження у

справах за цими конституційними скаргами в одне конституційне провадження у справі.

Велика палата Конституційного Суду України ухвалою від 30 травня 2019 року № 7-уп/2019 цю справу та справу за конституційною скаргою Желізняк М.В. об'єднала в одне конституційне провадження у справі.

Байшев П.В., Даць І.В., Дедковський В.В., Желізняк М.В., Кожухарова Л.А працювали на умовах безстрокового трудового договору у державному підприємстві „Національний академічний театр опери та балету України імені Т.Г. Шевченка“.

Наказом „Про повідомлення щодо зміни істотних умов праці художнього та артистичного персоналу державного підприємства „Національний академічний театр опери та балету України імені Т.Г. Шевченка“ від 2 грудня 2016 року № 899-к назване підприємство повідомило працівників художнього та артистичного персоналу про зміну істотних умов праці, а саме зміну форми трудового договору, укладеного з ними, на контракт, та встановило термін для отримання згоди працівників на укладення контракту до 15 грудня 2016 року (пізніше кінцевим терміном отримання вказаної згоди було визначено 23 лютого 2017 року).

Бурлакова О.О. працювала на умовах безстрокового трудового договору у державному підприємстві „Харківський національний театр опери та балету імені М.В. Лисенка“.

Наказом від 1 липня 2016 року № 73/к на виконання вимог Закону державне підприємство „Харківський національний театр опери та балету імені М.В. Лисенка“ припинило з 5 вересня 2016 року безстрокові трудові договори з наступним укладенням контрактів з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом), у тому числі і з Бурлаковою О.О.

Законом запроваджено контрактну форму трудового договору у сфері культури, а пунктами 2, 3 його розділу II „Прикінцеві положення“ передбачено:

„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 згідно з пунктом 9 статті 36 Кодексу законів про працю України. 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 припинити безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом“.

У зв'язку з набранням чинності Законом та відмовою Байшева П.В., Бурлакової О.О., Даць І.В., Дедковського В.В., Желізняка М.В., Кожухарової Л.А. від укладення контракту безстрокові трудові договори з ними було припинено на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс). Не погодившись із цим, вони звернулися за захистом своїх прав до суду.

Верховний Суд в остаточних судових рішеннях у справах за касаційними скаргами Байшева П.В., Бурлакової О.О., Даць І.В., Дедковського В.В., Желізняка М.В., Кожухарової Л.А. застосував пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону і вказав, що оскільки зазначені особи не надали згоди на укладення контракту, як того вимагає Закон, то роботодавець, припиняючи безстрокові трудові договори з ними, діяв у межах своїх повноважень та у спосіб, що передбачений чинним законодавством.

2. Вирішуючи порушені в конституційних скаргах питання, Конституційний Суд України виходить з такого.

Відповідно до статті 22 Конституції України права і свободи людини і громадянина, закріплені Конституцією України, не є вичерпними (частина перша); конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга); при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя).

Конституційний Суд України зазначав, що скасування конституційних прав і свобод – це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація; звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням (абзац четвертий підпункту 5.2 пункту 5 мотивувальної частини Рішення від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005); при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності (абзац десятий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 22 травня 2018 року № 5-р/2018).

Автори клопотань стверджують, що внаслідок прийняття Закону обмежено їхнє „право на безстрокове здійснення трудової діяльності“, яке було встановлено на час набрання чинності Законом. Однак прийняття Закону і запровадження контрактної форми трудового договору творчих працівників державних та комунальних закладів культури не суперечать сутності права на працю, передбаченого частиною першою статті 43 Конституції України, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові правовідносини для реалізації своїх здібностей; реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю

спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації.

На думку Конституційного Суду України, держава, забезпечуючи стабільність трудових правовідносин, здійснює їх нормативне регулювання з метою створення справедливих, безпечних і сприятливих для життя і здоров'я умов праці, підвищення її продуктивності, гарантування рівності прав та можливостей кожного працівника, збереження його працездатності, трудового довголіття, захисту на випадок безробіття. Законодавча діяльність у сфері регулювання праці, зокрема щодо умов та порядку припинення трудових правовідносин, має відповідати нормам і принципам, визначеним у Конституції України, а також узгоджуватися із міжнародними зобов'язаннями, які впливають з участі України у діяльності міжнародних організацій, у тому числі Міжнародної організації праці.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року держави мають передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією конвенцією (пункт 3 статті 2); трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (стаття 4).

У Рішенні від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 Конституційний Суд України вказав, що шляхом укладення трудового договору з роботодавцями громадяни реалізують своє конституційне право на працю, добровільно вступають у трудові правовідносини, набуваючи конкретних трудових прав і обов'язків; трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов'язано виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин (абзац другий пункту 4 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України вважає, що контракт як особлива форма трудового договору є джерелом суб'єктивних прав та обов'язків найманого працівника і роботодавця, він укладається для виконання за винагороду роботи, яка має, як правило, постійний або досить тривалий характер. У контракті можуть визначатися, зокрема, строк його дії; режим праці та відпочинку; взаємні права, обов'язки й відповідальність сторін; умови організації та оплати праці, матеріального і соціально-побутового забезпечення працівника, надання йому компенсаційних виплат та відшкодування шкоди, завданої здоров'ю; підстави припинення трудових правовідносин тощо. Сторони контракту мають право виходити за межі сфери нормативного регулювання трудових правовідносин, передбачених законодавством України про працю, за умови відсутності погіршення юридичного становища працівника.

Отже, пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону не суперечать статті 22 Конституції України.

3. Згідно з частинами першою, другою статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

У Рішенні від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 Конституційний Суд України вказав, що „гарантована частиною першою статті 24 Конституції України рівність громадян перед законом означає рівну для всіх обов'язковість конкретного закону з усіма відмінностями у правах або обов'язках, привілеях чи обмеженнях, які в цьому законі встановлені. Але всі відмінності у привілеях чи обмеженнях щодо різних категорій індивідів, встановлені законом, не можуть бути пов'язані з ознаками, передбаченими частиною другою статті 24 Конституції України. Зазначений принцип визначає загальне правило неприпустимості встановлення за соціальними або особистими ознаками

привілеїв чи обмежень і не є абсолютним“ (абзац другий підпункту 3.3 пункту 3 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України вважає, що гарантована Конституцією України рівність усіх людей у їхніх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних юридичних можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод.

Порушення рівності конституційних прав і свобод означає, що особа або група осіб за визначеними у статті 24 Конституції України ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, отримує привілеї або зазнає обмеження у визнанні, реалізації чи користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та потрібними.

Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, щодо яких застосовуються позитивні дії, а саме: спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є потрібними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб (частина третя статті 6 Закону України „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні“).

Конституційний Суд України виходить із того, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та ефективності працівника при виконанні покладених на нього трудових функцій з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок та передбачати його юридичний та

соціальний захист. Водночас контракт може встановлювати низку умов, які одночасно обмежують певні трудові права працівника та надають йому певні привілеї, не передбачені законодавством.

Конституційний Суд України вважає, що встановлення оспорюваними положеннями Закону привілеїв і додаткових обов'язків для творчих працівників державних та комунальних закладів культури шляхом запровадження контрактної форми трудового договору не пов'язане з ознаками, визначеними в частинах першій, другій статті 24 Конституції України.

Отже, пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону не суперечать положенням частин першої, другої статті 24 Конституції України.

4. Відповідно до частини першої статті 32 Конституції України ніхто не може зазнавати втручання в його особисте життя, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Конституційний Суд України у Рішенні від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012 зазначив, що „особистим життям фізичної особи є її поведінка у сфері особистісних, сімейних, побутових, інтимних, товариських, професійних, ділових та інших стосунків поза межами суспільної діяльності, яка здійснюється, зокрема, під час виконання особою функцій держави або органів місцевого самоврядування“ (абзац другий підпункту 3.1 пункту 3 мотивувальної частини).

Ніхто не може зазнавати безпідставного посягання на його особисте життя, а також на його честь і репутацію.

Фізична особа вільно, на власний розсуд визначає свою поведінку у сфері приватного (особистого) життя, яка охоплює стосунки професійного або ділового характеру. Саме в рамках трудової діяльності більшість людей отримує можливість розвивати стосунки з навколишнім світом. Обмеження, пов'язані з доступом до професії, можуть бути визнані такими, що впливають на особисте життя.

Держава може втручатися в особисте життя людини в інтересах національної безпеки, громадської безпеки або економічного добробуту країни для запобігання заворушенням або злочинам, для захисту здоров'я чи моралі, прав і свобод інших осіб.

Зміна форми трудового договору з безстрокової на контрактну у зв'язку з прийняттям Закону не пов'язана із втручанням в особисте життя вивільнених працівників, оскільки в Законі встановлено обов'язок роботодавця протягом одного року з дня набрання чинності Законом укласти контракт з працівниками художнього та артистичного персоналу, які перебувають у трудових правовідносинах з державними та комунальними закладами культури, без проведення конкурсу на строк від одного до трьох років. Суб'єкти права на конституційну скаргу самостійно та свідомо відмовилися від укладення контракту, чим і змусили роботодавця прийняти рішення про припинення безстрокового трудового договору з ними на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу.

Отже, ознак невідповідності пунктів 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону частині першій статті 32 Конституції України не вбачається.

5. Згідно з частиною першою статті 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Конституційний Суд України у своїх рішеннях висловлював юридичну позицію щодо незворотності дії в часі законів та інших нормативно-правових актів: закони та інші нормативно-правові акти поширюють свою дію тільки на ті відносини, які виникли після набуття законами чи іншими нормативно-правовими актами чинності; дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється із втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого

вони настали або мали місце; дія закону та іншого нормативно-правового акта не може поширюватися на правовідносини, які виникли і закінчилися до набрання чинності цим законом або іншим нормативно-правовим актом (рішення від 13 травня 1997 року № 1-зп, від 9 лютого 1999 року № 1-рп/99, від 5 квітня 2001 року № 3-рп/2001, від 13 березня 2012 року № 5-рп/2012, від 13 березня 2012 року № 6-рп/2012).

Як указано в Рішенні Конституційного Суду України від 26 січня 2011 року № 1-рп/2011, положення частини першої статті 58 Основного Закону України передбачають загальновизнані принципи дії в часі законів та інших нормативно-правових актів, а саме: принцип їх безпосередньої дії, тобто поширення тільки на ті відносини, які виникли після набуття чинності законами чи іншими нормативно-правовими актами, та принцип зворотної дії в часі, якщо вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи (абзац другий пункту 5 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України вважає, що за змістом частини першої статті 58 Основного Закону України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності. Якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування.

Закон не має зворотної дії в часі, оскільки не поширюється на безстрокові трудові договори, укладені до його прийняття, а передбачає припинення цих договорів з моменту набрання ним чинності та можливість продовження трудових правовідносин на умовах контракту між професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) і державними та комунальними закладами культури. Таким чином, Закон спрямований на регулювання тих правовідносин, які виникнуть після набрання ним чинності, а трудові правовідносини, що виникли раніше, повинні бути приведені у відповідність із новим юридичним регулюванням.

Отже, пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону не суперечать частині першій статті 58 Конституції України.

6. Згідно з частиною першою статті 64 Основного Закону України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Конституційний Суд України вважає, що під правомірним обмеженням конституційних прав і свобод людини і громадянина слід розуміти передбачену Конституцією України можливість втручання держави за допомогою юридичних засобів у зміст та обсяг конституційних прав і свобод людини і громадянина, яке відповідає вимогам верховенства права, потрібності, доцільності та пропорційності у демократичному суспільстві. Метою такого обмеження є охорона основоположних цінностей у суспільстві, до яких належать, зокрема, життя, свобода та гідність людини, здоров'я і моральність населення, національна безпека, громадський порядок.

У Рішенні Конституційного Суду України від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 зазначено, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини і громадянина є їх обмеженням; Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке нормативне регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права (абзац восьмий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

Як убачається з матеріалів справи, суб'єктів права на конституційну скаргу повідомили про зміну істотних умов праці, запропонували їм укласти контракт і продовжувати працювати. Однак Байшев П.В., Бурлакова О.О., Даць І.В., Дедковський В.В., Желізняк М.В., Кожухарова Л.А. відмовилися від подальшої роботи на таких умовах і в цей спосіб реалізували своє гарантоване частиною першою статті 43 Конституції України право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються. Тобто обсяг права на працю залишився незмінним, авторів клопотань не обмежили в цьому конституційному праві.

Отже, змінивши Законом форму трудового договору з безстрокової на контрактну, законодавець реалізував свої повноваження у сфері законодавчого визначення засад регулювання праці і зайнятості (пункт 6 частини першої статті 92 Конституції України), не обмеживши суб'єктів права на конституційну скаргу у їхніх конституційних правах на працю, а лише змінив спосіб реалізації цих прав.

Таким чином, пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону не суперечать частині першій статті 64 Конституції України.

7. Бурлакова О.О., Даць І.В. та Желізняк М.В. стверджують, що пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону не відповідають частині першій статті 8 Конституції України, а саме є такими, що суперечать вимогам „визначеності, ясності і недвозначності“ юридичної норми.

Відповідно до частини першої статті 8 Конституції України в Україні визнається і діє принцип верховенства права.

Однією зі складових принципу верховенства права є юридична визначеність, котра, як зазначила Європейська Комісія „За демократію через право“ (Венеційська Комісія) у Доповіді „Верховенство права“, схвалений на 86-му пленарному засіданні, яке відбулося 25–26 березня 2011 року, є істотно важливою для питання довіри до судової системи та верховенства права. У цій доповіді також вказано, що юридична визначеність вимагає, щоб юридичні

норми були чіткими і точними та спрямованими на забезпечення того, щоб ситуації та правовідносини залишались передбачуваними (пункти 44, 46).

Проаналізувавши пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону на відповідність вимозі чіткості юридичної норми як складової верховенства права, Конституційний Суд України дійшов висновку, що зазначені положення Закону сформульовано достатньо чітко та зрозуміло. Так, положення пунктів 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону у випадку Бурлакової О.О., Даць І.В. та Желізняка М.В чітко передбачають зобов'язання роботодавця запропонувати їм укладення контракту на певний строк, що для цих авторів клопотань означає можливість протягом певного строку укласти з роботодавцем такий контракт.

Отже, Конституційний Суд України вважає, що пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ Закону в аспекті вимоги юридичної визначеності не суперечать частині першій статті 8 Конституції України.

Враховуючи викладене та керуючись статтями 55, 147, 150, 151¹, 151², 153 Конституції України, на підставі статей 7, 32, 36, 65, 67, 74, 84, 88, 89, 92, 94 Закону України „Про Конституційний Суд України“ Конституційний Суд України

в и р і ш и в:

1. Визнати такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), пункти 2, 3 розділу II „Прикінцеві положення“ 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 січня 2016 року № 955–VIII зі змінами.

2. Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим, остаточним та таким, що не може бути оскаржено.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у „Віснику Конституційного Суду України“.

