



ІМЕНЕМ УКРАЇНИ
РІШЕННЯ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ
ПЕРШИЙ СЕНАТ

у справі за конституційними скаргами Тимошенкової Оксани Василівни, Тимошенкова Володимира Івановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ (щодо звільнення в період тимчасової непрацездатності)

К и ї в
2 жовтня 2024 року
№ 9-р(І)/2024

Справа № 3-5/2023(5/23, 79/23)

Перший сенат Конституційного Суду України у складі:

Кривенка Віктора Васильовича – головуючого,
Гришук Оксани Вікторівни,
Кичуна Віктора Івановича – доповідача,
Колісника Віктора Павловича,
Олійник Алли Сергіївни,
Петришина Олександра Віталійовича – доповідача,
Совгирі Ольги Володимирівни,
Філюка Петра Тодосьовича,

розглянув на пленарному засіданні справу за конституційними скаргами Тимошенкової Оксани Василівни, Тимошенкова Володимира Івановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 42, ст. 238).

Заслухавши суддів-доповідачів Кичуна В.І., Петришина О.В. та дослідивши матеріали справи,

Конституційний Суд України**у с т а н о в и в:**

1. Суб'єкти права на конституційну скаргу – Тимошенко О.В., Тимошенко В.І. – звернулися до Конституційного Суду України з клопотаннями перевірити на відповідність частині першій статті 8, частинам другій, третій статті 22, частинам першій, другій статті 24, частинам першій, другій, шостій статті 43 Конституції України (конституційність) абзац шостий пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ (далі – Закон № 113).

Згідно з абзацом шостим пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 „перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність, у відпустці чи у відрядженні до Національної академії прокуратури України для участі в її роботі на постійній основі не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту“.

1.1. Зі змісту конституційних скарг та долучених до них матеріалів убачається, що Тимошенко О.В., Тимошенко В.І. звільнено з посад прокурорів у період їх тимчасової непрацездатності (перебування на лікарняному).

Ураховуючи викладене, Конституційний Суд України вважає, що предметом конституційного контролю в цій справі є окреме положення абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 щодо дотримання конституційних прав та гарантій суб'єктів права на конституційну скаргу у разі звільнення в період їх тимчасової непрацездатності (перебування на лікарняному).

2. Вирішуючи порушене в конституційних скаргах питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремого положення абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113, Конституційний Суд України виходить із такого.

2.1. За Основним Законом України Україна є правова держава (стаття 1); людина, її життя і здоров'я визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (частина перша статті 3); Конституція України має найвищу юридичну силу; закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй (частина друга статті 8); конституційні права і свободи гарантовані й не можуть бути скасовані (частина друга статті 22); при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя статті 22).

Згідно зі статтею 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; громадянам гарантовано захист від незаконного звільнення (частини перша, друга, шоста).

2.2. Конституційний Суд України, розглядаючи питання захисту трудових прав та гарантій працівників у період їх тимчасової непрацездатності, у Рішенні від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019 зазначив таке:

– „Зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці“ (абзац перший підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини);

– „громадяни мають право на соціальний захист, зокрема у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, тому для забезпечення конституційного права кожного на працю, встановленого статтею 43 Основного Закону України, повинні бути закріплені певні гарантії, а саме заборона на звільнення працівника з ініціативи власника в період тимчасової непрацездатності такого працівника“ (абзац третій підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України вважає, що наведені юридичні позиції є релевантними та застосовними у цій справі.

2.3. Відповідно до Конституції України засади регулювання праці визначають лише закони України (пункт 6 частини першої статті 92).

Загальні правові засади і гарантії здійснення громадянами України трудових правовідносин визначено в Кодексі законів про працю України (далі – Кодекс).

Згідно з першим реченням частини третьої статті 40 Кодексу не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (друге речення частини третьої статті 40 Кодексу).

Із наведеного випливає, що Кодексом встановлено заборону на звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника; також закріплено вичерпний перелік випадків, коли звільнення в зазначений період є можливим.

Конституційний Суд України зауважує, що встановлена Кодексом гарантія від звільнення в період тимчасової непрацездатності поширюється лише на

випадки звільнення з ініціативи роботодавця, коли згоду або волевиявлення працівника не вимагають.

2.4. Відповідно до пункту 1 статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, свого житла і кореспонденції.

За частинами першою, шостою статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; громадянам гарантовано захист від незаконного звільнення. Ці положення Основного Закону України кореспондуються з міжнародними зобов'язаннями України в соціальній сфері, що їх містять, зокрема, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) (далі – Пакт) та Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року (*European Social Charter (revised)*) [ратифікована Законом України „Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)“ від 14 вересня 2006 року № 137–V] (далі – Хартія).

Згідно зі статтею 6 Пакту держави, які беруть участь у Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки для забезпечення цього права (пункт 1); заходи, яких повинні вжити держави – учасниці Пакту задля повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини (пункт 2).

Хартія передбачає, що для забезпечення дієвого здійснення права на працю сторони зобов'язуються:

– визнати одними зі своїх першочергових цілей та обов'язків досягнення й підтримання якомога вищого та стабільного рівня зайнятості задля звершення повної зайнятості;

- дієво захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає;
- створювати або підтримувати безкоштовні служби зайнятості для всіх працівників;
- забезпечувати або заохочувати відповідну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію (стаття 1).

Для забезпечення дієвого здійснення права працівників на захист у разі припинення трудових відносин сторони зобов'язані визнавати:

- право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин, пов'язаних з їхніми здібностями чи поведінкою або виробничими потребами підприємства, установи чи служби;
- право працівників, трудові відносини з якими припинено без поважної причини, на достатню компенсацію або іншу відповідну допомогу.

Для цього сторони зобов'язані забезпечити, щоб працівник, який вважає, що його трудові відносини були припинені без поважної причини, мав право на оскарження в безсторонньому органі (стаття 24 Хартії).

Відповідно до статті 24 додатку до Хартії терміни „звільнення“ та „звільнений“ означають розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця (пункт 1); не вважають поважними причинами для звільнення, зокрема, тимчасову відсутність на роботі у зв'язку із захворюванням або травмою (підпункт „f“ пункту 3).

За Конвенцією Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (*Termination of Employment Convention*) (ратифікована Постановою Верховної Ради України „Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця“ від 4 лютого 1994 року № 3933–XII), яка поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом (пункт 1 статті 2), трудові відносини з працівниками не припиняють, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або

викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (стаття 4); не є, зокрема, поважною підставою для припинення трудових відносин такі причини, як відсутність на роботі в період перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (пункт „є“ статті 5), тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою (пункт 1 статті 6); трудові відносини з працівником не припиняють із причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості (стаття 7).

Конституційний Суд України дійшов висновку, що міжнародні стандарти захисту трудових прав працівників містять застереження щодо використання тимчасової непрацездатності як підстави для звільнення.

3. Частиною першою статті 131¹ Конституції України встановлено, що в Україні діє прокуратура, яка здійснює підтримання публічного обвинувачення в суді; організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку.

Наведені конституційні приписи покладають на прокуратуру низку конституційно значущих функцій, що, у взаємозв'язку з приписами частини другої статті 131¹ Конституції України, зумовило потребу врегулювання відповідних питань законом.

У цьому аспекті Конституційний Суд України зауважує, що відповідно до Бордоської декларації „Судді та прокурори в демократичному суспільстві“, що її 8 грудня 2009 року ухвалили спільно Консультативна Рада європейських суддів [Висновок № 12(2009)] і Консультативна Рада європейських прокурорів [Висновок № 4(2009)], „статус прокурорів має бути гарантований приписами права якомога вищого рівня“ (§ 6); „для забезпечення незалежного статусу

прокурорів потрібно, щоб їх призначення, просування по службі, гарантії перебування на посаді, включно з можливістю переведення, здійснювалися лише на підставі закону або за їхньою згодою“ (абзац третій § 8).

Згідно з Рекомендацією Rec(2000)19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя, ухваленою на його 724-му засіданні 6 жовтня 2000 року, „у країнах, у яких прокуратура є незалежною від уряду, держава має вжити дієвих заходів для того, щоб гарантувати визначення нормами права суті й обсягу незалежності прокуратури“ (пункт 14).

3.1. Ухваливши Закон № 113, Верховна Рада України розпочала кадрове перезавантаження органів прокуратури у спосіб атестації чинних прокурорів та надання можливості тим, хто бажає, на конкурсних засадах обійняти посаду прокурора в будь-якому органі прокуратури.

За частиною третьою статті 16 Закону України „Про прокуратуру“ від 14 жовтня 2014 року № 1697–VII (далі – Закон № 1697) прокурора призначають на посаду безстроково та можуть звільнити з посади, його повноваження на посаді можуть бути припинені лише з підстав та в порядку, визначених законом. Питання звільнення прокурора з посади, припинення та зупинення його повноважень на посаді врегульовано розділом VII „Звільнення прокурора з посади, припинення, зупинення його повноважень на посаді“ Закону № 1697.

Водночас у пункті 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 визначено додаткові підстави для звільнення прокурорів і в такий спосіб запроваджено нормативне регулювання порядку звільнення, відмінне від встановленого розділом VII „Звільнення прокурора з посади, припинення, зупинення його повноважень на посаді“ Закону № 1697 (*lex specialis*).

Унаслідок цього виникла ситуація, за якої на прокурорів, яких звільняли з посад на підставі пункту 9 частини першої статті 51 Закону № 1697, поширювалися гарантії щодо заборони звільнення в період тимчасової непрацездатності, а інших прокурорів звільняли під час перебування на

лікарняному через тимчасову непрацездатність на підставі пункту 9 частини першої статті 51 Закону № 1697 у разі настання однієї з обставин, визначених у пункті 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113. Таке нормативне регулювання не узгоджується із законодавчими положеннями щодо єдиного правового статусу прокурорів та допускає неоднакове застосування спеціальних гарантій щодо звільнення прокурорів у період їх тимчасової непрацездатності.

Конституційний Суд України зауважує, що звільнення прокурора з посади можливе лише за наявності правомірних підстав, визначених законом, що регулює його статус. У разі звільнення з посади на прокурора поширюються лише ті загальні гарантії трудового законодавства (*lex generalis*), що не охоплені нормами спеціального закону (*lex specialis*). Оскільки спеціальний закон не встановлює жодних винятків щодо звільнення прокурорів із посад у період їх тимчасової непрацездатності, то в разі звільнення таких осіб слід дотримуватись імперативної заборони на звільнення в період тимчасової непрацездатності, яка є складовою конституційного права кожного на працю та збереження робочого місця в особливий період (перебування на лікарняному).

Отже, Законом № 113 звужено обсяг прав та спеціальних гарантій для прокурорів щодо збереження робочого місця на період їх тимчасової непрацездатності, що не відповідає частинам другій, третій статті 22 Конституції України.

3.2. Конвенцією Міжнародної Організації Праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року [*Discrimination (Employment and Occupation) Convention*] встановлено, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу стосовно певної роботи, що ґрунтується на її особливих вимогах, дискримінацією не вважають (пункт 2 статті 1).

У статті 2¹ Кодексу йдеться про заборону будь-якої дискримінації у сфері праці.

За юридичною позицією Конституційного Суду України мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі працівників повинна бути

істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими (абзац сьомий підпункту 4.1 пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004).

Відповідно до пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність не є перешкодою для його звільнення у разі: неподання прокурором заяви про переведення та про намір у зв'язку із цим пройти атестацію (абзац другий); наявності рішення кадрової комісії про неуспішне проходження атестації (абзац третій); якщо немає вакантних посад, на які може бути здійснене переведення прокурора, який успішно пройшов атестацію (абзац четвертий); ненадання прокурором згоди протягом трьох робочих днів на переведення на запропоновану йому посаду в прокуратурі (абзац п'ятий).

Конституційний Суд України зважає на те, що тимчасова непрацездатність – це „непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або інших причин (вагітність та пологи, карантин тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування, реабілітації, інших заходів медичного характеру, та триває до відновлення працездатності або до закінчення причин, які унеможливають виконання роботи. Тимчасова непрацездатність обраховується в календарних днях“ (абзац четвертий пункту 3 розділу I Порядку формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України „Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність“ від 1 червня 2021 року № 1066).

Із наведеного вбачається, що тимчасова непрацездатність – це такий стан особи, за якого вона не може виконувати професійні обов'язки протягом певного проміжку часу за місцем роботи з об'єктивних причин. Особам, які тимчасово втратили працездатність, законом гарантовано, що на період перебування на

лікарняному за ними буде збережено їхнє робоче місце до моменту закінчення тимчасової непрацездатності.

Ураховуючи викладене, Конституційний Суд України дійшов висновку, що єдиний правовий статус прокурорів означає, що їх звільнення з посад не має супроводжуватися невикористаними відмінностями у застосуванні гарантії збереження робочого місця на період тимчасової непрацездатності як складової права на працю.

3.3. Конституційний Суд України зважає на те, що Україна у 2014 році підписала Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, яку ратифіковано Законом України „Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони“ від 16 вересня 2014 року № 1678–VII (далі – Угода про асоціацію). Відповідно до підпункту „а“ пункту 2 статті 1 Угоди про асоціацію цілями асоціації є сприяння поступовому зближенню сторін Угоди про асоціацію (далі – Сторони) на основі спільних цінностей і тісних привілейованих зв'язків, а також поглиблення зв'язку України з політикою Європейського Союзу та її участь у програмах та агентствах.

У межах співпраці в галузі юстиції, свободи та безпеки Сторони надають особливого значення утвердженню верховенства права та зміцненню інституцій усіх рівнів у сфері управління в цілому та правоохоронної діяльності й здійснення правосуддя зокрема (перше речення статті 14 Угоди про асоціацію). Сторони зміцнюють діалог та співпрацю з питань програми забезпечення гідної роботи, політики у сфері зайнятості, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419 Угоди про асоціацію). Така співпраця спрямована на досягнення таких цілей, як, зокрема, прагнення до створення більшої кількості кращих робочих місць з гідними умовами праці; сприяння

соціальної рівності та справедливості під час реформування ринку праці; сприяння створенню таких умов на ринку праці, які поєднують гнучкість та безпеку; сприяння активним заходам на ринку праці та підвищення дієвості служб зайнятості відповідно до потреб на ринку праці; зниження рівня бідності та посилення соціальної єдності (стаття 420 Угоди про асоціацію).

Конституційний Суд України у своїх рішеннях зазначав, що:

– зміст права на працю полягає в можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України); це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; однак це конституційне право громадянина не може пов'язуватись лише з певною формою трудового договору, який укладає громадянин відповідно до свого волевиявлення (абзац третій пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 9 липня 1998 року № 12-рп/98);

– право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права (абзац четвертий підпункту 3.1 пункту 3 мотивувальної частини Рішення від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007);

– 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; 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; 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 [абзаци п'ятий, шостий пункту 2, абзаци четвертий, п'ятий пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 12 липня 2019 року № 5-р(I)/2019];

– усі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відобразитись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин; зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права; вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці [абзац п'ятий підпункту 2.1, абзац перший підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019];

– невід’ємним елементом реалізації конституційного права на працю є забезпечення державою належних гарантій від незаконного звільнення; звільнення можна вважати таким, що відповідає припису частини шостої статті 43 Конституції України, якщо воно здійснено на підставі закону, норми якого відповідають вимогам верховенства права, потреба звільнення спрямована на досягнення правомірної (легітимної) мети, а застосовані при звільненні особи заходи є домірними (пропорційними); зміст конституційної гарантії захисту від незаконного звільнення полягає також у тому, що при законодавчому регулюванні цих відносин мають бути дотримані вимоги Конституції України щодо створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю у випадках, коли звільнення працівника відбувається всупереч його бажанню [абзаци другий, третій пункту 3, абзац другий пункту 6 мотивувальної частини Рішення від 21 липня 2021 року № 4-р(П)/2021].

З аналізу наведених юридичних позицій Конституційного Суду України випливає, що зміст права на працю слід розуміти як можливість кожної особи вільно обирати сферу діяльності, професію, спеціальність, завдяки яким вона буде забезпечувати достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї. Реалізація права на працю відбувається у спосіб укладення трудового договору будь-якого виду або самозайнятості особи (*self-employment*). Працюючи, особа має право на належні, безпечні та здорові умови праці, гідну заробітну плату, дні відпочинку, відпустку тощо. Право на працю пов’язане не лише з періодом безпосереднього виконання особою трудової функції, а охоплює й періоди прийняття її на роботу та припинення виконання нею трудових обов’язків.

Отже, заборона на звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника є невід’ємною складовою конституційного права кожного на працю.

Конституційний Суд України дійшов висновку, що абзац шостий пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 у частині, згідно з якою перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього

пункту, суперечить частинам першій, другій, шостій статті 43 Конституції України.

4. В Україні визнається і діє принцип верховенства права (частина перша статті 8 Конституції України).

За офіційною конституційною доктриною однією з вимог, що впливають із принципу верховенства права (правовладдя), є вимога юридичної визначеності правових актів.

У Рішенні від 13 вересня 2023 року № 8-р(П)/2023 Конституційний Суд України наголосив, що „одночасна дія актів права того самого рівня, які неоднаково регулюють те саме питання <...> не відповідає вимозі юридичної визначеності як складнику правовладдя“ (абзац шостий підпункту 2.6 пункту 2 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України вважає, що на законодавчому рівні допущено неоднакове правове регулювання порядку звільнення прокурорів із посад у період їх тимчасової непрацездатності, що не відповідає вимозі юридичної визначеності як складовій принципу верховенства права, а тому суперечить частині першій статті 8 Конституції України.

5. Згідно з частиною четвертою статті 63 Закону України „Про Конституційний Суд України“ сенат Конституційного Суду України закриває конституційне провадження у справі, якщо під час пленарного засідання будуть виявлені підстави, визначені статтею 62 цього закону.

Конституційний Суд України під час розгляду цієї справи встановив, що оскільки Тимошенко О.В., Тимошенко В.І. звільнено в період їх тимчасової непрацездатності, то абзац шостий пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону № 113 у частині, згідно з якою перебування прокурора у відпустці чи у відрядженні до Національної академії прокуратури України для участі в її роботі на постійній основі не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту, слід вважати таким, що не був

застосований в остаточних судових рішеннях у їхніх справах в розумінні частини першої статті 55 Закону України „Про Конституційний Суд України“.

Отже, конституційне провадження у справі в цій частині підлягає закриттю на підставі пункту 4 статті 62 Закону України „Про Конституційний Суд України“ – неприйнятність конституційної скарги.

Ураховуючи викладене та керуючись статтями 147, 150, 151¹, 151², 152, 153 Конституції України, на підставі статей 7, 32, 36, 65, 67, 74, 84, 88, 89, 91, 92, 94 Закону України „Про Конституційний Суд України“

Конституційний Суд України

у х в а л и в:

1. Визнати таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), окреме положення абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ, згідно з яким перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту.

2. Окреме положення абзацу шостого пункту 19 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ, згідно з яким перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту, визнане неконституційним, утрачає чинність із дня ухвалення Конституційним Судом України цього Рішення.

3. Закрити конституційне провадження у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу шостого пункту 19 розділу II

„Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ від 19 вересня 2019 року № 113–ІХ у частині, згідно з якою перебування прокурора у відпустці чи у відрядженні до Національної академії прокуратури України для участі в її роботі на постійній основі не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту, на підставі пункту 4 статті 62 Закону України „Про Конституційний Суд України“ – неприйнятність конституційної скарги.

4. 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“.



**ПЕРШИЙ СЕНАТ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**