



**ЗАСТУПНИК ГОЛОВИ
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

вул. Жиллянська, 14, м. Київ, 01033

01.08.2013/.

№ 22-14-17/1749

Голові Ради Київської міської профспілки
працівників охорони здоров'я

КАНАРОВСЬКІЙ Л.В.

вул. Тарасівська, 6-А,
м. Київ,
01033

Ваш лист щодо запровадження контрактної форми трудового договору стосовно керівників закладів охорони здоров'я України в установленому порядку опрацьовано в Конституційному Суді України.

Повідомляємо, що відповідно до частини другої статті 150 Конституції України рішення Конституційного Суду України є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені, а отже, не можуть бути змінені чи скасовані будь-якою посадовою особою чи органом державної влади, в тому числі й самим Конституційним Судом України. Позиції, висловлені у рішеннях Конституційного Суду України, носять імперативний характер для всіх без винятку юридичних та фізичних осіб.

З огляду на це Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 (справа про тлумачення терміну „законодавство“), в якому висловлено позицію щодо впровадження контрактної форми трудового договору, наразі є чинним.

Зауважуємо, що надання консультацій чи роз'яснень щодо застосування правових норм не належить до повноважень Конституційного Суду України. Разом з тим, розуміючи Вашу стурбованість ситуацією, що склалася, як виняток, надаємо роз'яснення стосовно обов'язковості переведення керівників закладів охорони здоров'я на контрактну форму трудового договору.

1. Законом України „Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги“ від 7 липня 2011 року № 3611-VI, який набрав чинності 1 січня 2012 року, внесено зміни до Основ законодавства України про охорону здоров'я, зокрема, в частині порядку призначення керівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Згідно з частинами восьмою, дев'ятою статті 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу охорони здоров'я здійснюються відповідно до законодавства; керівники державних, комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту.

Відповідно до частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (в редакції Закону України від 24 грудня 1999 року № 1356–XIV) (далі – Кодекс) контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін; сфера застосування контракту визначається законами України.

Конституційний Суд України у Рішенні від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 зазначив, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність. Умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними (стаття 9 Кодексу) (абзац перший пункту 5 мотивувальної частини).

На момент прийняття Конституційним Судом України Рішення № 12-рп/98 положення частини третьої статті 21 Кодексу передбачали, що сфера застосування контракту визначається законодавством. Надаючи офіційне тлумачення цій нормі, Конституційний Суд України зазначив, що терміном „законодавство“ охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України (пункт 1 резолютивної частини Рішення № 12-рп/98). Разом з тим, наголошуючи, що сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною, та виходячи з необхідності посилення правових засобів захисту прав громадян у галузі права, унеможливлення їх ущемлення, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця від 28 червня 1982 року № 158, Конституційний Суд України визнав за доцільне обмежити визначення сфери застосування контракту лише законом, що є прерогативою Верховної Ради України (абзаци другий, четвертий пункту 5 мотивувальної частини).

Як наслідок законодавцем було внесено відповідні зміни до статті 21 Кодексу.

Отже, поширення сфери укладання контрактів на керівників державних, комунальних закладів охорони здоров'я здійснено законодавцем відповідно до частини третьої статті 21 Кодексу, тобто законом, і узгоджується з Рішенням Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року № 12-рп/98.

2. Аналіз чинного трудового законодавства свідчить, що воно не повною мірою врегульовує порядок укладання контрактів. Зокрема, законодавством не визначено порядок укладання контрактів з керівниками підприємств, установ, організацій, заснованих на комунальній власності територіальної громади, та не затверджено типових форм контрактів з такими керівниками.

Пунктом 3 Постанови Кабінету Міністрів України „Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності“ від 19 березня 1993 року № 203 (із наступними змінами) та пунктом 6 Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженого цією Постановою, передбачено, що з керівниками підприємств, раніше обраними чи призначеними на посаду, також укладаються або переукладаються контракти. Пунктом 5 цієї ж Постанови рекомендовано місцевим органам виконавчої влади при укладанні контрактів з керівниками підприємств, що є у комунальній власності, застосовувати порядок, передбачений Положенням цієї Постанови.

Отже, за відсутності імперативного законодавчого регулювання зазначена норма щодо обов'язкового укладання або переукладання контрактів з керівниками підприємств, установ та організацій, раніше призначеними на посаду, стосовно комунальної форми власності **має виключно рекомендаційний характер.**

3. Трудове законодавство передбачає, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою; про зміну істотних умов праці... працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (положення частини третьої статті 32 Кодексу). Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 Кодексу (частина четверта статті 32 Кодексу).

Вбачається, що переведення працівників на контракт теж представляє собою зміну істотних умов праці. Однак слід зважати, що контрактна форма трудового договору стосовно керівників державних, комунальних закладів охорони здоров'я впроваджена законом. Відповідно до частини першої 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.

Рішенням Конституційного Суду України від 9 лютого 1999 року № 1-рп/99 (справа про зворотну дію в часі законів та інших нормативно-правових актів) дано офіційне тлумачення положень статті 58 Основного Закону України, відповідно до якого 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.

У Рішенні від 13 травня 1997 року № 1-зп/97 (справа щодо несумісності депутатського мандата) Конституційний Суд України зазначив, що закони та інші нормативно-правові акти поширюють свою дію на ті відносини, які виникли після набуття законами чи іншими нормативно-правовими актами чинності. Закріплення названого принципу на конституційному рівні є гарантією стабільності суспільних відносин, у тому числі відносин між державою і громадянами, породжуючи у громадян впевненість у тому, що їхнє існуюче становище не буде погіршене прийняттям більш пізнього закону чи іншого нормативно-правового акта.

Таким чином, укладання трудових договорів у формі контракту є обов'язковим лише для осіб, які призначаються на посади керівників закладів охорони здоров'я після 1 січня 2012 року, і не поширюється на керівників цих закладів, призначених до цієї дати.

4. Відповідно до частини першої статті 23 Кодексу трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (частина друга статті 23 Кодексу).

Як правило, законодавство не встановлює ні мінімальних, ні максимальних строків дії контракту. Винятки визначаються законодавством. Наприклад, строки дії контрактів для керівників державних підприємств становлять від 1 до 5 років (пункт 3 розділу I „Загальні положення“ Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України „Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності“ від 19 березня 1993 року № 203).

Оскільки для керівників закладів охорони здоров'я строки, на які укладаються контракти, законодавством не визначено, то це питання має вирішуватися за угодою сторін контракту.

Виходячи з положень статті 9 Кодексу умови договорів про працю, в тому числі й контрактів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. У Рішенні від 9 липня № 12-рп/98 Конституційний Суд України зазначив, що передбачений контрактом тимчасовий характер трудових відносин є однією з умов, які ускладнюють становище працівника (абзац другий пункту 5 мотивувальної частини). Таким чином, **примушування працівника, який працює на умовах безстрокового трудового договору, до укладання контракту з обмеженим строком його дії є погіршенням його становища, що може стати підставою для визнання такого контракту недійсним.**

Укладання контракту передбачає досягнення між сторонами згоди щодо строку його дії, прав, обов'язків і відповідальності сторін (в тому числі матеріальної), умов матеріального забезпечення і організації праці

працівника, умов розірвання договору, в тому числі дострокового. Нав'язування власником працівнику певних умов контракту під загрозою звільнення суперечить закону і підлягає оскарженню в порядку цивільного судочинства. Відповідно до частини першої статті 233 Кодексу працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Враховуючи викладене, можна дійти таких висновків:

1. Керівники закладів охорони здоров'я не зобов'язані укласти контракт, якщо їх призначено на посаду до 1 січня 2012 року. Контракт з такими керівниками може бути укладено виключно за згодою сторін.

2. Контракт не може містити умов, які призведуть до погіршення становища керівника закладу охорони здоров'я порівняно з законодавством України про працю.

3. Наполягання власника на укладанні контракту на умовах, що суперечать законодавству, є підставою для оскарження в судовому порядку.

Заступник Голови
Конституційного Суду України



С. М. ВІНОКУРОВ