

**ОН****ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ  
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ****TRADE UNION OF EDUCATION AND  
SCIENCE WORKER OF UKRAINE**Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2  
Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6  
Тел./факс: (044) 462-47-462, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012  
Tel./fax: +380 (44) 462-47-46E-mail: [sekr.osvita@gmail.com](mailto:sekr.osvita@gmail.com) Website: [www.pon.org.ua](http://www.pon.org.ua)

Розрахунковий рахунок: UA263223130000026002010078760 в АТ «Укресімбанк» (м. Київ), КОД ЄДРПОУ: 02605316

06.04.2020 № 02-8/231

Головам обласних, Київської міської  
організацій Профспілки працівників  
освіти і науки України

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України з питань щодо реалізації норм підпунктів 1 та 2 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про повну загальну середню освіту» № 463-IX від 16.01.2020 стосовно припинення до 1 липня 2020 року безстрокових трудових договорів з керівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, а також з педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком, інформує, що на даний час органами виконавчої влади не встановлено механізму їх реалізації.

Крім того, підпунктом 1 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень закону передбачено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, а також з педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком, згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

При цьому зазначаємо, що пунктом 9 частин першої статті 36 Кодексу встановлено, що підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені іншими законами. Але підпункт 9 не містить норми щодо визнання підставою для припинення безстрокового трудового договору безпосередньо закону. В зазначеному пункті Кодексу йдеться виключно про припинення безстрокових договорів, без зазначення можливості укладення замість них строкових трудових договорів, до того ж терміном на один рік. Набрання чинності новим законом не може бути самостійною підставою для припинення трудового договору, оскільки це суперечить принципам правової визначеності законодавчих норм.

В Рішенні від 13 березня 2012 року № 5-рп/2012 Конституційний Суд України дійшов висновку, що «оскільки Кодекс є основним актом цивільного законодавства, то будь-які зміни у регулюванні однопредметних правовідносин можуть відбуватися лише з одночасним внесенням змін до нього...». У цьому Рішенні зроблено висновок, що оспорювані положення Закону не узгоджуються з нормами Кодексу законів про працю України - основного (спеціального) закону, який регулює трудові відносини, що порушує принцип правової визначеності, котрий вимагає, щоб норми були чіткими і точними та спрямованими на забезпечення того, щоб ситуації та правовідносини залишалися передбачуваними (стаття 8 Конституції України).

Статтею 24 Конституції України передбачено, що 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.

Відповідно до статті 43 Конституції кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Відповідно до статті 22 Конституції України, конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці забороняється також Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 № 3721-ХІІ. Статтею 2 закону встановлено, що громадяни похилого віку користуються всіма соціально-економічними і особистими правами і свободами, закріпленими Конституцією України, іншими законодавчими актами.

Статтею 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація в Україні заборонена. Частиною 1 цієї статті встановлено, що відповідно до Конституції України, загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації. Відповідно до частини 2 цієї статті форми дискримінації з боку державних органів, їх посадових осіб забороняються.

Рекомендаціями Міжнародної організації праці, зокрема статтею 4 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, передбачено, що трудові відносини з працівниками не можуть припинятися, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Пунктом 5 Рекомендації Міжнародної організації праці «Щодо літніх працівників» № 162 від 23.06.1980 передбачено, що літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками відносно доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації до роботи за їхнім вибором як у державному, так і у приватному секторах.

Відповідно до пункту 5 Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 від 22.06.1982 для припинення трудових відносин не повинні бути такі причини, як вік.

Відповідно до статті 43 Кодексу законів про працю України, яка регулює питання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), встановлено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Відповідно до статті 40 Кодексу законів про працю України, яка регулює питання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, трудовий договір, укладений на невизначений строк може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Відповідно до статті 41 Кодексу законів про працю України, яка регулює питання додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

Розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, - також вимог статті 43 цього Кодексу.

Відповідно до пункту 10 частини першої статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом.

Відповідно до частини четвертої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

ЦК Профспілки звернувся листом від 24.03.2020 № 02-5/211 до Уповноваженої Верховної Ради України з прав людини щодо внесення нею конституційного подання до Конституційного суду України про встановлення відповідності положень статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-ІХ, а також та підпунктів 1 і 2 пункту 3 його Прикінцевих та перехідних положень Конституції України, який нині опрацьовується в Секретаріаті Уповноваженого.

В Конституційному поданні 56 народних депутатів України від 18 березня 2020 року № 44/18-03 «Щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-ІХ» наголошується, що за частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України 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.

Зважаючи, що допоки чинним законодавством не встановлено механізму виконання норм підпунктів 1 та 2 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про повну загальну середню освіту», виборні профспілкові органи мають неухильно дотримуватися норм Кодексу, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також положень колективних договорів, укладених з дотриманням положень Закону України «Про колективні договори і угоди» у разі зміни трудових відносин, а саме припинення безстрокових трудових договорів та запровадження замість них строкових, з керівниками закладів загальної середньої освіти та з педагогічними працівниками, які отримують пенсію за віком, за ініціативою роботодавця чи уповноваженого ним органу.

Просимо довести зазначене до організаційних ланок профспілки для їх інформування та використання у роботі.

Додаток:

Конституційне подання 56 народних депутатів України від 18 березня 2020 року № 44/18-03.

Лист до Уповноваженої Верховної Ради України з прав людини від 24.03.2020 № 02-5/211.

Голова Профспілки



Г.Ф.Труханов