

## ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З КЕРІВНИКАМИ ТА ХУДОЖНІМ Й АРТИСТИЧНИМ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ

Стаття призначена дослідженню особливостей правових форм реалізації права на працю у сфері культури, розкриттю юридичних підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин з керівниками та художнім й артистичним персоналом закладів культури, визначенню проблем конкурсного добору, укладенню контракту та призначенню на посаду, як юридичних фактів з якими пов'язане виникнення трудових правовідносин цих категорій працівників. На основі зроблених висновків даються рекомендації щодо внесення змін до законодавства, що регулює працю у сфері культури.

**Ключові слова:** заклад культури, форми реалізації права на працю, юридичний факт, фактичний склад, конкурсний добір, конкурсна комісія, контракт, призначення, трудові правовідносини.

**Постановка проблеми.** В Україні останні роки набуває популярності введення строкових форматів залучення громадян до праці. Сфери діяльності в яких традиційно як в Україні так і країнах ЄС застосовуються правові форми, що розраховані для функціонування безстрокових трудових відносин / трудовий договір укладений на невизначений строк ч. 1 абз. 1) ст. 23 КЗпП / , поступово змінюються на правові форми, що за своїм призначенням обслуговують тимчасові короткострокові трудові відносини / строкові трудові договори ч. 1 абз. 2), 3) ст. 23 КЗпП; контракти ч. 3 ст. 21 КЗпП / . Ще однією негативною тенденцією, що пов'язана з попередньою, є штучне визначення вакантними посад, які фактично є зайнятими і які не можуть бути заміщені шляхом оголошення конкурсу. Однією із сфер діяльності, якої торкнулися подібні зміни стала сфера культури.

**Мета дослідження.** Метою цієї статті є виявлення колізій, прогалин у законодавстві України, що регулює сферу культури, які створюють проблеми у регулюванні індивідуальних трудових правовідносин між професійними творчими працівниками та керівниками закладами культури, розробка пропозицій щодо ліквідації цих недоліків у правовому механізмі регулювання індивідуальних трудових правовідносин та надання захисту й гарантій художньому і артистичному персоналу у цій сфері.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теоретичні проблеми форм реалізації права на працю, підстав

виникнення трудових правовідносин досліджували О.І. Процевський, В.В. Єрьоменко, П.Д. Пилипенко, Л.В. Солодовник, К.Ю. Мельник та інші. Такі науковці, як С.М. Прилипко, А.В. Андрушко, Н.М. Немувайченко, К.В. Холодова, Є.Б. Хохлов, А.О. Мовчан, Н.П. Мокрицька, А.В. Бикова, безпосередньо вивчали особливості підстав виникнення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників, а щодо сфери культури - О.А. Менська, І. Б. Тацішин.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 1 Закону України « Про культуру » закладом культури є юридична особа основною діяльністю якої є діяльність у сфері культури або ж структурний підрозділ юридичної особи, функції якого полягають у провадженні діяльності у сфері культури. До закладів культури в Україні можна віднести: філармонії, музеї, архіви, художні та інші галереї (виставки), кінотеатри, мистецькі школи, центри дозвілля дітей та юнацтва, палаци культури, палаци студентів, мистецькі студії, бібліотеки, клубні заклади, арт-клуби, цирки, кінотеатри, парки культури, парки відпочинку тощо. Правовий статус театрів регулюється окремим Законом України « Про театри і театральну справу » і в межах цієї статті питання щодо особливостей виникнення трудових правовідносин з персоналом театрів нами не досліджуються.

Заклади культури в Україні здійснюють « діяльність у сфері культури » до якої входять: творча,

господарська, наукова, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, культурно-дозвіллева та розважальна діяльність, спрямована на створення, тиражування, розповсюдження, демонстрування, популяризацію, збереження і використання культурних благ та культурних цінностей для задоволення культурних потреб й естетичного виховання громадян, організації спеціальної освіти, відпочинку і дозвілля громадян. Окрім того заклади культури можуть провадити разом зі своєю основною діяльністю іншу господарську діяльність і отримувати від неї доходи, якщо інше не встановлено законом, і якщо така діяльність відповідає меті з якою вони створені, оскільки їх основна діяльність є не комерційною, а культурною. Здійснення основної діяльності та іншої господарської діяльності закладами культури об'єктивно потребує різноманітних шляхів реалізації громадянами права на працю в цих закладах. Закон України «Про культуру» визначив три категорії осіб, правовий статус яких має суттєві відмінності: (а) керівники державних та комунальних закладів культури; (б) керівник національного закладу культури; (в) професійні творчі працівники (художній та артистичний персонал) державних та комунальних закладів культури; (г) інші працівники, які не відносяться до категорій (а), (б), (в). Відповідно для кожної з названих категорій осіб законодавець закріпив окремі підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: *конкурсний добір, укладення контракту, укладення трудового договору, призначення*. Важливо також зауважити, що ч. 3 ст. 21 Закону допускає можливість залучати артистичний та художній персонал понад штатну чисельність на підставі цивільно-правового договору в порядку, визначеному законом [ 1 ].

У дисертаційному дослідженні Єрьоменка В.В. дається перелік підстав виникнення трудових правовідносин з усіма найманими працівниками (службовцями) незалежно від їх загального чи спеціального трудово-правового статусу: (а) укладення трудового договору (контракту), (б) обрання на посаду, (в) обрання за конкурсом, (г) призначення на посаду, (д) прийняття на роботу молодих фахівців, (е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти), (є) прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці [2, С. 68-78, 170]. Конкурсному добору та призначенню на посаду як самостійним підставам виникнення трудових правовідносин присвячені окремі підрозділи дисертації [2, С. 119-140, 141-155]. В науці трудового права відзначалося, що термін «призначення» використовується для визначення різних правових ситуацій. Так законодавець часто застосовує термін «призначення» невиправдано замість інших термінів, що не відповідає змісту конкретної правової форми реалізації

права на працю або ж правовій формі залучення до праці, а відповідно й характеру (процесу) виникнення трудових правовідносин тих чи інших категорій працівників (службовців). Наприклад, інколи термін «призначення» застосовується помилково при обранні на посаду. Друга група ситуацій – це випадки, коли термін «призначення» невиправдано використовується для позначення звичайного зарахування (оформлення) на роботу (службу) чи визначення звичайного порядку укладення трудового договору (контракту). Характерною ознакою цієї групи ситуацій є те, що рішення про заміщення посади приймається одноосібно уповноваженою особою в межах однієї юридичної особи. До третьої групи відносяться випадки, коли термін «призначення» вживається правильно для позначення окремого самостійного способу заміщення посади, під час якого певні категорії працівників (службовців) затверджуються (або призначаються) на посаду уповноваженою особою вищого органу *за поданням (за погодженням, за пропозицією)* визначеного суб'єкта, наприклад, керівника юридичної особи, де відбувається призначення. Характерною ознакою цієї групи ситуацій є те, що рішення про заміщення посади приймається двома або більше уповноваженими особами в межах двох або більше юридичних осіб.

Термін «призначення» законодавець застосовує у ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 21-1, ч. 2 ст. 21-2, ч. 15 ст. 21-5 та інш. Закону України «Про культуру». Керівники державних та комунальних закладів культури *призначаються* на посаду шляхом укладення з ними *контракту* строком на п'ять років за результатами *конкурсу*. Це положення ч. 1 ст. 21 Закону на перший погляд містить мікс трьох самостійних форм реалізації права на працю або ж підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин хоча мова йде про одну категорію працівників: керівників, які мають однаковий правовий статус. Тому важко дати раціональне пояснення такої правової конструкції. Єдиний допустимий висновок з зазначеного положення: законодавець застосовує фактичний склад при вирішенні питання заміщення посади керівника державного чи комунального закладу культури. [3].

Як ми вже зазначали форми реалізації громадянами права на працю чи організаційно-правові форми залучення громадян до праці визначають юридичні підстави виникнення трудових правовідносин. «Для того, щоб між конкретними суб'єктами виникли трудові правовідносини, повинні відбутися такі правомірні волевиявлення людей, які мали саме намір викликати передбачені законом наслідки [4, С. 175]. Такі правомірні, вільні, осмислені, погоджені і цілеспрямовані волевиявлення роботодавця й особи, яка влаштовується на роботу (службу), можуть мати різні форми, але це завжди юридичні акти

або їх сукупність. Підстави виникнення трудових правовідносин мають свої особливості, що дозволяє говорити про кожну із них, як про самостійне правове поняття. Разом з тим усі підстави в сукупності можна уявити у вигляді групи юридичних фактів. Спільність групи зумовлює правовий результат, що викликає кожна підстава виникнення трудових правовідносин. Усі вони належать до юридичних актів і мають точно закріплену в законодавстві форму. Як елементи групи названі підстави соціально однотипові, оскільки пов'язані з близькими за змістом ситуаціями, що входять в предмет правового регулювання трудового права. Зрозуміло, такий групі юридичних фактів не характерні жорсткий системний зв'язок і взаємозалежність елементів, але все ж вона являє собою дещо більше, аніж простий перелік юридичних фактів. У той же час кожна окремо взята підстава виникнення трудових правовідносин становить уже інший тип об'єднання юридичних фактів. Якщо група підстав виникнення трудових правовідносин не являє собою взаємозалежну систему елементів, то кожна підстава – організоване утворення, елементи якого певним чином взаємопов'язані в просторі і в часі. Правові наслідки настають тільки за наявності всіх цих елементів у сукупності. Відповідно, будь-яка система двох і більше взаємозалежних і взаємопов'язаних юридичних фактів, необхідна для виникнення (зміни і припинення) правовідносин, становить фактичний склад. Говорячи про фактичний склад – підставу виникнення трудових правовідносин, слід, з нашої точки зору, мати на увазі, що його елементи – це завжди юридичні акти, що містять волевиявлення уповноважених суб'єктів. І в цьому смислі вони однорідні. Але якщо брати до уваги правову природу цих актів, поділ їх на двосторонні й односторонні акти, то в такому розумінні про фактичний склад можна говорити як про склад, що містить неоднорідні елементи. Якщо ж при цьому вказані елементи фактичного складу належать й до різних галузей права, то їх можна називати комплексними.

В наведеному нами прикладі ч. 1 ст. 21 Закону України «Про культуру» сутність закріпленої у тексті процедури (системи юридичних фактів) заміщення посади керівника державного чи комунального закладу культури складають «зайві» факти або ж факти які мають «помилкову» назву. По-перше, *призначення*, як останній елемент фактичного складу в зазначеному положенні, є нічим іншим як звичайним *зарахуванням* на роботу, оскільки суть *призначення* зводиться до процедури видання наказу керівником органу управління, який він зобов'язаний видавати. По-друге, цей наказ про призначення керівник органу управління видає на підставі *контракту*, який він попередньо зобов'язаний укласти з пере-

можцем конкурсу (ч. 15 ст. 21-5 Закону). На наш погляд укладення контракту строком на п'ять років з цією групою працівників є доцільним й виправданим, як і проходження конкурсного добору, оскільки мова йде про керівників юридичної особи (закладу культури). Контракт – це складне правове явище. У науці трудового права він може розглядатися в трьох аспектах: як форма реалізації права громадян на працю; як підстава виникнення трудових правовідносин; як вид трудового договору. Складність контракту, як і трудового договору визначається наявністю у його змісті двох волевиявлень сторін, а також вирішенням обов'язкових (необхідних), факультативних (додаткових) та нормативних умов. Множинність правових характеристик контракту свідчить про що його слід віднести до категорії складних юридичних фактів. Тому ми вирізняємо дві окремі самостійні групи підстав виникнення трудових правовідносин: (а) фактичний склад; (б) складний юридичний факт (контракт, трудовий договір).

Що стосується художнього й артистичного персоналу закладів культури, то нова редакція статті 21 Закону України «Про культуру» від 28 січня 2016 року № 955-VIII змінила юридичну форму реалізації їх права на працю. Ці зміни свідчать що законодавець продовжує хибну практику все більшого застосування контрактну у трудовому законодавстві поступово збільшуючи кількість категорій працівників з якими укладаються контракти при прийнятті на роботу і одночасно обмежуючи безстроковість трудових правовідносин в царені де праця має постійний, а не строковий тимчасовий характер. На сьогодні трудове законодавство має випадково створений та значний за обсягом набір випадків для укладення контрактів. По суті контрактна форма трудового договору, задумана як виняток з загального правила, поступово перетворюється в одну з основних форм трудового договору, оскільки охоплює все більше посад, професій, галузей, відомств, сфер діяльності, ... де використовується наймана праця. Досить часто контрактна форма вводиться у законодавство штучно без будь-яких об'єктивних на те умов і в ситуаціях, де трудові відносини можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи і там де раніше контрактна форма ніколи не застосовувалася. Ситуація із застосуванням контрактної форми трудового договору не покращилася від рішення Конституційного суду України від 9 липня 1998 року (Справа N 17/81-97): «Незважаючи на ці та інші застереження, що містяться в Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: зо-

крема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може носити тотального характеру.

Конституційний Суд України на підставі аналізу матеріалів справи вважає, що останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Все це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює правове психологічне становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

Після цього рішення КСУ законодавець вніс зміни у ч. 3 ст. 21 КЗпП України згідно яких сфера застосування контракту визначається лише "законами України", а не законодавством. Таким чином законодавець зважив на частину застережень Конституційного Суду України щодо способу запровадження контракту. Але законодавець, наприклад, до сьогодні (виходячи з того, що контрактна форма повинна застосовуватися у виключних випадках) не визначив перелік посад, професій, галузей .... якими б обмежав застосовуватися контрактної форми. Навпаки законодавець перейняв негативну практику, що допускає окремі роботодавці, щодо обмеження тривалості трудових правовідносин при укладенні контрактів і вже сам у законах імперативно обмежує час тривалості трудових правовідносин, що виникають на підставі контрактів, чим порушує конституційні положення ст.ст. 8, 22, 43 Конституції України.

Трудові відносини з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури оформлюються шляхом укладення *контрактів*. Формування кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури здійснюється на *конкурсній основі* в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв. За результатами конкурсу з переможцем з числа кандидатів укладається контракт строком від одного до трьох років за формою, визначеною центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв. Привертає увагу й виглядає дивним те, що керівника закладу культури законодавець обмежує у можливості укладати безстрокові трудові договори чи строкові трудові договори або ж контракти строком на 4, 5 чи більше років або ж безстрокові контракти, що безумовно збіднює

арсенал методів управління персоналом керівників закладів культури, особливо недержавної форми власності і це при тому, що їм дозволено укласти цивільно-правові договори! Після настання дати закінчення строку дії контракту він вважається продовженим на строк, на який він був укладений раніше, якщо жодна із сторін за місяць до цієї дати письмово не поінформувала іншу сторону про своє бажання припинити дію контракту. На наш погляд, умова про строк трудового договору чи контракту не може відноситися до необхідних (обов'язкових), а є факультативною (додатковою умовою). Законодавець нехтуючи положеннями ч. 2 ст. 23 КЗпП України та рішенням Конституційного суду України від 9 липня 1998 року (справа N 17/81-97), яке було видане КСУ вже після внесення змін у ст. 23 КЗпП України та доповнення КЗпП України статтею 39-1 (Закон № 871-12 від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95) вніс зміни до багатьох законів (зокрема, й до Закону України «Про культуру»), якими замість трудового договору, що укладався на невизначений строк, запровадив контракт або строковий трудовий договір. На нашу думку, законодавець цими змінами привніс колізію між цими нормами та ч. 2 ст. 23 КЗпП України за якою: *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*. Справа у тому, що *інші випадки, передбачені законодавчими актами* не можуть переключувати обставини, які вже визначені законодавцем у ч. 2 ст. 23 КЗпП України, а можуть містити нові (інші) обставини, які не охоплюються гіпотезою ч. 3 цієї статті і які б дійсно не протирічили двом обставинам, які вже прямо визначені в частині 2 : (а) коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з *урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання*; (б) або *інтересів працівника*. Професійна трудова діяльність художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури в своїй основі за загальним правилом не була, не є і не буде носити тимчасовий характер. Їх трудові індивідуальні правовідносини об'єктивно не можуть бути не встановлені на невизначений строк. Крім того, об'єктивно і суб'єктивно контрактна форма трудового договору є невідгідною для працівника, перед усім тим, що вона здебільше нав'язується роботодавцями та обмежує строковими межами право на працю, а якогось покращення правового становища працівника на практиці не передбачає. Тобто контракт чи строковий трудовий договір у своїй масі апіорі не враховують *інтереси працівників* (художнього та артистичного персоналу).

Складовою принципу верховенства права є принцип правової визначеності, основу якого утворює ідея передбачуваності очікування суб'єктом відносин визначених правових наслідків своєї поведінки, яка відповідає наявним у суспільстві нормативним приписам. Конституційний Суд України у своїх рішеннях неодноразово наголошував на тому, що принцип правової визначеності вимагає ясності й однозначності правової норми й забезпечення того, щоб ситуації та правовідносини залишалися передбачуваними. «Нові» положення Закону стосовно професійних творчих працівників державних і комунальних закладів культури здійснюють негативний вплив в аспекті принципу правової стабільності та співмірності втручання меті яка переслідується. Тобто можна вказати на порушення балансу інтересів між роботодавцем і працівником. При застосуванні вищевказаних положень закону про контракти творчих працівників державних та комунальних закладів культури може відбуватися свавільне обмеження права на доступ до професії та виключення достатніх гарантій захисту права на працю у вищезазначених трудових правовідносинах, створюються можливості для корупційних дій тощо. Тому ми переконані, що зміна Закону України «Про культуру» щодо творчих працівників закладів культури Законом України від 28 січня 2016 року № 955-VIII є по суті обмеженням їхнього права на працю в частині безстрокового здійснення трудової діяльності.

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 КСУ від 22 вересня 2005 року N 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 КСУ від 22 травня 2018 року N 5-р/2018). Соціальна держава повинна забезпечувати стабільність трудових правовідносин, здійснювати 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 виникнення трудових індивідуальних правовідносин, має відповідати нормам і принципам, визначеним у Конституції України, Кодексі законів про працю України, а також узгоджуватися із міжнародними зобов'язаннями, які впливають з участі Укра-

їни у діяльності міжнародних організацій, у тому числі Міжнародної організації праці. І при цьому не допускати прямого чи опосередкованого звуження змісту та обсягу прав і свобод громадян. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці N 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).

**Висновки.** З урахуванням викладеного, можна стверджувати що за юридичною формою та за змістом зміни тексту статті 21 Закону України «Про культуру» від 28 січня 2016 року № 955-VIII щодо запровадження контрактної форми для творчих працівників закладів культури не є законними й конституційними, оскільки прямо порушують право на працю художнього й артистичного персоналу закладів культури в частині застосування контрактної форми та примусового обмеження тривалості трудових відносин, які об'єктивно (за характером праці та за загальними правилами) тривають невизначений час.

Повертаючись до положень ч. 2 ст. 21 Закону «Про культуру» про укладення контрактів строком від 1 до 3 років з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури та порядку їх продовження, привертають увагу умови за яких контракт вважається продовженим. По-перше, він вважається продовженим, якщо жодна із сторін за місяць до дати його закінчення «письмово не поінформувала іншу сторону про своє бажання припинити дію контракту». Заперечення в цьому положенні викликає можливість припинення контракту з ініціативи роботодавця. Якщо працівник протягом дії контракту не попустив жодного порушення, передбаченого ст.ст. 36, 40, 41 КЗпП України, роботодавець не має об'єктивних причин для припинення трудових правовідносин з працівником і тому повинен бути позбавлений права з інших підстав припинити контракт. По-друге, якщо жодна сторін не проявила ініціативу щодо припинення контракту, то чому цей контракт продовжується лише на новий строк, на який він був укладений? За положеннями частин 1,2 ст. 39-1 КЗпП України якщо після закінчення строку трудового договору / пункти 2) і 3) ч. 1 ст. 23 / трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою *на невизначений*

строк. Окрім того, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

У зв'язку з викладеним пропонуємо докорінно змінити редакцію абз. 1,2,3 ч. 2 ст. 21 Закону України «Про культуру» виклавши їх у наступній редакції:

« 2. Трудові відносини професійних творчих працівників (художнього та артистичного персоналу) державних та комунальних закладів культури виникають на підставі трудових договорів і контрактів.

Вакантні посади цих працівників заміщуються на конкурсній основі в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв.

За результатами конкурсу з переможцем з числа кандидатів укладається контракт строком від одного до п'яти років за формою, визначеною центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв. Після настання дати закінчення строку дії контракт вважається продовженим на невизначений строк, якщо працівник за два місяці до цієї дати письмово не проінформує роботодавця про своє бажання припинити дію контракту. »

Допрацювання потребують положення ч. 3 ст. 21 Закону за якими керівник державного чи комунального закладу культури може залучати артистичний та художній персонал понад штатну чисельність на підставі цивільно-правового договору в порядку, визначеному законом. Очевидним є те, що ця норма встановлює виключення з загального пра-

вила, передбаченого ч. 2 цієї статті. У зв'язку з цим з метою запобігання зловживання цим правом доцільно було б обмежити право керівника щодо кількості таких цивільно-правових договорів встановивши співвідношенням між кількістю контрактів та допустимою кількістю цивільно-правових договорів, укладених з творчими працівниками. Наприклад, ч. 3. ст. 21 цього Закону може бути викладена в такій редакції:

« 3. Керівник державного чи комунального закладу культури може залучати артистичний та художній персонал понад штатну чисельність на підставі цивільно-правового договору в порядку, визначеному законом. Кількість таких цивільно-правових договорів не може перевищувати 5% від кількості укладених трудових договорів і контрактів. »

Спирним є положення абз. 4 ч. 2 ст. 21 Закону за яким керівник будь-якого державного чи комунального закладу культури може брати участь у конкурсі на посаду художнього керівника у цьому ж закладі й одночасно обіймати посаду керівника закладу культури та посаду художнього керівника на підставі суміщення посад (професій) керівника відповідного закладу культури та художнього керівника, оскільки в такій ситуації природно виникає безліч запитань з нормування праці. Наприклад, якщо у закладі культури є повна ставка керівника закладу і повна ставка художнього керівника, то неможливо в межах суміщення професій (посад) одночасно в межах робочого часу за основною посадою виконувати повну роботу керівника й повну роботу художнього керівника не порушуючи фінансової дисципліни. Тому пропонуємо скасувати абз. 4 частини 2 ст. 21 Закону України «Про культуру».

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про культуру: Закон України № 2778-VI від 14.12.2010 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17?find=1&text=212#w11>
2. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 195 с.
3. Єрмоєнко В.В. Контракт з творчими працівниками державних й комунальних театрів, художнього та артистичного персоналу закладів культури. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків, 2017. С. 133–135.
4. Прокопенко В.І. Трудове право. Київ.: Вентурі, 1996. 224 с.
5. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Харків: 1998. 18 с. URL: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=8YHAdSwAAAAJ&hl=ru>
6. Менська О. А. До питання про особливості укладання контрактів з працівниками закладів культури. *Порівняльно-аналітичне право*. Вип. № 2. 2017. С. 71-74.
7. Тацишин І. Б. Публічно-правові аспекти застосування контрактної форми трудового договору з найманими працівниками театральних закладів культури. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки : збірник наукових праць. 2016. № 850. С. 117–122.

8. ПОЛОЖЕННЯ про формування складу та організацію роботи конкурсної комісії з проведення конкурсного добору на посаду керівника державного закладу культури, що належить до сфери управління Міністерства культури України ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Міністерства культури України 31.05.2016 № 380 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0809-16#n13>
9. Порядок формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури затверджений Наказом Міністерства України від 01.07.2016 № 497 Зареєстрований в Міністерстві юстиції України 25 липня 2016 р. за № 1029/29159 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1146-16#n17>

#### REFERENCES

1. Pro kulturu: Zakon Ukrainy # 2778-VI vid 14.12.2010 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17?find=1&text=212#w11> [in Ukrainian]
2. Yeromenko V. V. (1998) Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian]
3. Yeromenko V.V. (2017) Kontrakt z tvorchymy pratsivnykamy derzhavnykh y komunalnykh teatriv, khudozhnoho ta artystychnoho personalu zakladiv kultury. *Aktualni pytannia udoskonalennia zakonodavstva pro pratsiu ta sotsialne zabezpechennia* : tezy dop. ta nauk. povidoml. uchastykiv VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 29 veres. 2017 r.) - opical Issues of Improving Labor and Social Security Legislation: Abstracts and Reports of the Participants of the VII International Scientific and Practical Conference (Kharkiv, September 29, 2017).Kharkiv., pp. 133–135 [in Ukrainian]
4. Prokopenko V.I. (1996) Trudove pravo. Kyiv.: Venturi [in Ukrainian]
5. Yeromenko V. V. (1998) Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Ya. Mudroho. Kharkiv URL: <https://scholar.google.com.ua/citation?user=8YHAdSwAAAAJ&hl=ru> [in Ukrainian]
6. Menska O. A. (2017) Do pytannia pro osoblyvosti ukladannia kontraktiv z pratsivnykamy zakladiv kultury. *Porivnialno-analitychne pravo - Comparative analytical law, Vyp. # 2.. pp. 71-74* [in Ukrainian]
7. Tatsyshyn I. B. (2016) Publichno-pravovi aspekty zastosuvannia kontraktnoi formy trudovoho dohovoru z naimany-my pratsivnykamy teatralnykh zakladiv kultury. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha»*. Seriya: *Yurydychni nauky* : zbirnyk naukovykh prats - *Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic"*. Series: *Law: Collection of scientific works*. # 850. pp. 117–122 [in Ukrainian]
8. POLOZHENNIA pro formuvannia skladu ta orhanizatsiiu roboty konkursnoi komisii z provedennia konkursnoho doboru na posadu kerivnyka derzhavnoho zakladu kultury, shcho належить до сфери управління Міністерства культури України ЗАТВЕРДЖЕНО Наказ Міністерства культури України 31.05.2016 # 380 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0809-16#n13> [in Ukrainian]
9. Poriadok formuvannia na konkursnii osnovi kadrovoho skladu khudozhnoho ta artystychnoho personalu derzhavnykh ta komunalnykh zakladiv kultury zatverdzhenyi Nakazom Ministerstva Ukrainy vid 01.07.2016 # 497 Zareiestrovanyi v Ministerstvi yustytisii Ukrainy 25 lypnia 2016 r. za # 1029/29159 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1146-16#n17> [in Ukrainian]

ЕРЕМЕНКО В. В.

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

КАЛАШНИКОВА Е. В.

студентка факультета адвокатуры Национального юридического университета  
имени Ярослава Мудрого

#### ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ ПРАВООТНОШЕНИЯМ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ И ХУДОЖЕСТВЕННЫЕ И АРТИСТИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Статья посвящена исследованию особенностей правовых форм реализации права на труд в сфере культуры, раскрытию юридических оснований возникновения индивидуальных трудовых правоотношений с руководи-

лями и художественным и артистическим персоналом учреждений культуры, определению проблем конкурсного отбора заключению контракта и назначению на должность, как юридических фактов с которыми повязкам связано возникновение трудовых правоотношений этих категорий работников. На основе сделанных выводов даются рекомендации по внесению изменений в законодательство, регулирующее работу в сфере культуры.

**Ключевые слова:** учреждение культуры, формы реализации права на труд, юридический факт, фактический состав, конкурсный отбор, конкурсная комиссия, контракт, назначения, трудовые правоотношения.

YERYOMENKO V. V.

PhD, Associate Professor of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

KALASHNIKOVA E.V.

student at the Faculty of Advocacy of Yaroslav Mudryi National Law University

## GROUNDS FOR THE EMERGENCE OF INDIVIDUAL LABOR RELATIONS WITH MANAGERS AND ARTISTIC STAFF OF CULTURAL INSTITUTIONS

**Problem setting.** In recent years, the introduction of urgent formats to attract citizens to work in Ukraine has become popular. Spheres of activity in which legal forms are traditionally applied, are calculated for functioning of indefinite labor relations (the labor contract is concluded for an indefinite period) (part 1 of the paragraph. 1 article. 23 labor Code) both in Ukraine and the EU countries, gradually changing to legal forms that serve their purpose temporary short-term labor relations; fixed-term labor contracts (part 1 paragraph. 2, 3 art. 23 labor Code); contracts (part 3 art. 21 labor Code).

**Target of research.** The purpose of this article is to identify conflicts, gaps in Ukrainian legislation that regulates the sphere of culture, which create problems in the regulation of the employment relationship between the professional creative workers and leaders of cultural institutions, development of proposals on elimination of these shortcomings in the legal regulation of employment relationship and providing protection and guarantees of artistic and artistic staff in this area.

**Analysis of resent researches and publications.** Theoretical problems of forms of realization of the right to work, the bases of emergence of labor relations were investigated by O. I. Protsevsky, V. V. Eremenko, P. D. Pilipenko, L. V. Solodovnik, K. Yu. Melnik and others. Such scientists as S. M. Prilipko, A. V. Andrushko, N. M. Neumyvaychenko, K. V. Kholodova. E.B. Khokhlov, A. O. Movchan, N. P. Mokritskaya, A.V. Bykova, directly studied the features of the grounds for the emergence of labor relations with certain categories of workers, and regarding the sphere of culture-O. A. Menska, I. B. Tatsishin.

**Article's main body.** This article investigates features of legal forms of realization of the right to work in the field of culture, the opening up of the legal grounds for the employment relationship with managers and artistic staff of cultural institutions to define the issues of the competitive selection, contracting and appointment as legal facts linked with the emergence of labor relations of these categories of workers. Recommendations for amendments to the legislation that regulates labor in the field of culture are made on the basis of the findings.

**Conclusions and prospects for the development.** As given the above, it can be argued that changes to the text of article 21 of the law of Ukraine "On culture" dated January 28, 2016 No. 955-VIII regarding the implementation of the contract for creative workers in cultural institutions, according to legal form and content are not legal and constitutional, as directly violate the right to work art and artistic personnel of cultural institutions in the application of contractual forms of forced restriction of duration of labour relations that objectively ( according to the nature of work and General rules) continue indefinitely.

The author proposes to make appropriate changes to the current legislation in order to eliminate existing conflicts and gaps.

**Keywords:** cultural institution, forms of realization of the right to work, legal fact, actual composition, competitive selection, competitive Commission, contract, appointment, labor relations.