

Срьоменко В. В.,
канд.юрид.наук, доц., доц. кафедри трудового права Націо-
нального юридичного університету ім. Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

КОНТРАКТ З ТВОРЧИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ДЕРЖАВНИХ Й КОМУНАЛЬНИХ ТЕАТРІВ, ХУДОЖНЬОГО ТА АРТИСТИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ

Нові редакції статті 20 Закону України «Про театри і театральну справу» та статті 21 Закону України «Про культуру» від 24 лютого 2016 року змінили юридичні форми реалізації права на працю творчих працівників, художнього та артистичного персоналу державних та комунальних театрів інших закладів культури.

Ці зміни свідчать що законодавець продовжує 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.

Сьогодні трудове законодавство має випадково створений значний за обсягом набір правових підстав для укладення контрактів. По суті контрактна форма трудового договору, задумана як виняток з загального правила, поступово перетворилася 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 в ситуаціях де трудові відносини можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи і там де раніше контрактна форма ніколи не застосовувалася. Об'єктивно і суб'єктивно контрактна форма трудового договору є не вигідною для працівника, перед усім тим, що вона обмежує строковими рамками право на працю. 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 невигідні для працівника умови: зо-

крема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною.

Конституційний Суд України на підставі аналізу матеріалів справи вважає, що останнім часом відбувається необгрунтоване 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 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 визнав частину застережень КСУ 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 допускали конкретні роботодавці щодо обмеження тривалості трудових правовідносин при укладенні контрактів (на яку вказував КСУ) і вже сам у законах імперативно обмежує час тривалості трудових правовідносин, що виникають на підставі контрактів.

Складовою 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 Законів стосовно професійних творчих працівників (художнього та творчого персоналу) театру та державних і комунальних закладів культури здійснюють негативний вплив в аспекті принципу правової стабільності та співмірності втручання меті яка переслідуються. Тобто можна вказати на порушення балансу інтересів між роботодавцем і працівником. При застосуванні вказаних положень законів про контракти може відбуватися свавільне обмеження

права на доступ до професії та виключити достатні гарантії захисту права на працю у зазначених трудових відносинах.

З урахуванням викладеного, можна вважати, що за юридичною формою зміни від 24 лютого 2016 року текстів статті 20 Закону України «Про театри і театральну справу» та статті 21 Закону України «Про культуру» щодо запровадження контрактної форми є законними і конституційними. Але вони не є законними й конституційними за своїм змістом, оскільки опосередковано порушують право на працю певної категорії працівників (творчих працівників, художнього та артистичного персоналу державних та комунальних театрів інших закладів культури) в частині примусового обмеження тривалості трудових відносин, які об'єктивно (за характером праці та за загальним правилом) мають тривати невизначений час.