



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 12

Лютий 2023 р.

**Переводити на строкові трудові договори
вчителів-пенсіонерів неконституційно**

7 лютого 2023 року Конституційний Суд України (КСУ) визнав таким, що не відповідає Конституції України, тобто є неконституційним, абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», згідно з яким **«педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років»**, внаслідок чого унеможливлено укладення безстрокових трудових договорів із цією категорією педагогічних працівників.

Абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» втрачає чинність із дня ухвалення рішення КСУ.

Профспілка працівників освіти та науки України, в тому числі комітет Одеської обласної організації Профспілки неодноразово вказували на дискримінаційність і неконституційність фактичної заборони укладати з особами пенсійного віку безстрокові трудові договори. Так у 2020 році було направлено звернення до народного депутата Сергія Колебошина та інших народних депутатів України щодо недопущення звуження та забезпечення відновлення трудових прав вчителів закладів загальної середньої освіти, які отримують пенсію за віком, на роботу на основі безстрокових трудових договорів. У 2021 році направлені звернення до голів фракцій політичних партій Верховної Ради України щодо підтримання законопроекту № 5365 «Про внесення змін до Закону України «Про повну загальну середню освіту» в частині відновлення конституційних прав працівників закладів загальної середньої освіти, яким призначено пенсію за віком.

Що означає для педагогів і керівників ЗЗСО рішення КСУ?

З педагогами можна укладати строкові трудові договори

Стаття 23 КЗпП передбачає, що трудовий договір може бути:

- безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін.

Це означає, що навіть після втрати чинності абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» між роботодавцем і педагогічним працівником, зокрема вчителем ЗЗСО, може бути укладений строковий трудовий договір. Проте, враховуючи вимогу статті 23 КЗпП, яка визначає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладання саме строкового трудового договору **може ініціювати тільки працівник**. Якщо ж укласти строковий трудовий договір запропонує роботодавець саме з мотивів пенсійного віку працівника, його дії кваліфікуватимуть як дискримінацію за віком.

Зміна строків трудових договорів з особами пенсійного віку, починаючи з 18.03.2020, з безстрокових на строкові та їх подальше переукладання на наступний термін здійснювалася відповідно до чинного на момент їх

укладання (переукладання) абзацу третього частини другої статті 22 і Прикінцевих положень Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» втратив чинність із 7 лютого 2023 року. Тому всі укладені (переукладені) строкові трудові договори в період з 18.03.2020 до 07.02.2023 — чинні та продовжують свою дію до визначеного в них терміну.

Строк трудового договору є істотною умовою праці, зміна якої в односторонньому порядку, навіть на підставі закону, без згоди іншої сторони не допускається. Про тривалість трудових відносин сторони, як правило, домовляються при укладанні трудового договору, тривалість трудових відносин з певними категоріями працівників встановлюється законом.

Протягом дії трудового договору сторони в установленому законом порядку можуть одноособово змінити строк дії договору, розірвавши його, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП) або з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП). Проте сторони трудового договору за взаємною згодою можуть домовитися як про припинення трудового договору (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП), так і про його продовження.

Тому якщо роботодавець і працівник дійшли згоди щодо зміни строку договору зі строкового на безстроковий, вони можуть це зробити в будь-який момент дії договору. Звільняти та знову приймати працівника на роботу роботодавцю не потрібно.

Можна продовжити дію строкового трудового договору на невизначений термін

Продовжити дію строкового трудового договору на невизначений термін можна кількома способами.

Педагогічний працівник, який бажає продовжити роботу в закладі загальної середньої освіти, протягом дії укладеного строкового трудового договору має звернутися до керівника із заявою про зміну йому істотної умови праці, а саме зміну строку трудового договору зі строкового на безстроковий.

Якщо вчитель не визначився, чи хоче він продовжити працювати в закладі загальної середньої освіти, і дотягнув майже до дати закінчення договору, то написати заяву про зміну істотної умови трудового договору він може, але робити це недоцільно. Логічніше звернутися до роботодавця із заявою про продовження строкового договору на невизначений термін.

Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинити, дія договору вважається продовженою на невизначений строк (ст. 39-1 КЗпП). Тож продовжити строк трудового договору на невизначений термін можна, просто не звільнивши працівника після закінчення строку договору. Проте продовжувати трудовий договір у такий спосіб небажано, адже він не дає жодних гарантій, що сторони не передумають в останній момент чи навіть «заднім» числом.

Строк трудового договору визнають за взаємною угодою сторін. Тож працівник може звернутися до роботодавця із заявою як про зміну строку

трудового договору, так і про продовження його дії. Але остаточне рішення ухвалює роботодавець. Працівник повинен розуміти, що роботодавець не зобов'язаний задовольняти такі заяви, він може як продовжити строк договору, так і відмовити в цьому, це його право. Законодавство не зобов'язує роботодавця задовольняти такі заяви працівника.

Педагогічні працівники повинні пам'ятати про дату закінчення їхніх строкових трудових договорів і розуміти кілька речей.

1. Ніякого автоматичного продовження строкових трудових договорів на підставі рішення КСУ не буде.
2. Роботодавець не повинен та не ініціюватиме продовження трудового договору з працівником.
3. Якщо педагог до закінчення строку дії трудового договору не звернувся до роботодавця з письмовою заявою про зміну умов трудового договору або продовження терміну його договору, працівника буде звільнено.

Щоб захистити інтереси працівника, частина третя статті 23 КЗпП зобов'язує роботодавця інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їхній кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Якщо роботодавець відмовив працівнику змінити строк договору або продовжити договір на невизначений термін і звільнив його, у працівника є шанс продовжити роботу. Для цього працівник має написати заяву роботодавцю про прийняття на роботу. Чинне законодавство забороняє необґрунтовано відмовляти в прийнятті на роботу. Тож роботодавець може відмовити працівнику, але повинен повідомити причини відмови. У ЗЗСО єдиною стовідсотковою причиною відмовити прийняти на роботу є зменшення мережі кількості дітей і мережі класів.

*Упорядкувала заступник голови Оксана ПУШНОВА
тел. 067-654-42-26*