

## Що робити, якщо контракт із вчителем-пенсіонером закінчується у 2023 році?

Дата: 13.05.2023

7 лютого 2023 року, Конституційний Суд України на пленарному засіданні ухвалив **Рішення у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту»**.

Відповідно до припису, що оспорується, 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. Саме цей припис призвів до поділу педагогічних працівників на дві категорії та створив умови для дискримінаційного підходу до однієї із них, а саме поставив у нерівне становище тих педагогів, які досягли пенсійного віку та отримують пенсію.

Досліджуючи питання, порушені в конституційному поданні, Конституційний Суд виходив із того, що повна загальна середня освіта є обов'язковою, тож обов'язковим є забезпечення закладів освіти кваліфікованими педагогічними кадрами, досвідченими педагогами і тими працівниками, які тільки розпочали свою педагогічну діяльність. Відповідно до вимог **Закону України «Про повну загальну середню освіту»** та КЗПП про працю педагогічних працівників закладів освіти приймають на роботу за трудовими договорами. За загальним правилом – у спосіб укладення з ними безстрокових трудових договорів, тобто трудових договорів на невизначений строк. У цьому випадку законодавець, ухвалюючи припис до Закону України «Про повну загальну середню освіту» фактично позбавив учителів, які досягли пенсійного віку, права на укладення безстрокового трудового договору лише тому, що вони отримують пенсію за віком, та поставив такого працівника в нерівне становище порівняно з іншими педагогічними працівниками, які не мають достатнього стажу роботи для оформлення пенсії.

Конституційний Суд визнав, що педагог, який раніше мав право на укладення безстрокового трудового договору та користувався таким правом впродовж певного періоду, не може бути позбавлений цього права лише з огляду на досягнення ним пенсійного віку та факту отримання пенсії. Адже Конституція України не пов'язує право на працю та свободу укладення трудового договору з досягненням певного віку, а також з отриманням пенсії чи з роботою в установах певної форми власності.

У Рішенні зазначено, що Конституція України не встановлює граничних вікових обмежень для зайняття педагогічною діяльністю, заміщення посад педагогічних працівників у закладах освіти. Отже, законодавець приписом, що оспорується, а саме **стаття 22 (пункт 2) Закону 463-ІХ «Про повну загальну середню освіту»** фактично обмежив конституційне право зазначеної категорії осіб на працю. Також Конституційний Суд вказав, що рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної системи права, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено в актах міжнародного права з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема в Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, практиці Європейського суду з прав людини, в інших міжнародних актах та документах.

---

### ДО УВАГИ

З урахуванням зазначеного Конституційний Суд України дійшов висновку, що абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-ІХ не відповідає Конституції України та втрачає чинність із дня ухвалення Судом цього Рішення.

---

**Водночас на сьогодні ВЖЕ УКЛАДЕНІ СТРОКОВІ ТРУДОВІ ДОГОВОРИ ЗБЕРІГАЮТЬ СВОЮ ЧИННІСТЬ.**

Попри ухвалення Конституційним Судом України вищезазначеного рішення, **закінчення терміну дії строкового трудового договору є підставою для припинення трудового договору** та звільнення особи (працівника) з посади на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗПП України у зв'язку із закінченням терміну дії строкового трудового договору.

Тож що робити керівникам закладів освіти та вчителям, яких торкнувся неконституційний припис?

Дамо декілька порад:

1. Усі педагогічні працівники незалежно від віку в рівних умовах можуть працювати як за безстроковим трудовим договором, так і за строковим.
2. Керівники ЗЗСО не мають жодних законних підстав примушувати працівників до переходу на строкові договори.

3. Учасниками трудового договору є дві сторони: роботодавець та працівник, а, отже, хочемо ми того чи ні, робота педагога на умовах строкового чи безстрокового трудового договору можлива за умови згоди (бажання) обох сторін.

4. Працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку, не зобов'язані укладати строкові трудові договори. А працівники, з яким було укладено строкові договори, продовжують працювати до завершення їх терміну.

5. Якщо керівник закладу освіти відмовляється переводити працівника зі строкового договору на безстроковий, то такий спір вирішується в судовому порядку. Причин для такої відмови може бути безліч і вони можуть бути як і об'єктивні, так і суб'єктивні.

**А от по завершенню терміну строкового договору вже може укладатися безстроковий договір.**

Якщо ж педагог-пенсіонер вже був звільнений з роботи до 7 лютого 2023 року, то він може бути прийнятий (не прийнятий) на роботу на умовах безстрокового трудового договору згідно з поданою ним заяви про наявності вакантної посади в штатному розписі.

**Отже, що робити далі? Звертаємось до законодавства.**

**Стаття 23 КЗпП** визначає наступне. «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». Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк (ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України).

Таким чином, зміна строкового трудового договору педагогічних працівників-пенсіонерів на безстроковий можлива в наступних формах:

1. Внесення змін в чинний строковий трудовий договір в частині скасування терміну його дії за угодою сторін або в односторонньому порядку роботодавцем, якщо це прямо передбачено умовами договору.

2. Дострокове розірвання/припинення строкового трудового договору з одночасним укладенням безстрокового трудового договору.

**Ухвалення рішення Конституційного Суду України**, за загальним правилом, **не призводить до автоматичного відновлення попереднього стану оформлення трудових відносин** (відновлення безстрокових трудових договорів замість строкових або поновлення на посадах звільнених), проте надає додаткові можливості/механізми захисту порушених прав працівників залежно від фактичних обставин, документального оформлення та актуального стану справи.

Тобто тепер вчителі-пенсіонери, які були змушені укласти строкові трудові контракти, зможуть знову перейти на безстрокові? Як це рішення застосовуватиметься на практиці?

**Закон зворотної сили не має.** Вочевидь, ті вчителі, яких перевели на строкові договори, зможуть повернутись на безстрокові контракти винятково з доброї волі керівників закладів освіти.

Скористатися наслідками рішення зможуть педагоги, які цьогоріч і в наступні роки виходитимуть на пенсію. А отже рішенням Конституційного Суду України вони фактично застраховані від примусового укладання строкових контрактів.

[decide.in.ua](http://decide.in.ua)