

І. Б. Тацішин

Навчально-науковий інститут права та психології  
Національного університету “Львівська політехніка”,  
кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри адміністративного та інформаційного права

## **ПУБЛІЧНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАЙМАНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ТЕАТРАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ**

© Тацішин І. Б., 2016

У статті розглянуто специфіку врегулювання трудових відносин у театральних закладах культури. Обґрунтовано необхідність застосування контрактної форми трудового договору максимально виважено з метою недопущення порушення трудових прав працівників. Проведено аналіз нормативно-правових актів, якими пропонується реформувати специфіку врегулювання трудових відносин у театральних закладах культури.

**Ключові слова:** контракт, строковий трудовий договір, безстроковий трудовий договір, професійні творчі працівники, працівники інших специфічних театральних професій, умови договорів про працю.

І. Б. Тацішин

## **ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НАЕМНЫМИ РАБОТНИКАМИ ТЕАТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

В статье рассмотрена специфика урегулирования трудовых отношений в театральных учреждениях культуры. Обоснована необходимость применения контрактной формы трудового договора максимально взвешенно с целью недопущения нарушения трудовых прав работников. Проведен анализ нормативно-правовых актов, которыми предлагается реформировать специфику урегулирования трудовых отношений в театральных учреждениях культуры.

**Ключевые слова:** контракт, срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор, профессиональные творческие работники, работники других специфических театральных профессий, условия договоров о труде.

I. B. Tatsyshyn

## **PUBLIC-LEGAL ASPECTS OF CONTRACTUALLY LABOR CONTRACTS WITH EMPLOYEES THEATERS CULTURE**

This article examines the specific regulation of labor relations in theatrical cultural institutions. The necessity of the use of contractual forms of employment contract most carefully in order to prevent violations of labor rights. The analysis of regulations that are proposed to reform the specific regulation of labor relations in theatrical cultural institutions.

**Key words:** contract, fixed-term contract, permanent employment contract, professional creative workers, other specific theatrical professions terms of labor contracts.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан модернізації національного трудового законодавства в контексті реформування існуючого Кодексу законів про працю України потребує, в частині застосування контрактної форми трудового договору в театральних закладах культури, критичного

аналізу, результатом якого мають бути пропозиції з удосконалення механізму переходу на контрактну форму трудового договору та розв'язання існуючих у цій сфері проблем. Запровадження контрактної форми трудового договору зумовлено бажанням роботодавців залучати висококваліфікованих, ініціативних, конкурентних та творчих працівників. Верховна Рада України 28 січня 2016 р. у другому читанні прийняла Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури”. Метою закону є встановлення об'єктивної і прозорої конкурсної процедури призначення керівників закладів культури, визначення чітких характеристик професійних та особистих якостей особи для зайняття посади керівника, а також створення соціально-економічних та правових умов для ефективної діяльності професійних творчих працівників.

Поряд із тим слід зазначити, що контрактна форма трудового договору з найманими працівниками театральних закладів культури має низку проблем у правовій реалізації, а механізм запропонований у Законі не в повній мірі відповідає чинному трудовому законодавству.

**Аналіз дослідження проблеми.** Специфіку і правові засади контрактної форми трудового договору досліджено в працях Н. Б. Болотіної, І. В. Зуба, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенка, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Г. І. Чанишевої та ін.

**Метою статті** є дослідження правового механізму застосування контрактної форми трудового договору з найманими працівниками театральних закладів культури в розрізі національного законодавства та запропонованих нововведень.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема і матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема достроково, можуть встановлюватися угодою сторін [1].

У зв'язку з необґрунтованим розширенням сфери застосування контракту Конституційний суд України у рішенні №12-рп/98 від 09.07.1998р. розтлумачив термін “законодавство”, що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [2].

На підставі цього рішення було внесено зміни в ст. 21 Кодексу законів про працю України шляхом викладу останнього речення частини третьої статті 21 у редакції, яка діє і на сьогодні: “Сфера застосування контракту визначається законами України” [3].

Відповідно що до ч. 3 ст. 20 Закону України “Про театри та театральну справу” [4] діяльність професійних творчих працівників театрів здійснюється за індивідуальними трудовими договорами (контрактами) і (або) цивільно-правовими договорами. Перелік посад професійних творчих працівників театрів визначений Постановою Кабінету Міністрів України від 23.02.2006 р. № 208 “Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій” [5].

Поряд з тим, роботодавці по-різному застосовують на практиці ч. 3 ст. 20 Закону України “Про театри та театральну справу” оскільки приймають на роботу за трудовими контрактами не тільки професійних творчих працівників, а й працівників інших специфічних театральних професій таких як контролера касових квитків, освітлювача та інших.

Роботодавці при прийнятті на роботу працівників не враховують вимоги ч. 1 ст. 20 Закону України “Про театри та театральну справу”, згідно з якою до професійних творчих працівників театру належить художній та артистичний персонал театру, з якого формується творчий склад театру, а не допоміжний склад, який забезпечує функціонування театру як закладу.

Можливість укладення з працівниками театрів трудових договорів (контрактів) не має імперативного характеру. Поряд з тим слід зазначити, що дана можливість повинна реалізовуватись роботодавцем виключно у взаємозв'язку з іншими нормативно-правовими актами, які врегульовують питання трудових відносин з працівниками театру, зокрема Закон України “Про театри та театральну справу”, Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2006р. №208 “Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій” та колективним договором, що діє в закладі.

Відповідно до ст. 9 Кодексу законів про працю України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Відповідно до п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”, трудовий договір на визначений строк укладається лише в разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання або інтересів працівника. Укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку [6].

Відповідно до роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 р. №06/2-4/13, строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановленими на невизначений термін з урахуванням характеру роботи, умов її виконання або інтересів працівника. У своєму роз'ясненні орган виконавчої влади вказує, що характер роботи означає, що робота не виконується постійно, умови виконання роботи – це коли у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін [7].

Закон України “Про театри і театральну справу” не містить жодних норм щодо укладення контрактів з працівниками театральних закладів, які не належать до професійних творчих працівників театру, а відтак прийняття цієї категорії працівників за контрактами є незаконним.

З огляду на необхідність модернізації врегулювання трудових відносин у галузі культури загалом та театральних закладах зокрема Комітетом з питань культури і духовності Верховної Ради України 16 вересня 2015 року рекомендовано проект Закону України “Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури” (реєстраційний № 2669-д від 17.09.2015 р.), що визначає специфіку запровадження контрактної форми трудового договору в тому числі і в театральних закладах сфери культури, Верховній Раді України прийняти за основу і загалом як закон. Даний законопроект, після обговорення, був прийнятий у другому читанні 28 січня 2016 р.

На виконання положень Закону України від 28 січня 2016 р. № 955-VIII “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури” розпочата процедура працевлаштування керівників державних та комунальних закладів культури та професійних творчих працівників даних закладів за контрактом [8].

Частинами 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури” визначено:

2. Набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних та комунальних закладів культури, а також з професійними

творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури. Ця норма не поширюється на професійних творчих працівників комунальних закладів культури у територіальних громадах з населенням до 5 тисяч жителів.

3. З працівниками художнього та артистичного персоналу, які перебувають у трудових відносинах з державними та комунальними закладами культури, протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом укладається контракт строком від одного до трьох років без проведення конкурсу.

Органи управління державних та комунальних закладів культури протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом зобов'язані розірвати безстрокові трудові договори з керівниками державних та комунальних закладів культури і провести конкурс на заміщення посад керівників таких закладів у порядку, визначеному цим Законом”.

Застосування контракту для працівника, який працює за безстроковим трудовим договором порушує частину першу статті 58 Конституції України, якою передбачено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Рішенням Конституційного Суду України від 9 лютого 1999 р. № 1-рп/99 (справа про зворотню дію в часі законів та інших нормативно-правових актів) дано офіційне тлумачення положень статті 58 Основного Закону України, відповідно до якого “дію нормативно-правового акту в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється із втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце”.

Конституційний Суд України також висловлював свою позицію в роз'ясненні від 01 серпня 2013 року № 22-14-17/1749, згідно з яким зазначається, що укладання трудових договорів у формі контракту є обов'язковим лише для осіб, які призначаються на посади керівників закладів після набрання чинності закону, і не поширюються на працюючих в цих закладах, призначених до прийняття закону. А примушувати працівника, який працює на умовах безстрокового трудового договору, до укладення контракту з обмеженим строком його дії є погіршенням його становища, що може стати підставою для визнання такого контракту недійсним.

Крім того слід зазначити, що запровадження контрактної форми трудового договору з працівниками, які працюють на безстрокових трудових договорах є погіршення істотних умов праці, що не в повній мірі узгоджується з ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод

Також пункти 2 та 3 “Прикінцевих положень” названого вище закону не відповідають вимогам Конвенції МОП № 158, 1982 року, ратифікованої Україною 04 лютого 1994 року, якою заборонено припиняти трудові відносини з працівниками, 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) [9].

Існують також певні застереження до уповноважених органів державної влади на управління театральними закладами, зокрема Міністерства культури України, що зумовлено різним трактуванням механізму застосування контрактної форми.

Статтею 19 Закону України “Про театри і театральну справу” передбачено, що “керівництво діяльністю державних та комунальних театрів у порядку, встановленому їхніми установчими документами, здійснюється директором театру – художнім керівником, з яким засновник укладає контракт строком на п'ять років. Керівництво діяльністю національних театрів у порядку, встановленому їхніми установчими документами, здійснює генеральний директор-художній керівник, з яким засновник укладає контракт строком на п'ять років”.

При цьому, рішення про укладення контракту з ними приймається засновником театру за результатами конкурсу, процедура проведення якого визначена статтями 211 – 215 Закону України “Про культуру”.

Сьогодні керівником державного та комунального театру, в т.ч. і національного, є директор театру, посада якого за функціональними правами та обов'язками значно відрізняється від посади “директора театру-художнього керівника” або “генерального директора-художнього керівника”, оскільки, крім здійснення загального керівництва театром, на нього покладено також керівництво творчим процесом.

Незважаючи на це, конкурсний добір для цієї категорії керівників не розпочато, при цьому директори театрів, відповідно до своїх посадових обов'язків, розпочали процес запровадження контрактної форми творчими працівниками театрів відповідно до пунктів 2 та 3 Прикінцевих положень Закону України “Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури”.

Виходячи з зазначеного та в зв'язку з тим, що в переважній більшості театрів уже розпочато процедуру укладення контракту з художнім та артистичним персоналом театрів дані дії органів управління театрами свідчать про вибіркоче застосування нововведень, що в майбутньому може слугувати підставою для звернення зацікавлених осіб до суду з вимогами про визнання процедури переведення художнього та артистичного персоналу на контрактну форму трудового договору незаконним, що фактично паралізує їх роботу і позбавить громадян права на отримання культурних послуг.

Контрактна форма трудового договору у Європейському Союзі застосовується виключно через артистичні агенції, що виступають гарантами виконання контракту та суворо слідкують за його дотриманням сторонами, що включає перелік конкретних вистав з конкретними датами їх виконання та розмірами гонорарів на весь період дії контракту, що значно перевищує місячну заробітну плату тих працівників театрів, що працюють не за контрактом.

Але слід зазначити, що переведення працівників з безстрокового на контрактну форму трудового договору не регламентовано як чинним законодавством України, так і законодавством Європейських країн.

Крім того, слід зазначити, що цей закон не узгоджується з проектом Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658 від 27.12.2014 р.) згідно, якого поняття “контракт”, як особлива форма трудового договору не застосовується, а відповідно до ч. 1 ст. 36 трудові договори можуть укладатися на невизначений і на визначений строк. Відповідно до п. 3 Прикінцевих та перехідних положень цього проекту пропонується установити, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

**Висновки.** Застосування контрактної форми трудового договору з найманими працівниками театральних закладів культури має низку проблем, що безперечно потребує негайного врегулювання, але суто у межах чинного законодавства та відповідно до міжнародних зобов'язань, взятих у рамках ратифікованих міжнародних договорів Україною. Застосування контрактної форми трудового договору до працівників, що не належать до професійних творчих працівників театру, грубо порушує їхні трудові права, а тому є незаконним.

Запропонований механізм переходу на контрактну форму трудового договору неузгоджений з чинним трудовим законодавством України та зводиться лише до формального впровадження контрактної системи трудових відносин, що свідчить про необхідність його доопрацювання з врахуванням застережень, висловлених вище в найкоротші терміни.

*1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. –1971. – № 50. 2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна “законодавство”) // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. 3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24.12.1999р. №1356-XIV // Офіційний вісник України. –*

2000. – № 2. – Ст. 28.4. Про театри і театральну справу: Закон України від 31.05.2005 р. № 2605-IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 25. – Ст. 1405.5. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2006 р. № 208 “Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій” // Офіційний вісник України. – 2006. – № 8. – Ст. 459.6. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів” // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279. 7. Роз’яснення Міністерства праці та соціальної політики України від 03.02.2003 р. №06/2-4/13 “Контракт – особлива форма трудового договору” // Урядовий кур’єр. – 2003. – № 50. 8. Про внесення змін до деяких Законів України щодо запровадження контрактної форми роботи в галузі культури та конкурсної процедури призначення керівника державного чи комунального закладу культури: Закон України від 28.01.2016 р. № 955-VIII // Офіційний вісник України. – 2016. – № 16. – Ст. 41. 9. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – Ст.3388. 10. Проект Трудового кодексу України: реєстраційний № 1658 від 27.12.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54139](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54139).

#### REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny on December 10, 1971 № 322-VIII Supreme Council of USSR, 1971 Vol. 50. 2. Rishennya Konstytutsiynoho Sudu Ukrayiny u spravi za konstytutsiynym zvernenniam Kyivys'koyi mis'koyi rady profesiynykh spilok shchodo ofitsiynoho tlumachennya chastyny tret'oyi statti 21 Kodeksu zakoniv pro pratsyu Ukrayiny (sprava pro tlumachennya termina “zakonodavstvo”) on July, 1998 № 12-rp/98 Official Bulletin of Ukraine. 1998. № 32. 3. Pro vnesennya zmin do Kodeksu zakoniv pro pratsyu Ukrayiny Law of Ukraine on December 24, 1999 № 1356-XIV Official Bulletin of Ukraine. 1999 № 3, Art. 28. 4. Pro teatry i teatral'nu spravu Law of Ukraine on May 31, 2005 № 2605-IV Official Bulletin of Ukraine. 2005 № 25 Art. 1405. 5. Pro zatverdzhennya pereliku posad profesiynykh tvorchykh pratsivnykiv teatriv ta posad (spetsial'nostey) pratsivnykiv inshykh spetsyfichnykh teatral'nykh profesiy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny on February 23, 2006 № 208 Bulletin of Ukraine. 2006 № 8, Art. 459. 6. Pro praktyku roz'hlyadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrayiny on November 06, 1992 № 9 Debet-Kredyt (Halyts'ki kontrakty). 2008 № 29 pp. 279. 7. Kontrakt – osoblyva forma trudovoho dohovoru: Roz'yasnennya Ministerstva pratsi ta sotsial'noyi polityky Ukrayiny on February 03, 2003 № 06/2-4/13 Uryadovyy kur"yer. 2003. № 50. 8. Pro vnesennya zmin do deyakykh Zakoniv Ukrayiny shchodo zaprovadzhennya kontraktnoyi formy roboty v haluzi kul'tury ta konkursnoyi protsedury pryznachennya kerivnyka derzhavnoho chy komunal'noho zakladu kul'tury: Law of Ukraine on January 28, 2016 № 955-VIII Official Bulletin of Ukraine. 2016 № 16 Art. 41. 9. Konventsiya MOP № 158 pro pryypynennya trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsya 1982 roku Official Bulletin of Ukraine. 2007 № 92 Art. 3383. 10. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny: reyestratsiynyy №1658 on December 27, 2014. Available at: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54139](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54139).