УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.42

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВИХ НАСЛІДКІВ РІШЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ № 1-Р/2023 ВІД 07.02.2023 ДЛЯ ПРАКТИКИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Занфірова Т.А.,
доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1344-0999

Айдинян А.В.,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри кримінально-правової політики та кримінального права Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID:https://orcid.org/0000-0003-2097-370X,
e-mail: angela.aydinyan@gmail.com

Занфірова Т.А., Айдинян А.В. Деякі аспекти правових наслідків рішенняКонституційного Суду України № 1-р/2023 від 07.02.2023 для практики вирішення трудових спорів.

У статті аналізуються правові наслідки рішення Конституційного Суду № 1-р/2023 від 07 лютого 2023 року для регулювання трудових відносин між роботодавцем та педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком, та для практики вирішення трудових спорів щодо визнання незаконним їх звільнення і поновлення на роботі.

Розглядаються різні типи ситуацій. До прикладу, якщо такі трудові відносини тривали/тривають після 07 лютого 2023 і трудовий спір ще не виник, найбільш оптимальний з точки зору теорії трудового права «вихід» полягає у переведення педагогів, яким виплачується пенсія за віком, за наказом роботодавця на безстрокові трудові договори.

Досліджено також різні варіанти впливу рішення КСУ № 1-р/2023 від 07.02.2023 на практику вирішення трудових спорів. Проводиться систематизація таких трудових спорів. Автори виокремлюються такі їх групи:

1) трудові спори, що виникли після 07 лютого 2023 і, відповідно, розглядалися після цієї дати;

2) трудові спори, що виникли до 07 лютого 2023, але розглядалися/переглядалися після 07 лютого 2023 року;

3) трудові спори, що виникли і були розглянуті судом до 07 лютого 2023 року, якщо рішення не переглядалося або його перегляд був завершений до цієї дати.

У статті робиться висновок, що спори першої групи не характеризуються проблемністю. Судова практика свідчить, що такі позови про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі вирішуються на користь позивача-педагога, якому виплачується пенсія за віком.

Трудові спори другої групи вирішуються у судовій практиці неоднозначно. В одній з справ ВС зазначив, що оскаржуване рішення ґрунтувалося на законі, який тоді (станом на дату прийняття такого рішення) був чинним, а тому порушень норм матеріального чи процесуального права не вбачається. Натомість в іншій справі за аналогічної ситуації ВС повернув справу на новий розгляд, вказавши на відсутність інших юридичних механізмів перегляду рішення суду, що ґрунтується на неконституційній нормі.

Трудові спори третьої групи є найбільш проблемними і дискусійними, адже формально остаточне рішення у справі було прийнято до ухвалення рішення КСУ № 1-р/2023. Переглядтаких справ за виключними обставинами через визнання неконституційним положень абз. 3 ч. 2 ст. 22

Закону, є неможливим. Порушення апеляційного чи касаційного перегляду таких справ ускладнюється пропущенням строків такого оскарження. «Підведення» рішення КСУ під «нововиявлені» обставини є дискусійним питанням, хоча, на наше переконання, в цілому такий варіант не виключений.

Ключові слова: рішення Конституційного Суду України, правові наслідки, неконституційність, трудовий спір, судова практика.

Zanfirova T, Aidynian A. Some aspects of legal consequences of the Constitutional Court of Ukraine decision's No. 1-p/2023 dated 07.02.2023 for the practice of resolving labor disputes.

The article analyzes the legal consequences of the decision of the Constitutional Court No. 1-p/2023 of February 7, 2023 for the regulation of labor relations between the employer and teaching staff who are paid an old-age pension, and for the practice of resolving labor disputes regarding the recognition of their dismissal and reinstatement as illegal.

Different types of situations are considered. For example, if such labor relations lasted/continues after February 7, 2023 and a labor dispute has not yet arisen, the most optimal "way out" from the point of view of the theory of labor law is to transfer teachers who are paid an old-age pension, by order of the employer, to open-ended labor contracts.

Various variants of the influence of the decision of the KSU No. 1-r/2023 of February 7, 2023 on the practice of resolving labor disputes were also studied. Such labor disputes are being systematized. The following groups of authors are distinguished:

1) labor disputes that arose after February 7, 2023 and, accordingly, were considered after this date;

2) labor disputes that arose before February 7, 2023, but were considered/reviewed after February 7, 2023;

3) labor disputes that arose and were considered by the court until February 7, 2023, if the decision was not reviewed or its review was completed before this date.

The article concludes that the disputes of the first group are not characterized by problems. Court practice shows that such lawsuits to declare dismissal illegal and reinstatement are decided in favor of the plaintiff-teacher, who is paid an old-age pension.

Labor disputes of the second group are resolved ambiguously in judicial practice. In one of the cases, the Supreme Court noted that the contested decision was based on the law that was in force at the time (as of the date of adoption of such a decision), and therefore no violations of substantive or procedural law were observed. On the other hand, in another case under a similar situation, the Supreme Court returned the case for a new consideration, pointing out the absence of other legal mechanisms for revising the court's decision, which is based on an unconstitutional norm.

Labor disputes of the third group are the most problematic and debatable, because formally, the final decision in the case was made before the adoption of the KSU decision No. 1-r/2023. Review of such cases under exceptional circumstances due to recognition as unconstitutional of the provisions of par. 3 ch. 2 Art. 22 of the Law is impossible. Violation of appellate or cassation review of such cases is complicated by missing the deadlines for such an appeal. "Summary" of the KSU decision under "newly discovered" circumstances is a debatable issue, although, in our opinion, in general, such an option is not excluded.

Key words: decision of the Constitutional Court of Ukraine, legal consequences, unconstitutionality, labor dispute, judicial practice.

Вступ. 07 лютого 2023 року Конституційним Судом України ухвалено рішення № 1-р/2023 у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», згідно з яким абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX визнано неконституційним [1]. Дане рішення породжує важливі правові наслідки для регулювання трудових відносин та практики вирішення трудових спорів щодо визнання незаконним звільнення та поновлення на роботі педагогічних працівників, яким виплачується пенсія за віком та які були звільнені на підставі п. 2 або п. 9 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Актуальність дослідження. Актуальність даного дослідження обумовлюється різними підходами судової практики до питання правових наслідків рішення Конституційного Суду України № 1-р/2023 від 07.02.2023 при вирішення трудових спорів про визнання незаконним звільнення та поновлення на роботі педагогічних працівників, яким виплачується пенсія за віком.

Окремі питання правових наслідків рішень КСУ та проблемні аспекти впливу останніх на вирішення трудових спорів розглядалися у працях як вчених-конституціоналістів, так і вчених-фахівців у галузі трудового права. Серед них: Ю. Барабаш, В. Бринцева, П. Стецюк, П. Ткачук, В. Тихий, Ю. Тодика, В. Шаповал, В. Венедіктов, М. Іншин, В. Щербина, О. Ярошенко.

Мета. В межах даної публікації ми проаналізуємо правові наслідки рішення КСУ № 1-р/2023 від 07.02.2023 на практику вирішення трудових спорів з точки зору доктрини трудового права і судової практики та сформулюємо власні висновки щодо найбільш обґрунтованих «варіантів» врахування даного рішення судами України.

Основний текст. 16 січня 2020 року було прийнято Закон України «Про повну загальну середню освіту» № 463-IX (набрав чинності 18 березня 2020 року, далі – Закон). Згідно з абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону *«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»* [2].

Згідно з абз. 2 п.п. 2 п. 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону *«до 1 липня 2020 року керівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками таких закладів освіти, яким виплачується пенсія за віком, з одночасним укладенням з ними трудових договорів строком на один рік. У разі незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору педагогічні працівники, яким виплачується пенсія за віком, звільняються згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Після закінчення строку трудового договору з такими педагогічними працівниками можуть укладатися строкові трудові договори відповідно до абзацу третього частини другої статті 22 цього Закону».*

Дане положення прикінцевих та перехідних положень було також продубльовано у листі МОН «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» (розділ IV) від 08.04.2020 [3].

Отже, починаючи з липня 2020 з педагогами державних і комунальних закладів середньої освіти, яким виплачується пенсія за віком, укладалися трудові договори строком від одного до трьох років (згідно з листом МОН на один рік).

07 лютого 2023 року Конституційним Судом України (далі – КСУ) ухвалено рішення № 1-р/2023 у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» (далі – Рішення КСУ), згідно з яким абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX визнано неконституційним. КСУ констатував, зокрема, порушення принципу рівності громадян, що гарантується частинами 1, 2 статті 24 Конституції України [1].

Відповідно до ст. 151-2 Конституції України рішення та висновки, ухвалені Конституційним Судом України, є обов'язковими, остаточними і не можуть бути оскаржені [4].

Згідно з п. 2 рішення КСУ № 1-р/2023 абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX, визнаний неконституційним, ***утрачає чинність із дня ухвалення*** Конституційним Судом України цього рішення [1].

З огляду на зазначене у керівників державних і комунальних закладів середньої освіти виникло питання, як бути з тими педагогами, з якими було укладено строкові трудові договори на підставі абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону, визнаного КСУ неконституційним.

20.03.2023 року на лист ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 16.02.2023 № 02-5/99 МОН надало відповідь, де зазначило: «*…Якщо договір був укладений до 07.02.2023, коли Рішення Конституційного суду України щодо визнання абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» не вступило в дію, він буде рахуватися діючим та умови, які в ньому зазначені, мають дотримуватися сторонами»* [6].

Іншими словами, на думку МОН, нові строкові трудові договори укладатися не повинні, але укладені дійсні і підстав для їх недотримання немає. Це означає, що після спливу строку трудового договору трудові відносини з працівниками, що працювали на умовах строкового трудового договору, припиняються. Жодних обов'язків укласти з такими працівниками новий (безстроковий чи строковий) трудовий договір у роботодавця немає.

Виникає питання: чи обґрунтована така позиція МОН? Немає жодних сумнівів, що положення про строковість трудових договорів, укладених з педагогічними працівниками пенсійного віку, станом на

дату укладення такого договору було дійсним. Дане положення, хоч і передбачало погіршення становища працівника, але воно узгоджувалося з чинним законодавством України (тому ст. 9 КЗпП України у даному разі не могла застосовуватись). Однак 07 лютого 2023 року, коли КСУ визнав положення абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону, неконституційним з точки зору доктрини трудового права, на наше переконання, ситуація змінилася.

Пригадаємо, що відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України 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 [6]. В даному разі строкові трудові договори укладалися з огляду на останню підставу – «інші випадки, передбачені законодавчими актами». 07 лютого 2023 така підстава відпала. Більше того, стало відомо, що дана підстава суперечить Конституції України, а відтак її застосування фактично становить порушення трудових прав освітян, з якими було укладено строкові трудові договори.

У абз. 3 п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 зазначено: *«Оскільки згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами,* ***укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.*** *(Пункт 9 доповнено абзацом третім згідно з Постановою Верховного Суду України № 18 від 26.10.95)»* [7].

Отже, 07 лютого 2023 року, коли було ухвалено рішення КСУ, виникла підстава для визнання недійсним строкового трудового договору у частині визначення строку, оскільки відповідно до ч. 1 ст. 9 КЗпП України умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

За цих обставин, на наш погляд, найбільш оптимальний з точки зору теорії трудового права вихід полягає у переведенні педагогів, яким виплачується пенсія за віком, за наказом роботодавця на безстрокові трудові договори.

Однак за відсутності інших рекомендацій, крім як визнання дійсними укладених строкових трудових договорів, керівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти у багатьох випадках не здійснили такого переведення, з огляду на що у судовій практиці України виникло чимало трудових спорів, пов'язаних із застосуванням до освітян абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону, визнаного неконституційним.

З метою систематизації варіантів впливу рішення КСУ № 1-р/2023 від 07.02.2023 на практику вирішення трудових спорів пропонуємо умовно виокремити серед останніх (трудових спорів) такі їх групи:

1) трудові спори, що виникли після 07 лютого 2023 і, відповідно, розглядалися після цієї дати.

2) трудові спори, що виникли до 07 лютого 2023, але розглядалися/переглядалися після 07 лютого 2023 року;

3) трудові спори, що виникли і були розглянуті судом до 07 лютого 2023 року, якщо рішення не переглядалося або його перегляд був завершений до цієї дати.

Перша група трудових спорів видається найменш проблемною. Прикладом може слугувати справа № 442/3157/23 від 09 червня 2023 року, в якій Дрогобицький міськрайонний суд Львівської області розглядав трудовий спір, коли позивач (вчитель трудового навчання, особа пенсійного віку) звертався до суду з вимогою зобов'язати відповідача укласти безстроковий трудовий договір шляхом винесення відповідного наказу. Суд, посилаючись на Рішення КСУ, зазначив, що «…***починаючи з 07.02.2023 року у відповідача виник обов`язок перевести*** ОСОБА_1 з строкового трудового договору на безстроковий у зв`язку з прийняттям Конституційним Судом України рішення № 1-р/2023». Таким чином позов було задоволено (частково, бо суд визначив, що такий обов'язок мав бути реалізований роботодавцем з 24.03.2023, коли працівник звернувся до останнього із заявою щодо укладення безстрокового трудового договору) [8].

Отже, у даній справі суд чітко констатував появу у роботодавця у зв'язку з ухваленням 07.02.2023 рішення КСУ № 1-р/2023 обов'язку (а не права) перевести працівника на безстроковий трудовий договір. Вважаємо, що рішення суду є обґрунтованим і таким, що відповідає доктринальним засадам трудового права.

Щодо другої групи трудових спорів, то розглянемо справу № 466/6062/21 (провадження № 61-3756св23). У даній справі позивач звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплату часу за час вимушеного прогулу.

Позовні вимоги мотивовані тим, що він з 02 вересня 1986 року і до моменту звільнення працював на посаді директора середньої загальноосвітньої школи № 62 м. Львова. 29 квітня 2020 року Управлінням освіти його письмово попереджено про те, що укладений з ним безстроковий трудовий договір буде припинений, повідомлено, що за його згодою може бути укладений строковий трудовий договір терміном на один рік.

За заявою позивача 29 квітня 2020 року було видано наказ № 167-к про переведення позивача з безстрокового трудового на строковий, з 01 липня 2020 року по 30 червня 2021 року. Згідно із наказом роботодавця від 22 червня 2021 року його звільнено з 30 червня 2021 року із займаної посади, у зв`язку із завершенням дії строкового трудового договору від 29 квітня 2020 року, на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Львова від 27 липня 2022 року позов задоволено частково, позивача поновлено на роботі. Постановою Львівського апеляційного суду від 14 лютого 2023 року апеляційну скаргу Управління освіти Департаменту гуманітарної політики Львівської міської рали задоволено, рішення Шевченківського районного суду м. Львова від 27 липня 2022 року скасовано.

Постановою Верховного суду (далі – ВС) від 16.06.2023 касаційну скаргу позивача залишено без задоволення. Суд, зокрема, зазначив: *«Згідно із правовим висновком, викладеним в постанові Великої Палати ВС від 18 листопада 2020 року у справі № 4819/49/19, встановлена Конституційним Судом України неконституційність (конституційність) закону, іншого правового акта чи їх окремого положення, застосованого (не застосованого) судом при вирішенні справи, має значення передусім як рішення загального характеру, яким визначається правова позиція для вирішення наступних справ, а не підстава для перегляду справи із ретроспективним застосуванням нової правової позиції і зміни таким чином стану правової визначеності.*

Оскаржуваний наказ *Управління освіти департаменту гуманітарної політики Львівської міської ради «Про припинення строкового трудового договору з директором загальноосвітньої середньої школи № 62 ОСОБА_1* ***прийнятий 22 червня 2021 року із застосуванням чинних на той момент норм Закону України «Про повну загальну середню освіту»,*** *натомість* ***на момент ухвалення Конституційним Судом України рішення від 07 лютого 2023 року,*** *яке позивач просить застосувати,* ***трудові правовідносини між сторонами по справі вже припинились****, відтак дія рішення Конституційного Суду України від 07 лютого 2023 року у справі № 1-5/2020 не може поширюватися на ці правовідносини, оскільки вони виникли і закінчилися до його ухвалення»* [9].

Отже, ВС підійшов суто формально. Оскаржуване рішення, на момент його прийняття, ґрунтувалося на законі, тобто порушень норм матеріального чи процесуального права в такому випадку нібито немає, а тому й немає підстав для його перегляду. Чи є таке рішення справедливим та чи відповідає воно принципу верховенства права? Залишимо це питання риторичним.

У зв'язку з цим постає питання: яким чином у такому разі можна захистити права працівників, яких було звільнено на підставі неконституційного положення? Логічно виникає думка щодо можливості перегляду рішення за виключними обставинами. Так, згідно з ч. 3 ст. 423 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) однією з підстав для перегляду судових рішень у зв'язку з виключними обставинами є встановлена Конституційним Судом України неконституційність (конституційність) закону, іншого правового акта чи їх окремого положення, застосованого (не застосованого) судом при вирішенні справи, **якщо рішення суду ще не виконане** [10]. Звертаємо увагу на останнє формулювання – «якщо рішення суду ще не виконане». У практиці Верховного Суду усталеним є підхід, згідно з яким *судове рішення про відмову в задоволенні позовних вимог не підлягає примусовому виконанню і тому не може переглядатися за виключними обставинами* (див. зокрема, постанову Верховного Суду у складі Об`єднаної палати Касаційного адміністративного суду від 07 липня 2023 року в справі № 818/1793/18 [11]). Слід зазначити, що ця позиція є сталою і для цивільного судочинства.

Отже, юридичні підстави для перегляду таких судових рішень за виключними обставинами у трудових спорах другої групи відсутні.

Однак проведений нами аналіз судової практики свідчить про її неоднозначність в питанні варіанту врахування рішення КСУ від 07.02.2023 у трудових спорах даної групи. Розглянемо справу № 158/2439/22 (постанова ВС КЦС від 06.09.2023 [12]).

Короткий виклад фактичних обставин: У жовтні 2022 року позивачка звернулася з позовом до гімназії села Омельне Луцького району Волинської області про поновлення на роботі та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу.

Позов мотивовано тим, що з 01 вересня 1975 позивач була прийнята за безстроковим трудовим договором на посаду вчителя Макаревичівської восьмирічної школи Ківерцівського району. У зв`язку із зміною істотних умов праці, з 10 липня 2020 року працювала за строковими трудовими договорами. 29 липня 2022 року позивача звільнено з посади вчителя географії з 22 серпня 2022 року на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Рішенням Ківерцівського районного суду Волинської області від 30 січня 2023 року в задоволенні позову відмовлено. Постановою Волинського апеляційного суду від 19 квітня 2023 року апеляційну скаргу залишено без задоволення, а рішення від 30 січня 2023 року залишено без змін (у постанові апеляційного суду суд зазначив, що на час звільнення абзац третій частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» був чинним, а тому відсутні правові підстави для висновку про незаконність звільнення позивача).

Однак ВС, здійснюючи перегляд рішення, навів ряд постанов ВС, де Суд застосовував рішення КСУ, ухвалені після прийняття судових рішень суду, що переглядалися касаційним судом. І такий підхід, на думку ВС, «вочевидь відображає розумну передбачуваність судового рішення, оскільки дозволяє уникнути ситуації, за якої при вирішенні справи застосовано неконституційну норму і особа позбавлена переглянути таке рішення суду за виключними обставинами». За результатами розгляду справи ВС вирішив скасувати рішення Ківерцівського районного суду Волинської області від 30 січня 2023 року і постанову Волинського апеляційного суду від 19 квітня 2023 року та передати справу на новий розгляд до суду першої інстанції [12].

В цій справі ВС звернув увагу на відсутність інших юридичних механізмів перегляду рішення суду, що ґрунтується на неконституційній нормі. Видається, що в даному разі суд вийшов за межі суто формального розгляду, віддаючи пріоритет, зокрема, принципу верховенства права та принципу справедливості.

Щодо третьої групи трудових спорів, то вона видається найбільш проблемною. Як вже було обґрунтовано вище, перегляд таких справ за виключними обставинами через визнання неконституційним положень абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону, є неможливим з огляду на ч. 3 ст. 423 ЦПК та судову практику ВС. Порушення апеляційного чи касаційного перегляду таких справ (якщо, звісно, вони не переглядалися в цих інстанціях) ускладнюється пропущенням строків такого оскарження. Звісно, за наявності поважних причин ці строки може бути поновлено, але, як видається, це непросте завдання.

Постає ще одне питання: чи може таке рішення переглядатися за нововиявленими обставинами? Питання дискусійне. Станом на сьогодні (вересень 2023) встановлення КСУ неконституційності певного положення правового акта прямо не передбачено як підставу для перегляду рішення за новоявленими обставинами. Однак, з точки зору практики, не виключаємо спробу обґрунтування позиції, що рішення КСУ може і в даному разі має розглядатися як істотна для справи обставина, яка не була встановлена судом та не була і не могла бути відома особі, яка звертається із відповідною заявою про перегляд такого рішення. Дійсно, ані суд, ані позивач не знав і не міг знати станом на дату розгляду відповідної справи, що відповідне положення закону, покладене в основу рішення, є неконституційним. До речі, до грудня 2017 року встановлення КСУ неконституційності певного положення правового акта було однією з підстав перегляду справи саме за нововиявленими обставинами.

Узагальнюючи наведене, можна зробити висновок, що третя група трудових спорів є найбільш проблемною з точки зору відсутності визначеного юридичного механізму впливу рішення КСУ № 1-р/2023від 07.02.2023 на поновлення порушених трудових прав таких педагогічних працівників.

Висновки. Рішення Конституційного Суду № 1-р/2023 від 07 лютого 2023 року має важливі правові наслідки для регулювання трудових відносин між роботодавцем та педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком, та для практики вирішення трудових спорів щодо визнання незаконним їх звільнення і поновлення на роботі.

У разі якщо такі трудові відносини тривали/тривають після 07 лютого 2023, найбільш оптимальний з точки зору теорії трудового права «вихід» полягає у переведення педагогів, яким виплачується пенсія за віком, за наказом роботодавця на безстрокові трудові договори.

Однак у більшості випадків роботодавці не здійснюють такого переведення, що обумовлює виникнення великої кількості трудових спорів. З метою систематизації варіантів впливу рішення КСУ

№ 1-р/2023 від 07.02.2023 на практику вирішення трудових спорів серед останніх (трудових спорів) умовно можна виокремити такі їх групи:

1) трудові спори, що виникли після 07 лютого 2023 і, відповідно, розглядалися після цієї дати;

2) трудові спори, що виникли до 07 лютого 2023, але розглядалися/переглядалися після 07 лютого 2023 року;

3) трудові спори, що виникли і були розглянуті судом до 07 лютого 2023 року, якщо рішення не переглядалося або його перегляд був завершений до цієї дати.

Трудові спори першої групи не характеризуються проблемністю. Судова практика свідчить, що такі позови про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі вирішуються на користь позивача-педагога, якому виплачується пенсія за віком.

Трудові спори другої групи вирішуються у судовій практиці неоднозначно. В одній з справ ВС зазначив, що оскаржуване рішення ґрунтувалося на законі, який тоді (станом на дату прийняття такого рішення) був чинним, а тому порушень норм матеріального чи процесуального права не вбачається. Натомість в іншій справі за аналогічної ситуації ВС повернув справу на новий розгляд, вказавши на відсутність інших юридичних механізмів перегляду рішення суду, що ґрунтується на неконституційній нормі.

Трудові спори третьої групи є найбільш проблемними і дискусійними, адже формально остаточне рішення у справі було прийнято до ухвалення рішення КСУ № 1-р/2023. Перегляд таких справ за виключними обставинами через визнання неконституційним положень абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону, є неможливим. Порушення апеляційного чи касаційного перегляду таких справ ускладнюється пропущенням строків такого оскарження. «Підведення» рішення КСУ під «нововиявлені» обставини є дискусійним питанням, хоча в цілому, на наше переконання, такий варіант не виключений.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення Конституційного Суду України № 1-р/2023 від 07.02.2023 у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-23#n50 (дата звернення 24.09.2023).
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту» № 463-IX (в редакції від 05.06.2023). URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text (дата звернення 25.09.2023).
3. Лист МОН «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 08.04.2020. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-nagalnih-pitan-vprovadzhennya-zakonu-ukrayini-pro-povnu-zagalnu-serednyu-osvitu (дата звернення 24.09.2023).
4. Конституція України. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення 25.09.2023).
5. Лист МОН № 1/3836-23 від 20.03.2023 URL: https://www.pon-odessa.org.ua/upload/лист_МОН_ЦК_Профспілки_ріш_Конст_суду_пенсіонери.pdf (дата звернення 25.09.2023).
6. Кодекс законів про працю України (в редакції від 30.07.2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення 25.09.2023).
7. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text (дата звернення 25.09.2023).
8. Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області у справі № 442/3157/23 від 09.06.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111510681 (дата звернення 25.09.2023).
9. Постанова Верховного Суду у справі № 466/6062/21 від 16.06.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111742179 (дата звернення 24.09.2023).
10. Цивільний процесуальний кодекс України (в редакції від 07.09.2023). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text (дата звернення 25.09.2023).
11. Постанова Верховного Суду в справі № 818/1793/18 від 07.07.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112096007 (дата звернеця 25.09.2023).
12. Постанова Верховного Суду у справі № 158/2439/22 від 06.09.2023. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113324415 (дата звернення 25.09.2023).