

## ОКРЕМА ДУМКА

**судді Конституційного Суду України Кривенка В.В. стосовно Ухвали Першого сенату Конституційного Суду України про закриття конституційного провадження у справі за конституційними скаргами Стефурака Ігоря Ярославовича, Палатова Сергія Олеговича, Чегеля Богдана Івановича, Бредуна Олександра Васильовича, Тиховської Оксани Андріївни, Корецького Олега Павловича щодо відповідності Конституції України (конституційності) другого речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону України „Про державну службу“ від 10 грудня 2015 року № 889–VIII у редакції Закону України „Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв’язку з проведенням адміністративної реформи“ від 14 січня 2020 року № 440–IX**

На підставі статті 93 Закону України „Про Конституційний Суд України“ та § 74 Регламенту Конституційного Суду України висловлюю окрему думку щодо Ухвали Першого сенату Конституційного Суду України від 6 березня 2024 року № 2-уп(І)/2024 про закриття конституційного провадження у справі за конституційними скаргами Стефурака Ігоря Ярославовича, Палатова Сергія Олеговича, Чегеля Богдана Івановича, Бредуна Олександра Васильовича, Тиховської Оксани Андріївни, Корецького Олега Павловича щодо відповідності Конституції України (конституційності) другого речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону України „Про державну службу“ від 10 грудня 2015 року № 889–VIII (далі – Закон № 889) у редакції Закону України „Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв’язку з проведенням адміністративної реформи“ від 14 січня 2020 року № 440–IX (далі – Закон № 440) у зв’язку з втратою чинності актом (його окремими положеннями), щодо якого порушено питання відповідності Конституції України.

Вважаю, що у Першого сенату Конституційного Суду України не було правових підстав для закриття конституційного провадження у зазначеній справі, оскільки для захисту та відновлення прав особи Конституційний Суд України розглядає питання щодо відповідності Конституції України

(конституційності) акта (його окремих положень), який втратив чинність, але продовжує застосовуватись до правовідносин, що виникли під час його чинності (частина друга статті 8 Закону України „Про Конституційний Суд України“).

На мою думку, у справі повинно було бути ухвалено рішення такого змісту.

У статті 87 Закону № 889 урегульовано питання припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Частина третя вказаної статті Закону № 889 не раз зазнавала змін, зокрема в первинній її редакції зазначалося, що процедуру вивільнення державних службовців на підставі пункту 1 частини першої цієї статті визначає законодавство про працю; звільнення на підставі пункту 1 частини першої цієї статті можливе лише у разі, якщо державного службовця не може бути переведено на іншу посаду відповідно до його кваліфікації або якщо він відмовляється від такого переведення; державний службовець, якого звільнено на підставі пункту 1 частини першої статті 87 Закону № 889, у разі створення в державному органі, із якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців із дня звільнення має право поворотного прийняття на службу за його заявою, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу.

Законом України „Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади“ від 19 вересня 2019 року № 117–ІХ, який набрав чинності з 25 вересня 2019 року, внесено зміни до попереднього правового регулювання і частина третя статті 87 Закону № 889 набула такого змісту: „Суб'єкт призначення приймає рішення про припинення державної служби з підстав, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, у п'ятиденний строк з дня настання або встановлення відповідного факту.

Державний службовець, якого звільнено на підставі пункту 1 частини першої цієї статті, у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців з дня звільнення за рішенням суб'єкта призначення може бути призначений на рівнозначну або нижчу посаду

державної служби, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу“.

Наразі частина третя статті 87 Закону № 889 діє в редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів на зайняття посад державної служби та інших питань державної служби“ від 23 лютого 2021 року № 1285–ІХ, відповідно до якої суб’єкт призначення або керівник державної служби попереджає державного службовця про наступне звільнення на підставі пунктів 1 та 1<sup>1</sup> частини першої цієї статті у письмовій формі не пізніше ніж за 30 календарних днів; одночасно з попередженням про звільнення на підставі пункту 1 частини першої цієї статті суб’єкт призначення або керівник державної служби пропонує державному службовцю іншу рівнозначну посаду державної служби або, як виняток, нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей; при цьому враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю; державний службовець звільняється на підставі пункту 1 частини першої цієї статті у разі, коли відсутня можливість запропонувати відповідні посади, а також у разі його відмови від переведення на запропоновану посаду.

Законом № 440 внесено зміни до Закону № 889, зокрема частину третю статті 87 доповнено абзацом першим такого змісту: „Суб’єкт призначення або керівник державної служби попереджає державного службовця про наступне звільнення на підставі пунктів 1 та 1<sup>1</sup> частини першої цієї статті у письмовій формі не пізніше ніж за 30 календарних днів. Суб’єкт призначення або керівник державної служби може пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду державної служби у тому самому державному органі (за наявності). При цьому не застосовуються положення законодавства про працю щодо обов’язку суб’єкта призначення отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення“.

Розв’язуючи порушені в конституційних скаргах питання, Конституційному Суду України слід було виходити з того, що відповідно до Конституції України

права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави; в Україні визнається і діє принцип верховенства права; кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (частина друга статті 3, частина перша статті 8, частини перша, шоста статті 43).

Міжнародні зобов'язання України в соціальній сфері, що їх містять, зокрема Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року (далі – Хартія) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (далі – Пакт), узгоджуються з наведеними приписами Конституції України.

Згідно зі статтею 6 Пакту держави, які беруть участь у Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини отримати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права (пункт 1); заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього пакту з метою повного здійснення цього права, є програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини (пункт 2).

У Хартії зазначено, що для забезпечення дієвого здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

- визнати одними зі своїх першочергових цілей та обов'язків досягнення і підтримання якомога вищого і стабільного рівня зайнятості задля звершення повної зайнятості;
- ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обрав;
- створювати або підтримувати безкоштовні служби зайнятості для всіх працівників;



– забезпечувати або заохочувати відповідну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію (стаття 1).

З метою забезпечення дієвого здійснення права працівників на захист у разі припинення трудових відносин Сторони зобов'язані визнавати:

– право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин, пов'язаних із їхніми здібностями чи поведінкою або з виробничою потребою підприємства, установи чи організації;

– право працівників, трудові відносини з якими припинено без поважної причини, на достатню компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цією метою Сторони зобов'язані забезпечити, щоб працівник, який вважає, що його трудові відносини були припинені без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі (стаття 24).

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, ратифікованої Постановою Верховної Ради України „Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця“ від 4 лютого 1994 року № 3933–XII (далі – Конвенція № 158), дію якої поширено на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом (пункт 1 статті 2), трудові відносини з працівниками не припиняють, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи організації (стаття 4); працівник, з яким мають бути припинені трудові відносини, має право на попередження в межах розумного строку або компенсацію замість попередження, якщо тільки він не винен у серйозному проступку, тобто проступку такого характеру, щоб було б необґрунтовано вимагати від роботодавця продовжувати його трудові відносини протягом періоду попередження (стаття 11).

Україна у 2014 році підписала Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної

енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, яку ратифіковано Законом України „Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони“ від 16 вересня 2014 року № 1678–VII (далі – Угода про асоціацію). Відповідно до статті 1 Угоди про асоціацію, цілями асоціації є, зокрема, сприяння поступовому зближенню сторін Угоди про асоціацію (далі – Сторони), що ґрунтовано на спільних цінностях і тісних привілейованих зв'язках, а також поглиблення зв'язку України з політикою Європейського Союзу та її участь у програмах та агентствах.

У межах співпраці у галузі юстиції, свободи та безпеки Сторони надаватимуть особливого значення зміцненню правовладдя та зміцненню інституцій на всіх рівнях у сфері управління в цілому та правоохоронної діяльності і здійснення правосуддя зокрема (перше речення статті 14 Угоди про асоціацію). Сторони зміцнюють діалог та співпрацю з питань заохочення програми забезпечення гідної роботи, політики в сфері зайнятості, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419 Угоди про асоціацію). Співпраця у зазначених сферах має досягти таких цілей, як, зокрема, прагнення до створення більшої кількості кращих робочих місць з гідними умовами праці; сприяння соціальній рівності та справедливості під час реформування ринків праці; сприяння створенню таких умов на ринках праці, які поєднують гнучкість та безпеку; сприяння активним заходам на ринку праці та підвищення дієвості служб зайнятості відповідно до потреб на ринку праці; зниження рівня бідності та посилення соціальної єдності (стаття 420 Угоди про асоціацію).

Конституційний Суд України у своїх рішеннях зазначав таке:

– зміст права на працю полягає в можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України); це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні

можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; однак це конституційне право громадянина не може пов'язуватись лише з певною формою трудового договору, який укладає громадянин відповідно до його волевиявлення (абзац третій пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 9 липня 1998 року № 12-рп/98);

– право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права (абзац четвертий підпункту 3.1 пункту 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007);

– свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові правовідносини для реалізації своїх здібностей; реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації; держава, забезпечуючи стабільність трудових правовідносин, здійснює їх нормативне регулювання з метою створення справедливих, безпечних і сприятливих для життя і здоров'я умов праці, підвищення її продуктивності, гарантування рівності прав та можливостей кожного працівника, збереження його працездатності, трудового довголіття, захисту на випадок безробіття; законодавча діяльність у сфері регулювання праці, зокрема щодо умов та порядку припинення трудових правовідносин, має відповідати нормам і принципам, визначеним у Конституції України, а також узгоджуватися із міжнародними зобов'язаннями, які впливають з участі України у діяльності міжнародних організацій, у тому числі Міжнародної організації праці; фізична особа вільно, на власний розсуд визначає свою поведінку у сфері приватного (особистого) життя, яка охоплює стосунки професійного або ділового характеру; саме в рамках трудової діяльності більшість людей отримує можливість розвивати стосунки з навколишнім світом;

обмеження, пов'язані з доступом до професії, можуть бути визнані такими, що впливають на особисте життя; держава може втручатися в особисте життя людини в інтересах національної безпеки, громадської безпеки або економічного добробуту країни для запобігання заворушенням або злочинам, для захисту здоров'я чи моралі, прав і свобод інших осіб (абзаци п'ятий, шостий пункту 2, абзаци четвертий, п'ятий пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 12 липня 2019 року № 5-р(I)/2019);

– всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин; зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права; вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці (абзац п'ятий підпункту 2.1 пункту 2, абзац перший підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019);

– невід'ємним елементом реалізації конституційного права на працю є забезпечення державою належних гарантій від незаконного звільнення; звільнення може вважатись таким, що відповідає припису частини шостої статті 43 Конституції України, якщо воно здійснено на підставі закону, норми якого відповідають вимогам верховенства права, потреба звільнення спрямована на досягнення правомірної (легітимної) мети, а застосовані при звільненні особи заходи є домірними (пропорційними); зміст конституційної гарантії захисту від незаконного звільнення полягає також у тому, що при законодавчому регулюванні цих відносин мають бути дотримані вимоги Конституції України щодо створення державою умов для повного здійснення громадянами права на працю у випадках, коли звільнення працівника відбувається всупереч його

бажанню (абзаци другий, третій пункту 3, абзац другий пункту 6 мотивувальної частини Рішення від 21 липня 2021 року № 4-р(П)/2021.

З аналізу наведених юридичних позицій Конституційного Суду України випливає, що зміст права на працю слід розуміти як можливість кожної особи обирати, працювати їй чи ні; якщо працювати, то вільно обирати сферу діяльності, професію, спеціальність тощо, завдяки яким вона буде забезпечувати достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, та вільно погоджуватися на виконання такої роботи; використання примусової праці заборонено; реалізовувати право на працю особа має у спосіб укладення трудового договору будь-якого виду і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яку визначено у структурі й штатному розписі підприємства, установи чи організації; під час виконання трудової функції особа має право на належні, безпечні та здорові умови праці, гідну заробітну плату, відпочинок тощо; право на працю пов'язане не лише з періодом безпосереднього виконання особою трудової функції, а й охоплює періоди прийняття її на роботу та припинення виконання нею трудових обов'язків.

На державу не покладено обов'язку працевлаштувати всіх задля досягнення якомога вищого та стабільного рівня зайнятості, вона повинна створювати рівні умови у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготування та перепідготування кадрів відповідно до суспільних потреб, а також створювати нові робочі місця. І тут важливий не лише результат, а й те, що державна політика у сфері регулювання трудових правовідносин має бути реалізована з дотриманням принципів правовладдя, гендерної рівності та недискримінації, соціального захисту.

Забезпечення державою права особи на працю не означає гарантування їй працевлаштування на одному місці протягом усього її життя. У зв'язку з виробничою потребою підприємства, установи чи організації або поведінкою чи здібностями працівника трудові відносини з ним можуть бути припинені. Особливого значення за таких умов мають гарантії захисту від незаконного звільнення, визначені законом як вичерпний перелік підстав припинення

трудових відносин, та попередження працівника про це в розумний строк, дотримання процедури такого звільнення працівників, а також можливість оскаржити до суду незаконне звільнення з подальшим стягненням моральної й матеріальної шкоди. Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання такого звільнення незаконним. Звільнення є таким, що відповідає припису частини шостої статті 43 Конституції України, якщо воно здійснено на підставі закону, норми якого відповідають вимогам верховенства права, потреба звільнення спрямована на досягнення легітимної мети, а застосовані під час звільнення особи заходи є домірними (пропорційними).

Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) є основним нормативним актом, у якому врегульовано трудові відносини в Україні, зокрема і державних службовців.

За частиною шостою статті 49<sup>2</sup> Кодексу звільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону № 889, здійснюються у порядку, визначеному цією статтею Кодексу, з урахуванням таких особливостей:

- про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;

- при звільненні працівника у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників не застосовуються приписи Кодексу про те, що його звільнення, зокрема і з цих підстав допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

- не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.



Отже, Кодекс установлює певні особливості регулювання відносин щодо припинення державної служби з ініціативи суб'єкта призначення та звільнення державного службовця з посади, а також відсилає до Закону № 889.

У преамбулі Закону № 889 визначено принципи, юридичні та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави й суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Відповідно до статті 5 Закону № 889 юридичне регулювання державної служби здійснюють згідно з Конституцією України, Законом № 889 та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державної служби (частина перша); відносини, що виникають у зв'язку зі вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулює Закон № 889, якщо інше не визначено законом (частина друга); дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом № 889 (частина третя).

За частиною першою статті 21 Закону № 889 вступ на державну службу здійснюють у спосіб призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу.

Рішення про призначення особи на посаду державної служби ухвалює суб'єкт призначення або керівник державної служби залежно від категорії посади, а припинення державної служби може відбуватися, зокрема як за ініціативою працівника (державного службовця) або угодою сторін, так і за ініціативою суб'єкта призначення (керівника державної служби).

Частиною першою статті 87 Закону № 889 визначено, що підставами для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є скорочення

чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу, ліквідація державного органу (пункти 1, 1<sup>1</sup>).

На момент звільнення Стефурака І.Я., Палатова С.О., Чегеля Б.І., Бредуна О.В., Тиховської О.А., Корецького О.П. процедура звільнення державного службовця була врегульована приписами Кодексу, зокрема частиною шостою його статті 49<sup>2</sup>, та Закону № 889 у редакції Закону № 440, за якими у разі скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізації державного органу або його ліквідації про наступне вивільнення державного службовця попереджають не менш ніж за 30 календарних днів, правило щодо переважного права залишення на роботі не застосовують. Водночас за приписами Закону № 889 у редакції Закону № 440 суб'єкт призначення або керівник державної служби може пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду у тому самому державному органі (за наявності).

Для з'ясування сутності змісту словосполучення „може пропонувати“ доцільно було дослідити окремо значення слів „може“ та „пропонувати“.

Інфінітивна форма слова „може“ – могли. Відповідно до інформації зі словника української мови (Словник української мови: в 11 томах / редкол.: І. К. Білодід та ін. Київ : Наук. думка, 1973. Т. 4. С. 774) слово „могли“ має декілька значень:

- бути в стані, в силах що-небудь робити;
- можливість дії, вираженої інфінітивом;
- уживається для вираження припущення.

Слово „могли“ дає визначення іменника, що походить від цього слова – „можливість“, що означає:

- здійсненність, допустимість чого-небудь (звичайно за певних умов);

– наявність умов, сприятливих для чого-небудь, обставин, які допомагають чомусь;

– внутрішні сили, ресурси, здатності.

З наведеного випливає, що зміст слова „може“ означає наявність певних умов, обставин, ресурсів тощо, які у разі їх реальності тобто настання чи існування є рушійною силою до певної дії. Водночас слово „пропонувати“ означає:

– виявляти бажання, готовність допомогти кому-небудь або віддати когось, що-небудь у чиєсь розпорядження або виявляти бажання, готовність продати, збути що-небудь;

– висловлювати кому-небудь якусь пропозицію, якість побажання з наміром залучити до чогось, запросити до участі в чомусь;

– ставити, давати що-небудь на розгляд, вибір комусь;

– радити комусь, як діяти, застерігати від чого-небудь.

Отже, з розуміння змісту як слів „може“ і „пропонувати“ окремо, так і їх словосполучення вбачається відсутність імперативності дії, її добровільність та дискреційність, оскільки ці слова та словосполучення в цілому передбачають наявність певних умов, сприятливих обставин, внутрішніх сил, ресурсів, в решті бажання висловити намір про щось. З огляду на наведене словосполучення „може пропонувати“ слід розуміти як висловлення комусь побажання з наміром залучити його до участі в чомусь у разі наявності для цього певних умов, сприятливих обставин, внутрішніх сил, ресурсів тощо для того, щоб „бути в стані, в силах“ це зробити.

Статтю 87 Закону № 889 розміщено у розділі IX „Припинення державної служби“ Закону № 889. Із назви статті 87 „Припинення державної служби за ініціативою суб’єкта призначення“ Закону № 889 випливає, що в ній йдеться про випадки, коли ініціатором припинення державної служби є саме суб’єкт призначення.

Так, приписи статті 87 Закону № 889 визначають підстави для припинення державної служби за ініціативи суб’єкта призначення, загальний порядок

вивільнення працівників з визначених підстав та особливості такого вивільнення.

Зокрема, такими підставами визначено: скорочення чисельності або штату державних службовців; скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців; реорганізацію державного органу; ліквідацію державного органу; встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування; отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності; вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення; нез'явлення державного службовця на службу протягом більш як 120 календарних днів підряд або більш як 150 календарних днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності (без урахування часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами), якщо законом не встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) у разі певного захворювання.

У частині третій статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 йдеться лише про такі підстави вивільнення державних службовців з ініціативи суб'єкта призначення, як: скорочення чисельності або штату державних службовців; скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців; реорганізація державного органу; ліквідація державного органу.

Згідно з роз'ясненнями Міністерства юстиції України від 25 січня 2011 року ліквідація державного органу – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі його ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

За реорганізації юридична особа припиняється з подальшим правонаступництвом. Відповідно до частини шостої статті 36 Кодексу у разі зміни власника підприємства, установи, організації, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія

трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40). Тобто можливість звільнення працівників у разі реорганізації підприємства допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників.

Скорочення чисельності та скорочення штату – це не тотожні поняття. Скорочення чисельності передбачає зменшення кількості працівників, натомість скорочення штату – зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. За таких умов одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Особливості звільнення державних службовців у разі настання таких підстав разом з приписами Закону № 889 урегульовано і приписами Кодексу.

Отже, для розуміння словосполучення „може пропонувати“, застосованого у частині третій статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440, з наведеного, висновується те, що для виникнення ситуації, за якої б керівник державної служби висловлював державному службовцю намір залучити його до державної служби у тому самому державному органі, мають настати такі підстави, як скорочення чисельності або штату державних службовців; скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців; реорганізація державного органу; ліквідація державного органу. Характерною рисою наслідків у разі настання таких підстав є неминуче зменшення кількості посад або штатних одиниць і, відповідно, звільнення певної кількості державних службовців. За таких умов подальше працевлаштування всіх працівників державного органу неможливе як і пропонування вакантних посад усім державним службовцям, що підлягають звільненню. Зважаючи на таку специфіку використання законодавцем в оспорюваному приписі Закону № 889 у редакції Закону № 440 іншого словосполучення чи інших слів, які б за змістом

означали безумовну імперативність дій для керівника державної служби, недоцільне, оскільки фактично призвело б до унеможливлення його реалізації.

З огляду на приписи частини шостої статті 49<sup>2</sup> Кодексу, зокрема про незастосування приписів про переважне право залишення на роботі, постає питання, як визначити, кому саме може запропонувати вакантну посаду керівник державної служби.

Відповідно до частини другої статті 19 Конституції України органи державної влади, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Рішення про призначення особи на посаду державної служби ухвалює суб'єкт призначення або керівник державної служби залежно від категорії посади.

Зі змісту повноважень керівника державної служби, визначених статтею 17 Закону № 889, впливає його відповідальність за проведення кадрової політики в державному органі.

На мою думку, зважаючи на конституційний обов'язок керівника державної служби або суб'єкта призначення як посадової особи державного органу діяти виключно на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, на такі принципи здійснення державної служби як ефективність, забезпечення рівного доступу до державної служби та стабільність, цілком виправданим є надання можливості (дискреції) керівнику державної служби або суб'єкту призначення пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду у тому самому державному органі (за наявності).

Власний розсуд роботодавця як посадової особи державного органу не є довільним, а як було зазначено, його обмежено конституційним обов'язком діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України. Суб'єкт призначення або керівник державної служби, реалізуючи своє право пропонувати будь-яку вакантну посаду (за наявності) на власний розсуд, має зважати й на інші приписи чинного



законодавства. Зокрема, оцінюючи значення слова „будь-яку“, що міститься в оспорюваному приписі Закону № 889 у редакції Закону № 440, він має враховувати приписи статті 41 Закону № 889, відповідно до яких державний службовець може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу лише на рівнозначну або, як виняток, нижчу вакантну посаду, також за таких обставин він має враховувати професійну підготовку та професійні компетентності такого державного службовця. Працівник, зі своєї сторони, може погодитись або відмовитись від переведення на запропоновану посаду.

Таким чином, друге речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 слід розуміти так, що суб'єкт призначення або керівник державної служби у разі настання визначених цим приписом обставин, ураховуючи наявність рівнозначних або нижчих вакантних посад, професійну підготовку та професійні компетентності державних службовців на власний розсуд висловлює тим державним службовцям, які найбільш відповідають таким критеріям, намір залучити їх до державної служби у тому самому державному органі.

Закон № 889 ухвалили 10 грудня 2015 року, він набрав чинності 1 травня 2016 року. У період з 1 травня 2016 року по 24 вересня 2019 року стаття 87 Закону № 889 не містила словосполучення „може пропонувати“, у ній було зазначено, що процедура вивільнення державних службовців з підстав скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідації державного органу, реорганізації державного органу визначається законодавством про працю. Водночас у чинній на той період редакції статті 49<sup>2</sup> Кодексу було зазначено, що одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. Хоча припис статті 49<sup>2</sup> Кодексу і містив слово „пропонує“, а не словосполучення „може пропонувати“, розуміння змісту цього слова з метою реалізації цього припису так само пов'язано з наявністю умов, за яких власник чи уповноважений ним орган може пропонувати працівникові іншу роботу, серед яких наявність:

- 1) підстав, за яких відбувається звільнення;
- 2) вакантних посад відповідно до кваліфікації працівника, що підлягає звільненню;
- 3) чинників, що надають такому працівнику переважне право залишення на роботі.

Також у приписі статті 49<sup>2</sup> Кодексу було зазначено, що за відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Чинне на той час законодавство України забороняло звільнення державних службовців з підстав скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідації державного органу, реорганізації державного органу у разі, якщо їх можна було перевести на іншу посаду відповідно до їх кваліфікації, тобто у разі, коли існувала можливість пропозиції іншої рівноцінної посади державної служби, а за відсутності такої пропозиції – іншої роботи (посади державної служби) у цьому державному органі. Тобто навіть за вживання у приписі слова „пропонує“ його зміст так само зводиться до того, що для реалізації суб'єктом призначення цієї дії (пропонувати) мають настати визначені чинним законодавством умови.

У період з 25 вересня 2019 року по 12 лютого 2020 року згідно з приписами Закону № 889 вже не існувало прямої заборони звільнення державних службовців із наведених підстав у разі, якщо їх можна було перевести на іншу посаду відповідно до їх кваліфікації, тобто, коли існувала можливість пропозиції іншої рівноцінної посади державної служби, а в разі відсутності такої пропозиції – іншої роботи (посади державної служби) у цьому державному органі. Діяли загальні правила Кодексу, за якими, враховуючи переважне право на залишення на роботі, передбачене чинним законодавством, одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонував працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. За відсутності

роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертався за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовувався самостійно. За частиною другою статті 40 Кодексу звільнення допускалося, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Тобто, за того нормативного регулювання умовами для продовження державної служби були наявність вакантних посад та чинників, що надають переважне право на залишення на роботі. Враховуючи це, суб'єкт призначення пропонував державному службовцю або роботу за відповідною професією та спеціальністю, або іншу роботу.

З 2 лютого 2020 року приписами Кодексу було визначено особливості звільнення працівників, які мають статус державного службовця, а саме попередження про наступне вивільнення відбувалося за 30 календарних днів, а не за два місяці як для інших категорій працівників, а також при вивільненні державних службовців не враховувалося переважне право на залишенні на роботі та не застосовувався припис щодо заборони звільнення у разі, якщо його можливо було перевести за його згодою на іншу роботу.

Тобто у той період частина третя статті 49<sup>2</sup> Кодексу хоча і містила слово „пропонує“, його так само слід розуміти так, що суб'єкт призначення мав можливість для реалізації цієї дії (пропонувати) у разі настання зазначених умов, водночас чинним на той час законодавством України суб'єкту призначення було надано ширшу свободу розсуду у визначенні державних службовців, яким він, незважаючи на вжите слово „пропонує“, фактично може пропонувати наявні вакантні посади державної служби у тому самому державному органі.

Тому у період з 13 лютого 2020 року по 5 березня 2021 року законодавець лише закріпив зміни, внесені у Кодекс, в оспорюваному приписі частини третьої статті 87 Закону № 889, зазначивши, що суб'єкт призначення або керівник державної служби може пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну

посаду державної служби у тому самому державному органі (за наявності). Водночас чинними на той період були приписи Кодексу, а саме:

- 1) попередження про наступне вивільнення відбувається за 30 календарних днів;
- 2) при вивільненні державних службовців не враховується переважне право на залишенні на роботі;
- 3) не застосовується припис щодо заборони звільнення у разі, якщо їх можливо перевести за їх згодою на іншу роботу;
- 4) одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених Кодексом.

Отже, словосполучення „може пропонувати“ у тексті оспорюваного припису частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 означає, що суб'єкт призначення або керівник державної служби у разі настання визначених цим приписом обставин, ураховуючи наявність рівнозначних або нижчих вакантних посад, професійну підготовку та професійні компетентності державних службовців на власний розсуд висловлює тим державним службовцям, які найбільш відповідають таким критеріям, намір залучити їх до державної служби у тому самому державному органі.

Водночас у чинній редакції частини третьої статті 87 Закону № 889 зазначено, що суб'єкт призначення або керівник державної служби пропонує державному службовцю іншу рівнозначну посаду державної служби або, як виняток, нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей, ураховуючи переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю, та визначено заборону звільняти державного службовця з наведених у цьому приписі підстав у разі, коли існує можливість запропонувати йому відповідні посади. Тобто знову дещо обмежено свободу розсуду суб'єкта призначення або керівника державної служби. Проте таке нормативне регулювання суперечить нормативному

регулюванню щодо звільнення державних службовців, визначеному Кодексом, оскільки у приписах Кодексу прямо зазначено, що при звільненні державних службовців не враховують переважне право на залишенні на роботі та не застосовують припис щодо заборони звільнення у разі, якщо їх можливо перевести за їх згодою на іншу роботу.

Отже, незалежно від того, вжито у частині третій статті 87 Закону № 889 слово „пропонує“, чи словосполучення „може пропонувати“, їх слід розуміти так, що суб'єкт призначення або керівник державної служби у разі скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізації державного органу, ліквідації державного органу, ураховуючи наявність рівнозначних або нижчих вакантних посад, професійну підготовку та професійні компетентності державних службовців, з більшою або меншою свободою розсуду залежно від чинного на відповідний час законодавства України висловлює тим державним службовцям, які найбільш відповідають таким критеріям, намір залучити їх до державної служби у тому самому державному органі.

Загалом наведені зміни у законодавстві обумовлені постійним розвитком самого інституту державної служби. Після ратифікації Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678–VII Угоди про асоціацію Президент України Указом від 12 січня 2015 року № 5/2015 схвалив Стратегію сталого розвитку „Україна – 2020“, якою встановлено вектори руху та програми розвитку держави. За вектором розвитку було визначено за потрібне проведення реформи державної служби та оптимізацію системи державних органів, реформу державного управління визначено як першочергову. Метою реформи державного управління зазначено побудову прозорої системи державного управління, створення професійного інституту державної служби, забезпечення її ефективності. Індикатором реалізації цієї стратегії у реформуванні державної служби визначено досягнення оновлення кадрового складу державних

службовців у правоохоронних органах, судах, інших державних органах на 70 відсотків.

Згодом Кабінет Міністрів України видав розпорядження „Деякі питання реформування державного управління України“ від 24 червня 2016 року № 474-р зі змінами, яким схвалив Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 року. У цій стратегії неодноразово наголошено на потребі оптимізації чисельності державних службовців, ефективності управління людським ресурсом. Одним із заходів реалізації цієї стратегії визначено приведення системи відбору на державну службу у відповідність до європейських стандартів належного адміністрування і найкращих практик, зокрема у спосіб розроблення та внесення в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України „Про державну службу“ щодо удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби та оплати праці державних службовців, зміни порядку призначення на посади та звільнення з посад керівників та заступників керівників центральних органів виконавчої влади».

Кабінет Міністрів України видав розпорядження „Деякі питання реформування державного управління України“ від 21 липня 2021 року № 831-р зі змінами, яким схвалив Стратегію реформування державного управління України на 2022–2025 роки та визначив, що реформування системи державного управління здійснюється з урахуванням Європейських стандартів належного адміністрування, розроблених Програмою підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (далі – Програма SIGMA) та викладених у документі „Принципи державного управління“. У цьому документі, зокрема, зазначено, що посилення державної служби передбачає залучення висококваліфікованих фахівців із забезпеченням чесного та прозорого відбору, призначення на посади державної служби, що ґрунтуються на досягненнях і здобутках та однаковому ставленні до кандидатів незалежно від їх статі, етнічного та соціального походження, наявності інвалідності тощо.



Моніторингові звіти Програми SIGMA містять аналіз ефективності діяльності державних адміністрацій на основі набору стандартних показників, заснованих на Принципах державного управління. Вони оцінюють як передумови для ефективного державного управління (якісні закони, політики, інституційна спроможність і процедури), так і те, як управління працює на практиці. Зокрема, в останньому звіті за грудень 2023 року зазначено, що суттєве погіршення ситуації в Україні в реформуванні державного управління відбулося у період з 2020 до 2023 року, коли управління вищою державною службою зазнало значних перебоїв, відбір не ґрунтувався на заслугах і відбувався без застосування передбачених Законом № 889 конкурсних процедур. Такий відхід від правил став відповіддю на пандемію COVID-19 і введення в Україні воєнного стану.

Отже, розвиток законодавства у подальшому буде відбуватися в окресленому напрямку – посилення професійної та управлінської автономії керівників вищої ланки в державному управлінні, що надасть їм змогу брати на себе відповідальність за управління персоналом, ресурсами та роботою в цілому; залучення до роботи державних службовців виключно на основі їхніх заслуг на прозорих та відкритих конкурсах та однакового ставлення до кандидатів незалежно від їх статі, етнічного та соціального походження, наявності інвалідності тощо.

З Пояснювальної записки до проекту Закону України про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи (реєстр. № 2318-1) та ухваленого як Закон № 440, висновується, що метою його ухвалення було внесення змін до законодавства України в частині удосконалення структури управління у сфері державної митної та податкової політики в Україні, з урахуванням утворення Державної митної та Державної податкової служб України. Обґрунтування викладення частини третьої статті 87 Закону № 889 у новій редакції Закону № 440 у Пояснювальній записці не наведено.

Не наведено також і обґрунтування доцільності зміни частини третьої статті 87 Закону № 889 та викладення її у редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів на зайняття посад державної служби та інших питань державної служби“ від 23 лютого 2021 року № 1285–ІХ, що є чинною, у Пояснювальній записці до проекту цього закону. Із назви випливає, що метою ухвалення цього закону було відновлення проведення конкурсів на посади державної служби.

Проте, аналізуючи наведене, висновується, що незалежно від вживання законодавцем чи слова „пропонує“, чи словосполучення „може пропонувати“ сутність їх розуміння залишається єдиною в тому, що суб’єкт призначення або керівник державної служби на власний розсуд із урахуванням вимог частини другої статті 19 Конституції України та за наявності певних умов і ресурсів висловлює державному службовцю намір залучити його до державної служби у тому самому державному органі, різним є лише обсяг цих умов та свободи розсуду суб’єкта призначення або керівника державної служби щодо пропонування. І слово „пропонує“, і словосполучення „може пропонувати“ виключають абсолютну імперативність дії.

Наділення суб’єкта призначення дискреційними повноваженнями [суб’єкт призначення або керівник державної служби може пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду державної служби у тому самому державному органі (за наявності)] спрямовано на забезпечення гнучкого владно-управлінського впливу на складні правові ситуації та передбачає можливість вибору між альтернативними способами дій або рішень.

На підставі таких приписів Закону № 889 суб’єкт призначення або керівник державної служби не має можливості не запропонувати державному службовцю наявну вакантну посаду, якщо той за своєю працездатністю, поведінкою може її обійняти і не має серйозної провини, у зв’язку з якою було б недоцільно продовжувати з ним трудові відносини.

Отже, у розумінні статті 43 Конституції України словосполучення „може пропонувати“ як дискрецію суб’єкта призначення з урахуванням вимог

Конвенції № 158, потрібно розглядати як таку, що суб'єкт призначення або керівник державної служби має можливість запропонувати вакантні посади, якщо вони є, а звільнити працівника за наявності вакантних посад може лише тоді, коли він відмовиться від них або за своїми особистими якостями не має можливості їх обіймати.

Верховний Суд в остаточних судових рішеннях у справах суб'єктів права на конституційну скаргу застосував друге речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 у спосіб, який не узгоджується з конституційним змістом цього речення і розумінням значення слова „може“, але помилка у застосуванні закону України (його окремих положень) не може бути підставою для визнання його неконституційним.

В Україні визнається і діє принцип верховенства права (правовладдя). Одним із елементів конституційного принципу верховенства права є принцип юридичної визначеності. Суб'єкти права на конституційну скаргу вказують на невідповідність другого речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 принципу юридичної визначеності.

Конституційний Суд України зазначив, що обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, встановлюваних такими обмеженнями; обмеження будь-якого права повинне базуватися на критеріях, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної (абзац шостий підпункту 4.3 пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 27 лютого 2018 року № 1-р/2018).

У Доповіді про правовладдя, схваленій Європейською Комісією „За демократію через право“ (Венеційська Комісія) на її 86-му пленарному засіданні, яке відбулося 25–26 березня 2011 року [CDL-AD(2011)003rev], вказано, що вимога юридичної визначеності є ключовою для забезпечення верховенства права; держава зобов'язана дотримуватися та застосовувати у прогнозований і послідовний спосіб ті закони, які вона ввела в дію (пункт 44); юридична визначеність передбачає, що норми права повинні бути зрозумілими і

точними, а також спрямованими на забезпечення постійної прогнозованості ситуацій і правовідносин (пункт 46); юридична визначеність означає також, що потрібно в цілому дотримуватися зобов'язань або обіцянок, які взяла на себе держава перед людьми (поняття „легітимних очікувань“) (пункт 48).

Принцип юридичної визначеності вимагає чіткості, зрозумілості й однозначності норм права, зокрема їх передбачуваності (прогнозованості) та стабільності (абзац шостий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 20 грудня 2017 року № 2-р/2017).

У контексті статті 8 Конституції України юридична визначеність забезпечує адаптацію суб'єкта правозастосування до нормативних умов юридичної дійсності та його впевненість у своєму правовому становищі, а також захист від свавільного втручання з боку держави.

Юридичну визначеність потрібно розуміти через такі її складові: чіткість, зрозумілість, однозначність норм права; право особи у своїх діях розраховувати на розумну та передбачувану стабільність чинного законодавства та можливість завбачати наслідки застосування норм права (законні очікування).

Отже, юридична визначеність означає, що законодавець повинен прагнути до чіткості та зрозумілості у викладенні норм права. Кожна особа відповідно до конкретних обставин має орієнтуватися в тому, яку саме норму права слід застосовувати у певному випадку, та мати чітке розуміння щодо настання конкретних юридичних наслідків у відповідних правовідносинах з огляду на розумну та передбачувану стабільність норм права.

Друге речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 регулює поведінку суб'єкта призначення і не обумовлює дій державного службовця, через те він не може стверджувати, що воно не відповідає вимогам юридичної визначеності, оскільки його дія спрямована на регулювання діяльності органу державної влади, а не особи.

Реалізація суб'єктом призначення або керівником державної служби права пропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду державної служби в тому самому державному органі (за наявності) є виконанням ним своїх

повноважень відповідно до закону, а не привілеєм. Різний статус суб'єкта призначення і працівника обумовлений різницею у їхніх правах та обов'язках, що не можна вважати дискримінацією.

На підставі наведеного, я вважаю, що друге речення абзацу першого частини третьої статті 87 Закону № 889 у редакції Закону № 440 не суперечить вимогам частинам першої, першого речення частини другої статті 8, частини другої статті 19, частини другої статті 24, частини другої статті 38, частин першої, шостої статті 43 Конституції України.

Крім того, Конституційний Суд України мав підстави для застосування частини третьої статті 89 Закону України „Про Конституційний Суд України“, згідно з якою якщо Конституційний Суд України, розглядаючи справу за конституційною скаргою, визнав закон України (його положення) таким, що відповідає Конституції України, але одночасно виявив, що суд застосував закон України (його положення), витлумачивши його у спосіб, що не відповідає Конституції України, то Конституційний Суд України вказує на це в резолютивній частині рішення.

Суддя  
Конституційного Суду України



Віктор КРИВЕНКО