

Гаврилова О. О.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри спеціально-правових дисциплін
Академії муніципального управління

Хоменко А. Г.,
студентка V курсу
факультету публічного управління та права
Академії муніципального управління

АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ

У статті аналізуються погляди провідних юристів та судових установ на визначення поняття «аморального проступку». Досліджується одна із додаткових підстав для розірвання трудового договору з працівником (п. 3 ст. 41 КЗпП), а саме вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з провадженням даної роботи. Визначаються основні проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з цією категорією працівників. Здійснено аналіз судових рішень за визначеною підставою для розірвання трудового договору з працівником.

Ключові слова: аморальний проступок, виховні функції, трудовий договір, працівник, роботодавець

В статье анализируются взгляды ведущих юристов и судебных органов на определение понятия «аморального проступка». Исследуется одна из дополнительных оснований для расторжения трудового договора с работником (п. 3 ст. 41 КЗоТ), а именно совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с осуществлением данной работы. Определены основные проблемы правового регулирования расторжения трудового договора с этой категорией работников. Осуществлен

анализ судебных решений по определенному основанию для расторжения трудового договора с работником.

Ключевые слова: аморальный проступок, воспитательные функции, трудовой договор, работник, работодатель

The article analyzes the views of leading lawyers and the judiciary on the definition of «immoral act». We investigate one of the additional grounds for termination of an employment contract with an employee (Sec. 3, Art. 41 of the Labour Code), namely the commission of an employee performing educational functions, immoral act which is incompatible with the implementation of this work. The basic problems of legal regulation of termination of an employment contract with this category of workers. The analysis of judgments in determining the grounds for termination of an employment contract with an employee.

Keywords: an immoral offense, educational functions, the employment contract, the employee, the employer.

Постановка проблеми. Встановлення в трудовому законодавстві України додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який виконує виховні функції, обумовлено особливістю змісту трудової функції цієї категорії працівників. Вимоги, які пред'являються законодавством до цієї категорії працівників, обумовлені тим, що їх моральне обличчя має безпосередній вплив на молоде покоління. Адже головним змістом роботи цих працівників є виховні функції. Проблема правового регулювання розірвання трудового договору за вказаною підставою є актуальною, адже суспільство, громадськість хвилюють прояви аморальності й бездуховності, що мають місце серед осіб, які здійснюють виховну діяльність.

Аналіз дослідження даної проблеми. Серед науковців, які досліджували окремі питання звільнення працівників за вчинення аморального проступку, можна назвати Р.В. Губань, В.І. Покопенко, В. Г.Ротань, О. В. Тищенко, С. М. Черноус, Н. М. Швець, та ін.

Метою статті є дослідження додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме

вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Виклад основного матеріалу. Однією з гарантій права на працю працівника є неможливість необґрунтованого з ним розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Загалом це питання регулюється статтею 40 Кодексу законів про працю України. Однак законодавець для деяких категорій працівників встановив додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за певних умов. Однією з таких категорій є працівники, які виконують виховні функції [1]. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником за п. 3, ст. 41 КЗпП України [2]. Законодавством не визначене поняття аморального проступку, а також не встановлений спеціальний перелік працівників, які можуть бути звільнені з цієї підстави.

З приводу даного визначення необхідно звернутись до наукових підходів вітчизняних вчених. Так, наприклад, О.В. Тищенко, під «аморальним проступком пропонує розуміти порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій». Дослідник навіть спробувала визначити, які саме вчинки можуть «підпадати» під зазначену вище категорію. Зокрема, вона зазначає, що такими можуть бути поява у громадських місцях у нетверезому стані, неправомірна поведінка в побуті, приниження й образи дитини (учня) чи колег тощо [3, с. 153]. У свою чергу, В.І. Прокопенко вважає, що аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівника й тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей [4, с. 274]. Вчені-правники Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лівшиць, М. С. Румянцева до числа аморальних проступків, не сумісних із продовженням виконання виховної функції, відносять такі дії, які порушують моральні норми суспільства,

суперечать змісту трудової функції даного працівника, дискредитують його виховні повноваження [5, с. 97].

Про неоднозначне трактування поняття «аморальний проступок» свідчить і судова практика. Так, Комунарський районний суд м. Запоріжжя в рішенні від 9 лютого 2012 року запропонував таке визначення аморального проступку: «Аморальний проступок – це винна дія або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і тим самим дискредитує виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб» [6]. Отже, можна зазначити, що під аморальним проступком визначають діяння, що порушують моральні норми, які суперечать змісту трудової функції працівника.

У п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року роз'яснюється, що за цією підставою можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю. До таких належать: вчителі, керівні працівники навчально-виховних закладів, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, майстри виробничого навчання, вихователі гуртожитків і дитячих установ та інші працівники, основною трудовою функцією яких є виховання. Але до кола осіб, які виконують виховні функції, не можуть належати працівники, у яких функція виховання є лише частиною їх загальної трудової функції, наприклад, керівні працівники підприємств, які поряд з виконанням виробничих функцій повинні займатися вихованням підлеглих [7].

Згідно зі ст. 56 Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 №1060-ХІІ, до обов'язків педагогічних та науково-педагогічних працівників належить: додержувати педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня, студента; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей; захист дітей, молоді від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, запобігати вживанню ними алкоголю, наркотиків, іншим шкідливим звичкам [8].

Отже, держава, покладаючи на педагогічних та науково-педагогічних працівників системи освіти вищезазначені обов'язки, за їх невиконання встановлює відповідальність, яка, зокрема, може проявлятися у розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Підставою звільнення є вчинення ними аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, але тут існує проблема, адже зміст такого проступку законодавство не визначає. Воно тільки називає проступок аморальним, відсилаючи тим самим до моралі.

Звісно, було б доцільним визначити зміст поняття «аморальний проступок» на законодавчому рівні. Проте це поняття є оціночним і досить суб'єктивним, тому цілком можливо, що саме з таких міркувань законодавець надав суду право оцінювати вчинок особи як такий, що відповідає чи не відповідає загально визнаним нормам моралі у суспільстві. Вважаємо, що надання суду такого права є цілком логічним і обґрунтованим, адже суд, розглядаючи справу, може об'єктивно дослідити обставини, виражено їх оцінити. На наш погляд, це може бути зумовлено кількома факторами: проблема доведення вчиненого аморального проступку, небажання або ж страх його розголошення з боку постраждалих, недостатній розвиток та необхідність удосконалення інституту захисту прав і свобод людини, в даному випадку дітей, особливо позбавлених батьківського піклування, соціально незахищених, які потерпають від порушення їхніх прав внаслідок неналежної поведінки тих осіб, які зобов'язані про них піклуватись та виховувати (ця проблема особливо актуальна у дитячих будинках, інтернатах) тощо.

Цікавим видається випадок, що трапився на Чернігівщині. Помічника вихователя Прилуцького дошкільного навчального закладу «Дитячий будинок інтернатного типу» (далі – Прилуцький ДНЗ) О. було звільнено за п. 3 ст. 41 КЗпП України, підставою для чого став нещасний випадок, внаслідок якого вихованка групи «Барвінок» отримала опіки під час купання. Судом встановлено, що 6 серпня 2008 р. діти цієї групи повернулися з прогулянки раніше передбаченої графіком години. Помічник вихователя О. й вихователь С. завели дітей до

ванної для купання, не перевіривши кімнату на небезпечні та сторонні предмети й роздягли всіх дітей. У кутку кімнати стояло не накрите кришкою відро з гарячою водою, яке туди раніше занесла помічник вихователя групи «Віночок» К. Під час купання дітей, яке проводили О. та С., один з хлопчиків штовхнув дівчинку на відро з гарячою водою, внаслідок чого вона отримала опіки – легкі тілесні ушкодження з короткочасним розладом здоров'я.

Статтею 27 Закону України «Про дошкільну освіту» названо учасників навчально-виховного процесу, до яких віднесено також помічника вихователя, проте вона чітко не наводить переліку осіб, які здійснюють виховні функції. Відповідно до Посадової інструкції помічника вихователя, затвердженої наказом директора Прилуцького ДНЗ, на цю особу покладаються не виховні функції, а обов'язки із забезпечення харчування дітей, їх обслуговування, прибирання тощо. Не зазначено посаду помічника вихователя й у Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р., № 963 [9]. Отже, аналізуючи встановлені по справі обставини, суд дійшов правильного висновку, що позивачка не вчиняла аморальних дій у розумінні п.3 ст. 41 КЗпП України.

Можна навести ще одну справу, яка має не менш важливе значення під час обговорення аморального проступку як підстави розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції. Так, наказом від 11 листопада 2006 року О. був звільнений з посади на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України (вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи).

Підставою для видачі вказаного наказу стали дії позивача, який за відсутності класної дошки на занятті в аудиторії намалював таблиці з предмету викладання «Музична соціологія» на стіні аудиторії, чим пошкодив її.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України в абз. 3 п. 28 Постанови від 6 листопада 1992 року № 9 (з наступними змінами) «Про практику розгляду судами трудових спорів», з

підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами.

Обґрунтовуючи правильність звільнення позивача за вчинення аморального проступку, апеляційний суд прийшов до передчасного висновку, що позивач не виконував належним чином покладені на нього обов'язки, а саме як виховні, так і педагогічні функції, оскільки під час проведення лекцій зі свого предмету намалював на стіні аудиторії таблиці з предмету викладання, чим пошкодив стіну; вчинив ці дії в присутності студентів і такий проступок за своїм характером є несумісним із продовженням О. роботи як педагога, викладача.

Разом з тим, місцевим судом було встановлено, що позивач неодноразово звертався до адміністрації академії з приводу належної організації учбового процесу та створення умов для нормального викладання предмету «Музична соціологія». Даний факт свідчить, що відсутність класної дошки в аудиторії є неналежною організацією учбового процесу з боку адміністрації академії і вчинений О. проступок розцінювати як аморальний і такий, що несумісний із продовженням даної роботи, не можна [10].

Таким чином місцевий суд, задовольняючи позовні вимоги О., правильно встановив, що він не вчиняв аморального проступку в розумінні п. 3 ст. 41 КЗпП України і був незаконно звільнений з роботи, тому передбачених ст. 309 ЦПК України підстав для скасування рішення суду першої інстанції в цій частині та відмови у задоволенні позову в суду апеляційної інстанції не було.

Висновки. Таким чином, для всіх осіб, які виконують виховні функції, дотримання норм моралі – це юридичний обов’язок, який закріплений у Конституції та законах України, статуті та правилах внутрішнього розпорядку навчального закладу, і за порушення якого законодавець надав право роботодавцеві звільняти їх з посад. Особа, яка вчинила аморальний проступок, не має права продовжувати виконувати виховні функції, оскільки вона не може бути прикладом для наслідування, зразком високої моралі.

При визначенні ознак, які характеризують проступок працівника, який виконує виховні функції, як аморальний, необхідно, насамперед, враховувати систему моральних цінностей суспільства конкретної країни. Також, вважаємо, що виховання людини з високими моральними якостями, можливе тільки за умови, якщо поведінка педагогів буде відповідною. Вчинення працівником, який виконує виховні функції аморального проступку, несе за собою негативні наслідки як для окремої людини, так і суспільства в цілому.

При розгляді справ про звільнення за вказаною підставою, у кожному конкретному випадку слід визначити: чи складає виховна функція основний зміст трудового обов’язку робітника; чи вчинено аморальний проступок; чи сумісний скоєний проступок з продовженням даної роботи. З метою правомірності звільнень за п. 3 ст. 41 КЗпП України, вважаємо, доцільно у чинному законодавстві про працю чітко визначити вичерпний та чіткий перелік осіб, які можуть бути звільнені за даною підставою.

Література:

1. Губань Р. В. Поняття «аморального проступку» та «працівника, який виконує виховні функції» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aau.edu.ua/visnyk/text25/12grvvue.pdf>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
3. Тищенко О. В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Тищенко. – К., 2002. – 204 с.

4. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник для юридичних вузів і факультетів / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.many-books.org/auth/4064/book/11707/prokopenko_vl/trudove_pravo_ukraini/read

5. Коршунов Ю.Н. Советское законодательство о труде / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцева. – М.:Профиздат, 1980. – 510 с.

6. Рішення Комунальського районного суду м. Запоріжжя від 09.02.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>

7. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.1992 року № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

8. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 34, ст. 45.

9. Рішення Верховного Суду України від 05.08.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/4326551>

10. Рішення Верховного Суду України від 09.12. 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/8036565>

УДК 349.2

Клемпарський М.М.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри кримінального права
та кримінології Харківського національного
університету внутрішніх справ;

Назимко О.В.,

викладач кафедри загально-правових дисциплін
Донецького юридичного інституту МВС України

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАУКОВОЇ, ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ТА ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Дана стаття присвячена розгляду та аналізу системи міжнародно-правових стандартів регулювання трудових