


ВІКТОРІЯ ВОЛОДИМИРІВНА СИЧОВА,

кандидат юридичних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
секретаріат Вченої ради;

 <https://orcid.org/0000-0003-3031-4994>,
e-mail: ac_rada@univd.edu.ua

**АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК, НЕ СУМІСНИЙ З ПРОДОВЖЕННЯМ РОБОТИ,
ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ
ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ**

На підставі комплексного аналізу вітчизняних законодавчих положень та широкого кола теоретико-правових підходів до розуміння аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, з'ясовано правовий зміст досліджуваного поняття та сформульовано його визначення. Висвітлено та узагальнено особливості правового регулювання розірвання трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Наголошено на важливій ролі суду під час вирішення питання про правомірність розірвання трудового договору на вказаній підставі. Це наукове дослідження сприятиме формуванню всебічного та комплексного наукового підходу до розуміння правової сутності аморального проступку як підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в світлі сучасних умов реформування національного трудового законодавства.

Ключові слова: мораль, аморальний проступок, виховні функції, трудовий договір, розірвання трудового договору, оціночне поняття.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Загальновідомою та безапеляційною є теза про те, що освіта і виховання сприяють всебічному формуванню та розвитку людської особистості, що знаходить своє вираження в дотриманні загальнолюдських цінностей, норм моралі, закону, прав і свобод людини та громадянина. Важливу роль у формуванні високоморальної особистості відведено працівникам навчально-виховного процесу, які реалізують виховну функцію, не притаманну іншим категоріям працівників, що є основним змістом їх трудового обов'язку, виконання якого має ґрунтуватися на морально-етичних засадах їх професійної діяльності. До з'ясування окремих питань, пов'язаних із вчиненням аморальних проступків у трудових правовідносинах та їх правовими наслідками, звертались видатні науковці в галузі трудового права. Проте в науці трудового права та правозастосовній практиці залишаються не вирішеними на належному рівні питання, пов'язані з праворозумінням та правозастосуванням норми трудового законодавства, якою регулюється розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховну функцію, на підставі вчинення ним аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи. Існування в наукових колах дискусій із приводу зазначених положень чинного законодав-

ства є проявом невизначеності в єдиному розумінні поняття аморального проступку. Такий стан речей є свідченням недосконалості наявного механізму правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на вказаній підставі, що значно послаблює рівень захищеності трудових прав працівників, які виконують виховну функцію, та має наслідком ухвалення необґрунтованих рішень про їх звільнення із займаної посади.

Отже, доводиться констатувати, що у вітчизняній науці трудового права досі бракує єдиного бачення проблеми аморального проступку як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що зумовлює необхідність її вирішити.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Метою статті є з'ясування правового змісту аморального проступку як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Відповідно до зазначеної мети на вирішення поставлено такі *завдання*: 1) проаналізувати законодавчі положення, спрямовані на правове регулювання вказаної проблематики; 2) висвітлити й узагальнити наукові погляди, що склалися у правовій науці з приводу розірвання трудового договору на вказаній підставі.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Методологічним підґрунтям наукової статті відповідно до поставленої мети та окреслених завдань є сукупність загальних і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. На підставі системного аналізу досліджено низку нормативно-правових актів України з питань захисту суспільної моралі та вчинення аморального проступку у сфері праці. За допомогою логіко-семантичного методу й методу абстрагування та узагальнення поглиблено понятійний апарат, узагальнено представлені у правовій науці наукові погляди щодо розуміння аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, та сформульовано обґрунтоване авторське визначення зазначеного поняття. Використання формально-логічного методу та методу аналізу надало можливість визначити характерні особливості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Положеннями ст. 41 КЗпП України передбачено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Зокрема, положеннями п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України передбачено таку підставу розірвання трудового договору, як вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи¹. Однак закріплюючи в КЗпП України зазначену підставу звільнення, законодавець водночас не подає визначення правової категорії «аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи», що викликає складнощі в її змістовому розумінні.

Для досягнення поставленої мети та формування власного розуміння вказаної підстави розірвання трудового договору проаналізуємо законодавчі положення і доктринальні джерела з цього питання.

Із положень Закону України «Про захист суспільної моралі» випливає, що суспільна мораль – це система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, гро-

мадський обов'язок, совість, справедливість². Проте зазначений законодавчий акт аналогічно КЗпП України не оперує досліджуваною правовою категорією, а лише закріплює законодавче бачення змісту суспільної моралі. Не кращим є стан вирішення вказаної проблеми і в тісно пов'язаних із нею законах України «Про освіту»³, «Про повну загальну середню освіту»⁴, «Про вищу освіту»⁵ та «Про охорону дитинства»⁶, які за своїм правовим змістом теж не оперують досліджуваними поняттями, що зумовлює необхідність проведення подальшого наукового пошуку в заданому напрямі.

Намагаючись висвітлити розуміння аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, Пленум Верховного Суду України в п. 28 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що за п. 3 ч. 1 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 і педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ним (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо його здійснили лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами. Разом з тим роз'яснено, що під час вирішення справи про звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП

² Про захист суспільної моралі : Закон України від 20.11.2003 № 1296-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15> (дата звернення: 01.11.2021).

³ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.11.2021).

⁴ Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення: 01.11.2021).

⁵ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 01.11.2021).

⁶ Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14> (дата звернення: 01.11.2021).

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.11.2021).

України суди мають брати до уваги відповідно час, що минув з моменту вчинення аморального проступку, таку поведінку працівника й інші конкретні обставини справи, що мають значення для правильного вирішення спору. Крім того, наголошується, що розірвання трудового договору на вказаній підставі не є заходом дисциплінарного стягнення, і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюються¹. Попри досить розлоге роз'яснення особливостей застосування п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України все ж констатуємо, що і в цьому разі не видно конкретизації та чіткого роз'яснення змістового розуміння поняття аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, що в цілому підштовхує до думки про те, що досліджувана правова категорія є оціночною, тобто такою, зміст якої не є абсолютно визначеним.

Схожу думку висловлює Є. В. Бабенко (2018, с. 68) та визначає сутність дефініції «аморальний проступок», яка полягає в тому, що вказане поняття належить до категорії оціночних, зміст яких установлюється, виходячи із конкретних обставин справи. З одного боку, така думка видається доцільною, адже законодавець не здатен передбачити низку діянь, що можуть розцінюватися як «аморальний проступок» унаслідок варіативності поведінки такого учасника трудових правовідносин, як працівник. З іншого боку, відсутність вичерпного переліку зазначених діянь призводить до їх невиправдано розширеного тлумачення правозастосувачем, що здебільшого стає причиною незаконного звільнення працівника з роботи.

Розглядаючи оціночні поняття у трудовому праві, М. І. Іншин (2018, с. 9) влучно виділяє такі їх особливості: 1) як у законодавстві, так і в інших актах регулювання уповноважених суб'єктів відсутня будь-яка остаточна конкретизація оціночного поняття; 2) регулювання в трудовому праві полягає в можливості його часткової конкретизації у процесі укладення індивідуальних чи локальних угод; 3) оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових і тісно пов'язаних з ними відносин. Поряд із цим М. В. Комарницька (2020, с. 163–164) наголошує, що оціночні по-

няття застосовуються в разі неможливості або недоцільності точного опису певного явища у трудових відносинах. Їх використання є доречним для правового регулювання трудових відносин загалом, а саме закріплення принципів правового регулювання. При цьому науковець наголошує, що припинення трудових відносин має відбуватись у чіткому порядку й на зрозумілих та обґрунтованих підставах, що ускладнюється через використання оціночних понять. Між тим, І. П. Зеленко (2019, с. 11) визначає функції оцінних понять, які в розумінні науковця є цілеспрямованими напрямами впливу таких понять на врегульовані за допомогою норм права суспільні відносини, що здійснюються через абстрактно виражені явища і предмети для виконання завдань правозастосування, законодавчої економії, формування правової культури правозастосувачів, виступають потужним чинником еволюції правової системи, відображають динамічний характер права та виконують прогностичну роль.

Отже, слід уважати, що законодавець, не конкретизуючи те чи інше поняття у трудовому законодавстві, залишає за суб'єктом право його тлумачення на власний розсуд з урахуванням конкретних фактичних обставин, що склалися, для досягнення гнучкості у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

Ураховуючи сучасні умови реформування трудового законодавства та беручи до уваги відсутність у чинному КЗпП України визначення поняття аморального проступку, проаналізуємо Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658. Так, аналізуючи Проект ТК України на предмет наявності положень, які вирішують виділену в науковій статті проблему, зауважимо, що у ст. 92 Проекту окреслено перелік підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків. Зокрема, п. 5 ч. 2 ст. 92 Проекту ТК України передбачає одну з таких підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, зокрема у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою². Натомість аналіз указаної норми дає підстави стверджувати, що

¹ Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 01.11.2021).

² Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатор М. М. Папієв // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 01.11.2021).

Проект ТК України аналогічно КЗпП України не лише не вирішує наявну проблему трудового законодавства щодо відсутності легального визначення аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, а й утрачає змістову цілісність правової конструкції зазначеної підстави звільнення. Таку думку можна пояснити тим, що п. 5 ч. 2 ст. 92 Проекту ТК України, на відміну від п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, передбачає звільнення не за аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи, а за аморальний проступок як такий. Тобто у цьому разі втрачається конкретизація морально-оцінювального діяння як такого, що не суміщається з продовженням роботи. Ураховуючи зазначене, поділяємо думку М. І. Іншина (2018, с. 10), який стверджує, що аналіз наявних оціночних понять у трудовому праві дає змогу зробити висновок, що законодавче регулювання оціночних понять трудового права є недостатньо чітким та однозначним. На жаль, Проект Трудового кодексу України теж не вирішує проблем, які стосуються поліпшення розуміння оціночних понять трудового права. Відповідно, необхідно і надалі вдосконалювати чинне трудове законодавство щодо регламентації оціночних понять та детально опрацювати Проект Трудового кодексу України з метою усунення термінологічної нечіткості та неузгодженості норм трудового законодавства.

Доцільно наголосити, що відсутність на законодавчому рівні визначення досліджуваного поняття стала підставою для бурхливого сплеску наукової думки у формуванні власного розуміння як моралі, так і аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи.

Зауважимо, що слово мораль походить від латинських слів *moralitas* – моральний та *mores* – звичай, воля, закон, властивість (Аболіна, Надольний, 2002, с. 397). У філософській енциклопедії мораль визначається як форма суспільної свідомості, сукупність норм і принципів, якими керуються люди у своїй поведінці (Константинов и др., 1964, с. 499). В юридичній науковій літературі мораль розглядається як соціальний інститут, одна з форм суспільної свідомості, яка являє собою сукупність життєвих принципів, що історично склалися та розвиваються, поглядів, оцінок, переконань і норм поведінки, що на них ґрунтуються, які визначають та регулюють стосунки між людьми, ставлення до суспільства, держави, сім'ї, колективу, класу й оточуючої дійсності (Мельник, 2002, с. 292). З указанного розуміння моралі можна логічно стверджувати, що протилежним моралі є щось таке, що суперечить їй, тобто є аморальним.

Так, А. М. Колодій (2002, с. 175), розглядаючи мораль як критерій нормативного регулювання поведінки людей відповідно до категорій добра і зла, вважає, що моральним є те, що приносить людям добро, і, навпаки, дії, які спричиняють зло, оцінюються як аморальні.

З огляду на зазначене, Г. О. Вайленко (2018, с. 154) під час дослідження окремих проблем розуміння загальносоціальної та спеціально юридичної обумовленості визначення підстави розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України виокремлює важливу особливість правового регулювання розірвання трудового договору за вказаною правовою підставою, яка полягає у тісному переплетенні різновидів соціальних норм: норм моралі та норм права. На думку науковця, це поєднання обумовлює складність процесу розірвання трудового договору, адже змушує орієнтуватися не лише на формальні – юридичні – моменти, які є доволі чіткими та визначеними, але й на морально-етичні, які переважно є оціночними, а отже, залежними багато в чому не лише від об'єктивних реалій життя, але й від суб'єктивних поглядів тих, хто з ними стикається.

Щодо конкретизації аморального проступку як такого, що не суміщається з продовженням роботи, то в загальнонауковому розумінні «не сумісність» узвичаєно розглядається як те, що не можна одночасно сумістити або поєднати з чимось іншим. Так, О. С. Боева (2016, с. 90–91) із цього приводу зазначає, що зміст дефініції «не сумісність з продовженням даної роботи» полягає саме у вираженні протилежних якостей та антиподу високим моральним якостям педагога, у вчиненні працівником такого проступку, що суперечить вимогам, які ставляться до педагогічних та науково-педагогічних працівників, а також їх обов'язкам, нівелює саму мету та завдання певного закладу освіти. Виходячи з принципу розширеного тлумачення, науковець стверджує, що аморальний проступок має породжувати негативне ставлення до інших представників цієї професії, викликати недовіру у вихованців або їхніх батьків щодо можливості працівника продовжувати роботу. Отже, з метою недопущення хибного уявлення та розуміння такого поняття, як «не сумісний з продовженням даної роботи», авторка пропонує законодавчо закріпити роз'яснення його змісту в КЗпП України та відповідних розділах Проекту Трудового кодексу України.

Ураховуючи зазначене, слід дійти висновку, що в загальному розумінні аморальний

проступок, не сумісний з продовженням роботи, є аморальним діянням, яке унеможлиблює подальшу реалізацію працівником своєї трудової функції з виховання.

Опрацювання значного масиву наукової літератури вказує на те, що більш детально аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи, як підставу розірвання трудового договору розглядали у своїх працях деякі науковці, думки яких зводяться до такого.

В. Ф. Пузирний (2018, с. 66–67), досліджуючи проблему розірвання трудового договору в разі вчинення працівником аморального проступку, вважає, що аморальний проступок – це винне діяння, що порушує моральні норми, притаманні суспільству, суперечить змісту трудової діяльності та дискредитує виховні функції працівника. Формуючи власне уявлення про правовий зміст зазначеного поняття, науковець зауважує, що трудова діяльність педагогічних працівників має особливе правове і соціальне значення, оскільки їхня праця накладає на них відповідальність за власну поведінку й потребує високоморальної поведінки. Тому вчинення насильницьких дій стосовно будь-якої особистості, а не лише того, хто навчається, і вихованця, має розцінюватися як аморальна поведінка, не сумісна з продовженням цієї роботи. Професійне виконання педагогами своїх обов'язків, дотримання встановлених моральних норм сприяють формуванню здорового громадянського суспільства та є гарантією відповідального ставлення до результатів своєї педагогічної діяльності і не призводять до дисциплінарних звільнень.

В. І. Прокопенко (1998, с. 274) наголошує, що аморальним проступком є винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівника й тим самим дискредитують виховні чи службові повноваження певного кола людей.

С. М. Козін (2014, с. 208) під аморальним проступком пропонує розуміти діяння (дію або бездіяльність), яке порушує сталі й загальновизнані норми і принципи моралі, що склались у певному суспільстві, однією з основних ознак якого є зухвале та зневажливе ставлення до основоположних цінностей суспільства. Під час визначення зазначеного поняття науковець виходив із того, що аморальний – це антипод моральному, а моральні принципи становлять ядро моралі, визначають її соціально-історичну суть, ідейну націленість, норми моралі, які, у свою чергу, окреслюють тактику поведінки людини в конкретних життєвих ситуаціях.

К. О. Попова-Коряк (2017, с. 144) визначає аморальний проступок як діяння, що не відповідає етичним нормам, правилам поведінки, що склались у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов'язок, совість і справедливість, яке суперечить змісту трудової функції працівника і тим самим дискредитує його повноваження, що зумовлює неможливість продовження цієї роботи. Науковець тлумачить вказане поняття з урахуванням того, що в обов'язки науково-педагогічного працівника законом закладено глибоку ідею передавання із покоління в покоління моральних та етичних цінностей. Обов'язки щодо власної високоморальної поведінки науково-педагогічного працівника перебувають у тісному зв'язку з обов'язком прищеплення своїм підопічним установлених і схвалених суспільством ідеалів моралі. Тому такі обов'язки реалізуються через виховну функцію, здійснення якої і покладено на науково-педагогічного працівника, що й обґрунтовує підвищені вимоги до особистості останнього та його поведінки. Бо лише особистість, яка є моральною, може виховувати моральність в інших.

В. А. Кононенко (2019, с. 120–121) тлумачить аморальний проступок, учинений науково-педагогічним працівником, який є не сумісним з продовженням виконання ним своєї роботи, як певний вчинок цієї особи, який дискредитує її як викладача і професіонала своєї справи й заважає надалі підтримувати високий авторитет у своїх студентів і здійснювати виховну функцію в подальшому. Виходячи із зазначеного, автор зауважує, що одну зі спеціальних підстав звільнення науково-педагогічного працівника містить п. 3 ст. 41 КЗпП України: вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи, може бути підставою для розірвання трудового договору. Важливе значення науково-педагогічної праці в суспільстві зумовлює підвищені вимоги до її суб'єктів – науково-педагогічних працівників, зокрема щодо їх моральності. Недотримання таких вимог, що виражається у вчиненні науково-педагогічним працівником аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи, і є підставою для припинення з ним трудового договору.

Т. Ю. Бігун та Ф. С. Полтавець (2019, с. 10) вважають, що аморальний проступок – це винне діяння (дія чи бездіяльність), що порушує загальноприйняті норми моралі, суперечить змісту трудової функції, підриває авторитет

відповідної професії в суспільстві та дискредитує службово-виховні повноваження відповідного кола осіб. Тлумачення зазначеного поняття у запропонованій науковцями редакції виходить із того, що законодавець зобов'язав працівника, який виконує виховні функції, бути людиною бездоганної поведінки та високих моральних якостей, наділив його особливим статусом, що зумовлено певним впливом, який такі працівники чинять на формування свідомості дітей, підлітків та молоді. Недотримання цих вимог може призвести до дискредитації навчальних закладів, зневажливого ставлення учнів або студентів до освітньої системи та деформації уявлення про норми моралі.

О. В. Тищенко (2002, с. 153) розглядає аморальний проступок як порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій. Більш того, науковець окреслює випадки, які підпадають під аморальний проступок: поява у громадських місцях у нетверезому стані, неправомірної поведінки в побуті, приниження і образи дитини (учня) чи колег.

Л. А. Тихонович (2013, с. 48) дещо доповнює перелік випадків, які підпадають під аморальний проступок, відносячи до такого застосування методів виховання, пов'язаних з фізичним і психічним впливом, нецензурну лайку, знущання, непристойне докучання жінкам у громадських місцях, появу в нетверезому стані серед вихованців, спонукання до вступу в статевий зв'язок тощо. Крім того, науковець зауважує, що складення вичерпного переліку аморальних проступків є неможливим і недоцільним, бо потрібне звернення до сфери моралі, й досить проблематично перелічити всі випадки, які вважаються порушенням норм моралі, розмежувати аморальні проступки, виокремивши такі, за які звільняють у разі здійснення їх на роботі, й такі, за які звільняють у разі їх скоєння у побуті. Разом із тим науковець наголошує, що мораль постійно розвивається і змінюється, тому навіть у разі встановлення такого переліку існувала б постійна необхідність його перегляду з метою запобігання виникненню суперечності між нормами моралі й нормами права. Також складення такого переліку вважається недоцільним, бо необґрунтовано звучується коло вчинків, які до нього потрапляють.

С. В. Гулаткан (2020, с. 154–155), формує власне уявлення про аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи, та аналізує розірвання трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, також згадує про

переплетення різновидів соціальних норм: норм моралі та норм права – і вказує, що тісний зв'язок норм права та норм моралі зумовлено загальносоціальними чинниками, які визначають виховання як складний і багатогранний процес формування людської особистості, що відображується в юридичних чинниках, зокрема у вимогах до працівника, який здійснює виховання як роботу, обумовлену трудовим договором. Так, змістові складові вимог до моральних якостей цих працівників зумовлено та цілком виправдано тим, що вони виконують виховні функції. Відповідно, протилежні – аморальні – прояви деструктивно впливатимуть на вихованців, а отже, і на майбутнє українського суспільства. Тому, на думку науковця, аморальним проступком слід уважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні чи службові повноваження певного кола людей. З огляду на вказане, науковець цілком справедливо зазначає, що в таких випадках керівник освітнього закладу не може дозволити вчителю працювати в освітньо-виховній сфері, адже продовження роботи може призвести до негативного впливу на виховний процес і загалом знецінюватиме цю професію. Крім того, він пропонує ухвалити низку окремих нормативно-правових актів для деталізації вимог до працівників освітньо-виховної сфери, наприклад «Кодекс етики працівників освітньо-виховної сфери», метою якого було б забезпечення ефективного здійснення працівниками своїх професійних обов'язків на підставі додержання принципів суспільної моралі та високої культури, підвищення авторитету, створення умов для розвитку почуття справедливості, відповідальності, відданості справі, дотримання загальнолюдських моральних цінностей, формування принципової, толерантної, морально-правової особистої позиції під час виконання трудової функції.

В. О. Процевський (2017, с. 10, 13, 15), досліджуючи особливості застосування поняття «аморальний проступок», зауважує, що особи, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не лише висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі й у побуті. Зокрема, особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення для формування його впливу на молодь, усіх трудящих і становлять ту виховну силу, яку не можна

замінити ні підручниками, ні бесідами на моральні теми, ні системою заохочень і покарань. Працівник, який виконує виховні функції, повинен постійно стежити за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує. Порушення моральних норм поведінки особами, які виконують виховні функції, тягне за собою не лише моральний осуд, а й певні правові наслідки. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Тобто науковець дотримується думки про необхідність звільняти працівників, на яких покладено обов'язок виховувати громадян з високим рівнем моралі, а отже, і повагою до законодавства та оточуючих, за те що вони подають поганий приклад своїм вихованцям. При цьому у своїй науковій праці автор акцентує на необхідності чітко на законодавчому рівні окреслити аморальний проступок та провести глибоку законодавчу роботу, закріпити за змогою те, які саме вчинки є аморальними, а які не є такими, тобто слід внести зміни до трудового законодавства.

Н. М. Швець (2011, с. 85–86) тлумачить аморальний проступок як винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні суспільству, і суперечать загально визнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні та службові повноваження певного кола людей. Поряд із цим науковець наводить власний перелік проступків, які, на його думку, є аморальними, а саме: непристойна лайка, докучання жінкам у громадських місцях, поява на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, психологічне або фізичне насильство педагога над вихованцем (побої, удар рукою або якимсь предметом тощо), жорстоке поводження з тваринами тощо. Зауважимо, що автор, на відміну від попередньо зазначеної наукової думки, виправдано не намагається обмежити перелік аморальних проступків унаслідок їх оціночного характеру, а також ураховує те, що розуміння аморальних проступків є різним та може змінюватися у свідомості суспільства з плином часу.

Т. В. Красюк та І. Е. Щеглаков (2019, с. 42) зазначають, що аморальність вчинку передбачає його спрямованість проти правил нормальної поведінки та співжиття, що склались у суспільстві. Інакше кажучи, аморальний проступок – це дії, що суперечать моральним устоям суспільства та змісту трудової функції

працівника, дискредитують службово-виховні або посадові повноваження кола осіб, які займаються виховною діяльністю, і є не сумісними з продовженням відповідної роботи, тобто є такими, що значно знижують авторитет працівника перед роботодавцем, особами, щодо яких він здійснює виховні функції, або їхніми батьками та третіми особами, що робить неможливим подальше виконання ним трудових обов'язків. Окрім того, науковці наголошують, що час і місце вчинення аморального проступку не мають значення: він може вчинятися як під час виконання трудових обов'язків, так і поза роботою – будь-де й будь-коли. Місцем учинення аморального проступку може бути як робоче місце, так і громадське. Вирішальну роль у цьому разі відіграє факт учинення такого проступку.

Зауважимо, що, будучи оціночним поняттям, яке передбачає наявність свободи в його тлумаченні з урахуванням певних обставин та культурного рівня розвитку особистості, яка оцінює діяння на предмет аморальності, розуміння аморального проступку по суті обмежується суб'єктивним баченням власника або уповноваженого ним органу того, які проступки слід розцінювати як аморальні. Із цього приводу С. М. Черноус (2005, с. 28) указує, що в кожному конкретному випадку вчинення особою, яка виконує виховні функції, проступку оцінюватиметься суб'єктом, що застосовує норму на предмет «аморальності», виходячи з власного уявлення про це. Вважаємо, що на практиці така свобода розсуду призводить до свавілля з боку роботодавців під час вирішення питання про звільнення з посади небажаних працівників за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

На думку М. В. Комарницької (2020, с. 161), використання під час припинення трудових відносин оціночних понять як підстави обґрунтування рішення про звільнення або критерію його ухвалення є однією з найбільш загальних проблем правового регулювання. Складність вирішення проблеми пояснюється неможливістю повністю прибрати оціночні вислови із законодавства, оскільки вони виражають принципи, слугують орієнтирами правомірності поведінки. Водночас унаслідок різного розуміння моралі та соціальних норм змінюватиметься і розуміння таких оціночних понять, а тому кожен суб'єкт трудових відносин розумітиме їх по-своєму.

Разом із тим О. І. Кисельова та Ю. В. Номировська (2020, с. 62) підкреслюють, що КЗпП України не пов'язує можливість звільнення працівника за аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи, з місцем, де був

здійснений такий проступок – на роботі або в іншому місці. Тому в таких випадках звільнення працівника здається можливим, наприклад, у разі здійснення аморального проступку в побуті, без зв'язку із здійсненням трудової функції. Окремо науковці наголошують на необхідності врахування того, що «аморальний проступок» є досить умовним і не може мати однозначного тлумачення, оскільки моральні засади та загальноприйняті в суспільстві морально-етичні норми є дуже динамічними. Обов'язок доведення того, що вчинений працівником проступок є аморальним (тобто таким, що порушує законодавство і внутрішні документи роботодавця, що стосуються виховної роботи), лежить на роботодавцеві. Крім того, науковці вказують, що в разі вчинення такого проступку поза місцем роботи обов'язок доведення аморальності проступку покладатиметься на суд. Під час розгляду судами цієї категорії справ необхідно виходити з того, що за цим пунктом допускається звільнення лише тих працівників, які займаються виховною діяльністю (зокрема, якщо виховна діяльність є основною), наприклад учителів, викладачів навчальних закладів, майстрів виробничого навчання, вихователів дитячих установ, логопедів тощо, незалежно від того, де вчинено аморальний проступок – за місцем роботи або в побуті. Інші працівники не можуть бути звільнені на цій підставі.

Із метою вирішення зазначеної проблеми О. Є. Костюченко (2018, с. 77) справедливо стверджує, що в сучасних умовах дисциплінарна влада роботодавця потребує перегляду з позицій гуманізму та соціального призначення трудового права. Розвиток суспільних відносин загалом і трудових зокрема свідчить, що на сучасному етапі трудове законодавство, яке регулює дисциплінарну відповідальність, також вимагає перегляду, зокрема щодо підстав і процедур притягнення працівника до відповідальності. Так, дедалі частіше в законодавстві підставою відповідальності визнається аморальна поведінка або ж порушення професійної етики чи добросовісності. У побуті обсяг дисциплінарної влади роботодавця також слід обмежити, бо цього вимагає право працівника на невтручання в його особисте життя. А отже, з метою оптимізації процесу

оцінювання професійної поведінки та добросовісності працівника за межами роботи, а також моральності у побутовому житті класифікація такої поведінки працівника має здійснюватися колегіально, за участю колег.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що думка трудового колективу щодо аморальності поведінки працівника та якості реалізації ним трудової функції з виховання є важливою та має враховуватися роботодавцем під час вирішення питання про звільнення працівника за аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи. При цьому вирішальне значення для вирішення питання саме про правомірність розірвання трудового договору на вказаній підставі належить суду, який відповідно до ст. 55 Конституції України та ст. 2 КЗпП України покликаний захистити права і свободи людини і громадянина.

ВИСНОВКИ. Резюмуючи викладене, зауважимо, що аморальним проступком, не сумісним із продовженням роботи, є діяння, яке порушує правила професійної етики, морально-етичні норми, що вкоренилися в певному суспільстві, суперечить змісту трудової функції працівника, яка має виховну спрямованість, і тим самим дискредитує його в очах вихованців, що унеможлиблює подальшу реалізацію працівником своїх трудових обов'язків із виховання на належному рівні.

Під час розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України треба брати до уваги те, що: а) аморальний проступок є оціночним поняттям, не конкретизованим на законодавчому рівні, а отже, встановлення його наявності здійснюється в кожному конкретному взятому випадку з урахуванням усіх обставин справи; б) звільнення за вчинення аморального проступку є можливим у разі, коли такий проступок є не сумісним із продовженням роботи; в) суб'єктом звільнення може бути працівник, який реалізує трудову функцію з виховання; г) розірвання трудового договору на вказаній підставі не є заходом дисциплінарного стягнення та може здійснюватися лише за умови наявності конкретних фактів, що підтверджують аморальну поведінку працівника.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Аболіна Т., Надольний І. Мораль. Філософський енциклопедичний словник / редкол.: В. Шинкарук (голова) та ін. Київ : Ін-т філософії ім. Г. Сковороди НАН України ; Абрис, 2002. 742 с.
2. Бабенко Є. В. Суб'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 4 (1). С. 65–69.
3. Бігун Т. Ю., Полтавець Ф. С. Проблемні питання звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (75). С. 7–11.

4. Боева О. С. Тлумачення дефініції «не сумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 85–91.
5. Вайленко Г. О. Окремі проблеми розуміння загальносоціальної та спеціально юридичної обумовленості визначення підстави розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2018. Вип. 29. С. 151–156.
6. Гулаткан С. В. Аморальний проступок як підстава для звільнення працівника освітньо-виховної сфери. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 3. С. 152–155. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2020/38.pdf (дата звернення: 01.11.2021).
7. Зеленко І. П. Оцінні поняття у праві: функціональне призначення. *Наукові записки. Серія: Право*. 2019. № 7. С. 10–13.
8. Іншин М. І. Проблемні питання щодо використання оціночних понять трудового права України: теорія та практика. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 8–11.
9. Кисельова О. І., Номировська Ю. В. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. *Правові горизонти*. 2020. № 22 (35). С. 58–64.
10. Козін С. М. До питання звільнення за аморальний проступок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29, т. 1. С. 206–209.
11. Колодій А. М. Теорія держави і права : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 368 с.
12. Комарницька М. В. Проблеми правового регулювання припинення трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 158–165.
13. Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 200 с.
14. Костюченко О. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 74–79.
15. Красюк Т. В., Щеглаков І. Е. Розмежування аморального проступку та порушення академічної доброчесності: правові проблеми. *Право та інновації*. 2019. № 4 (28). С. 40–48.
16. Мельник М. І. Правоохоронні органи та правоохоронна діяльність : навч. посіб. Київ : Атіка, 2002. 576 с.
17. Попова-Коряк К. О. Аморальний проступок, не сумісний з продовженням науково-педагогічним працівником своєї роботи, як підстава припинення трудового договору. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 4. С. 141–145.
18. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
19. Процевський В. О. Щодо особливості застосування поняття «аморального проступку» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 41 КЗпП України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2017. Вип. 26. С. 5–16.
20. Пузирний В. Ф. Розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку. *Актуальні проблеми юридичної науки та практики*. 2018. № 1 (4). С. 63–67.
21. Тихонович Л. А. Аморальний проступок та правові наслідки його здійснення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2013. Вип. 23, ч. 2, т. 2. С. 44–48.
22. 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. Київ, 2002. 204 с.
23. *Философская энциклопедия* : в 5 т. / глав. ред. Ф. В. Константинов. М. : Сов. энцикл., 1964. Т. 3. 740 с.
24. Черноус С. М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2005. № 67. С. 26–28.
25. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.

Надійшла до редакції: 05.11.2021

СЫЧЕВА В. В. АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК, НЕ СОВМЕСТИМЫЙ С ПРОДОЛЖЕНИЕМ РАБОТЫ, КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ СОБСТВЕННИКА ИЛИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ИМ ОРГАНА

На основе комплексного анализа отечественных законодательных положений и широкого круга теоретико-правовых подходов к пониманию аморального проступка, не совместимого с продолжением работы, установлено правовое содержание изучаемого понятия и сформулировано его определение. Освещены и обобщены особенности

правового регулювання розірвання трудового договору по п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗоТ України. Отмечена важная роль суда при решении вопроса о правомерности расторжения трудового договора на указанном основании. Данное научное исследование будет способствовать формированию всестороннего и комплексного научного подхода к пониманию правовой сущности безнравственного проступка как основания расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа в свете современных условий реформирования национального трудового законодательства.

Ключевые слова: мораль, безнравственный проступок, воспитательные функции, трудовой договор, расторжение трудового договора, оценочное понятие.

SYCHOVA V. V. IMMORAL MISDEMEANOR INCOMPATIBLE WITH THE CONTINUATION OF WORK AS A GROUND FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE OWNER OR AUTHORIZED BODY

The Constitution of Ukraine enshrines and guarantees the right to work as an opportunity to earn a living by work that a person freely chooses or agrees to. One of the guarantees of the inviolability of the right to work is the impossibility of unreasonable and arbitrary termination of the employment contract on the initiative of the owner or authorized body. Such a guarantee follows from the provisions of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, which outlines an exhaustive list of grounds for termination of the employment contract with the employee. Guaranteeing the right to work for certain categories of workers is no exception. Such a guarantee is expressed in the provisions of Art. 41 of the Labor Code of Ukraine, which provides an exhaustive list of additional grounds for termination of the employment contract at the initiative of the owner or authorized body with a certain category of employees under certain conditions. A separate category of employees, whose employment contract may under certain conditions be terminated at the initiative of the owner or authorized body, include employees who perform an educational function. In particular, paragraph 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code of Ukraine provides such an additional ground for termination of the employment contract, as the commission of an employee who performs educational functions, an immoral misdemeanor, incompatible with the continuation of this work. However, the legislator, enshrining this additional basis for equalization of the employment contract, does not specify the legal content of immoral misconduct, incompatible with the continuation of work, which creates difficulties in its substantive understanding and therefore significantly weakens the protection of labor rights of workers. Based on a comprehensive analysis of domestic legislation and a wide range of theoretical and legal approaches to understanding immoral misconduct, incompatible with the continuation of work, it is clarified the legal content of the concept and formulated its definition. Emphasis is placed on the expediency of outlining at the legislative level an exhaustive list of acts that should be regarded as immoral, given their evaluative nature. Particular attention was paid to the provisions of the draft Labor Code of Ukraine and a comparative analysis of the normative content of paragraph 5 of Part 2 of Art. 92 of the draft LC of Ukraine under paragraph 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code of Ukraine. The peculiarities of the legal regulation of the termination of the employment contract under paragraph 3 of Part 1 of 41 Article of the Labor Code of Ukraine are highlighted and generalized, which are as follows: a) immoral misconduct is an evaluative concept that is not specified at the legislative level, and therefore, the establishment of its existence is carried out in each case, taking into account all the circumstances of the case; b) dismissal for committing an immoral misdemeanor is possible if such misdemeanor is incompatible with the continuation of work; c) the subject of dismissal may be an employee who performs the labor function of education; d) termination of the employment contract on the specified grounds is not a measure of disciplinary action and can be carried out only if there are specific facts that confirm the immoral behavior of the employee.

Key words: morality, misdemeanor, immoral misdemeanor, employment contract, termination of employment contract, evaluation concept.

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Сичова В. В. Аморальний проступок, не сумісний з продовженням роботи, як підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. *Право і безпека*. 2021. № 4 (83). С. 118–127. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.4.12>.

Citation (APA): Sychova, V. V. (2021). Immoral misdemeanor incompatible with the continuation of work as a ground for termination of the employment contract at the initiative of the owner or authorized body. *Law and Safety*, 4(83), 118–127. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.4.12>.