

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.227

### СУТНІСТЬ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ, НЕ СУМІСНОГО З ВИКОНАННЯМ ВИХОВНИХ ФУНКЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА

### THE NATURE OF THE ACT OF INDECENCY INCOMPATIBLE WITH EXERCISING EDUCATIONAL FUNCTIONS: A THEORETICAL AND LEGAL CHARACTERISTIC

**Онацький В.М.,**

*заступник директора з навчальної роботи  
спеціалізованої школи I-III ступенів № 23*

*з поглибленим вивченням англійської мови Деснянського району м. Києва*

**Дворніков А.С.,**

*студент V курсу юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті аналізуються погляди провідних юристів та судових установ на зміст поняття «аморальний проступок, не сумісний із виконанням виховних функцій». Розглядаються гарантії законодавства про освіту щодо захисту споживачів освітніх послуг від нетактовної, аморальної та протиправної поведінки працівників навчальних закладів. Досліджуються проблеми, пов'язані з розірванням трудових договорів із працівниками закладів освіти, що скоїли аморальні проступки. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю.

**Ключові слова:** аморальний проступок, протиправне діяння, трудовий договір, звільнення за ініціативою роботодавця, виховні функції.

В статье анализируются взгляды ведущих юристов и судебных учреждений на содержание понятия «аморальный проступок, не совместимый с выполнением воспитательных функций». Рассматриваются гарантии законодательства об образовании по защите потребителей образовательных услуг от бестактного, аморального и противоправного поведения работников учебных заведений. Исследуются проблемы, связанные с расторжением трудовых договоров с работниками учебных заведений, совершивших аморальные проступки. Вносятся предложения по совершенствованию законодательства о труде.

**Ключевые слова:** аморальный проступок, противоправное деяние, трудовой договор, увольнение по инициативе работодателя, воспитательные функции.

The article analyzes the views of leading lawyers and judicial institutions on the concept of the “act of indecency incompatible with exercising educational functions”. Guarantees provided for by the education legislation for the protection of consumers of educational services from insensitive, immoral and illegal behavior on the part of educational institution employees. The issues associated with the termination of employment contracts with employees of educational institutions who have committed an act of indecency are examined. The propositions for the improvement of labor legislation are made.

**Key words:** act of indecency, wrongful act, employment contract, employer-initiated termination, educational functions.

**Постановка проблеми.** Трудова діяльність працівників, які виконують виховні функції, має особливе правове й соціальне значення. Праця цієї категорії осіб накладає на них особливу відповідальність за власну поведінку, адже їх помилки можуть зашкодити громадянам. Ця обставина знайшла своє вираження в чинному законодавстві. Так, з одного боку, ст. 51 Закону України «Про освіту» вихованцям, учням, студентам, курсантам, слухачам, стажистам, клінічним ординаторам, аспірантам та докторантам гарантується «право на захист від будь-яких форм експлуатації, фізичного та психічного насильства, від дій педагогічних, інших працівників, які порушують права або принижують їх честь і гідність», а з іншого – у ст. 52 зазначеного Закону зазначено, що «педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові

обов'язки» [1]. Крім того, у п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України передбачена можливість розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у разі вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного із продовженням даної роботи [2].

**Метою цієї статті** є надання теоретично-правової характеристики поняттю аморального проступку, не сумісного з виконанням виховних функцій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці трудових правовідносин у царині освіти та питанням розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця присвятили свої розвідки такі дослідники: М. Бойко, О. Вітківська, Р. Губань, Ю. Дмитренко, І. Зуб, Ю. Ісаєв, В. Короткін, О. Михайленко, В. Ротань, М. Руденко, С. Селезень, О. Сонін, О. Тищенко, С. Черноус.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «аморальний учинок» повністю не розкривається в чин-

ному законодавстві, воно належить до категорії так званих оціночних понять. Юридичні особливості оціночних понять трудового права України чітко охарактеризувала С. Черноус. На думку дослідника, вони полягають у наступному: 1) використане в текстах норм трудового права оціночне поняття характеризує будь-який елемент трудових і тісно пов'язаних із ними відносин; 2) оціночні поняття трудового права через свої логічні особливості повно й остаточно не конкретизовані в жодному нормативному акті як самим нормотворцем, так і уповноваженими ним суб'єктами; 3) остаточна конкретизація оціночного поняття здійснюється в результаті застосування норми, що його містить, уповноваженим суб'єктом у кожному окремому випадку; 4) визначення змісту оціночного поняття здійснюється в кожному конкретному випадку. Під час здійснення конкретизації оціночного поняття суб'єкт, що застосовує правову норму, має можливість вільної оцінки фактів, яка обумовлена такими об'єктивними чинниками: а) конкретною нормою; б) контекстом, в якому поняття використано в цій нормі; в) конкретним правовідношенням, щодо якого застосовується ця норма; г) критеріями, стандартами тощо, які визначені в нормативних актах щодо цього поняття; г) іншими соціальними факторами, якими характеризується ситуація правозастосування, та чинником суб'єктивного характеру – правосвідомістю суб'єкта, що застосовує норму; 5) у процесі конкретизації оціночних понять здійснюється піднормативне регулювання суспільних відносин, яке може бути як результатом реалізації норми, так і результатом локальної нормотворчості [3, с. 6].

Значимо, що відповідно до ст. 56 Закону «Про освіту» педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру; настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі (правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей); виховувати в дітей і молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв, національних, історичних, культурних цінностей України, її державного й соціального устрою, дбайливе ставлення до історико-культурного та природного середовища країни; додержуватись педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня, студента; захищати дітей, молодь від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, запобігати вживанню ними алкоголю, наркотиків, іншим шкідливим звичкам.

Отже, завдання педагогів – не лише належне навчання, а й виховання підростаючого покоління, одним із головних результатів якого є досягнення в особи стану вихованості, що виявляється в її ставленні до навколишнього середовища, повазі та дотриманні загальнолюдських цінностей, норм моралі, закону, прав і свобод людини і громадянина.

С. Гончаренко справедливо вказував, що засобом виховання є, насамперед, приклад, який вихователь

подає вихованцеві, за ним ідуть переконання, привчання й навчання [4, с. 53], а В. Сухомлинський зазначав, що поведінка педагогів має нести в собі зразок моральності, педагогу необхідно дорожити дитиною та беззахисністю дитини, щоб не нашкодити [5, с. 617].

Педагог-професіонал повинен володіти арсеналом якостей, навичок, умінь, а також вимогами й нормами, якими покликаний керуватися у своїй практичній діяльності. Особа, яка виконує виховні функції, в жодному випадку не повинна спотворювати образ педагога, який створений традицією та утверджений у нормах моралі. Тому щоб виконувати виховну функцію, вчитель, педагог, вихователь зобов'язаний бути не лише спеціалістом своєї справи, але й людиною високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Внаслідок цього якщо педагог застосовує антипедагогічні засоби впливу до учнів, або недостойною поведінкою в навчальних закладах чи в побуті скомпрометував себе перед учнями, батьками, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Чітке визначення поняття «аморальний проступок» в юридичній літературі, практично, відсутнє. Аналізуючи правові аспекти звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України, автори, як правило, обмежуються посиланнями на Постанову Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» та на аналогічні більш ранні Постанови Пленумів Верховного Суду СРСР, УРСР, РРФСР, які повністю не розкривають визначення цього поняття [6].

Натомість О. Тищенко у дисертаційному дослідженні «Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України», що подане на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, не обійшла увагою це питання. Дослідник зазначила, що в чинному законодавстві про працю відсутнє конкретне, чітке визначення поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції, що є несумісним із продовженням даної роботи» [7, с. 152]. Вчені-правники Ю. Коршунов, Р. Лівшиць, М. 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 [8, с. 97]. Спираючись на зазначені критерії, О. Тищенко визначає аморальний проступок, не сумісний із виконанням виховної функції, так: «Аморальний проступок – це 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, неправомірною поведінкою в побуті, приниження й образи дитини (учня) чи колег тощо [7, с. 153].

Із метою полегшення застосування на практиці звільнень за п. 3 ст. 41 КЗпП О. Тищенко зазначає, що варто в чинному законодавстві про працю визначити правовий зміст поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції», а також чіткіше уточнити порядок здійснення цих звільнень. У зв'язку із цим дослідник запропонувала п. 3 ст. 41 КЗпП України викласти в такій редакції: «Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку – дій, які порушують норми суспільної моралі, суперечать змісту трудової функції даного працівника і тим самим дискредитують його посадові повноваження, що є несумісним із продовженням даної роботи» [7, с. 158].

Про неоднозначне трактування поняття «аморальний проступок» свідчить і судова практика. Так, Колегія суддів Судової палати в цивільних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим у рішенні від 22 жовтня 2012 року констатує: «Визначення аморального проступку в законі не надається і належить до категорії оціночних понять. Трудове законодавство не дає поняття аморального проступку. Поняття аморального співвідноситься з антигромадським як частина й ціле. Тому аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей. У широкому значенні аморальний проступок – це діяння, що порушує моральні підвалини суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві» [9].

Аналогічна позиція відображена в рішенні Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 3 лютого 2012 року [10].

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» [11]. Таке ж визначення аморального проступку міститься і в рішенні Колегії суддів Судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 року [12].

Від указанного вище визначення аморального проступку мало чим відрізняється визначення, наведене в рішенні Крижопільського районного суду від 24 червня 2010 року: «Аморальним проступком вважаються винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні суспільству, суперечать сутності трудової функції працівників і тим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола працівників» [13].

Міністерство юстиції України також долучилось до проблеми. Так, у Методичних рекомендаціях «Звільнення працівника за вчинення аморального проступку», розроблених Головним управлінням юстиції у Харківській області в 2009 році, дано наступне визначення аморального проступку: «Амо-

ральним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей» [14]. Як бачимо, це визначення є надзвичайно подібним до наведеного вище.

Натомість апеляційний суд Запорізької області в ухвалі від 29 листопада 2011 року визначив аморальний проступок як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних, і в першу чергу загальнолюдських, норм моралі, порушення яких не передбачає покарання законом, а лише громадським осудом. «Аморалізм, – на думку суду, – це характеристика поглядів, лінії поведінки й образу життя особистості, які ґрунтуються на нігілістичному ставленні до суспільства, і в першу чергу до загальнолюдських норм моралі» [15]. Тотожне визначення дано в рішенні Колегії суддів Судової палати в цивільних справах апеляційного суду Львівської області від 13 листопада 2008 року [16].

Колегія суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України в ухвалі від 5 серпня 2009 року визначила аморальний проступок у широкому значенні як винну дію або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції, і тим самим дискредитує службо-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб [17].

Аналізуючи визначення аморального проступку в наведених вище судових рішеннях, варто погодитися з позицією Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя, яка була викладена ним у рішенні від 3 листопада 2010 року: «У судовій практиці не вироблено однозначного підходу до визначення межі між проступками, сумісними і несумісними із продовженням роботи, тому суду надано право оцінювати аморальний проступок як сумісний або несумісний із продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи» [18].

Необхідно звернути увагу на те, що не існує вичерпного переліку аморальних проступків, за які може бути звільнений педагогічний працівник. Значимо, що в 30-х роках був вичерпний перелік підстав, за якими можна було звільнити педагога, втім сучасне суспільство ставить свої вимоги до вихователів дитячих душ.

Варто зазначити, що звільняє з роботи працівника не суд, а керівник підприємства, а він навряд чи може оцінити проступок так, як суд. Крім того, у випадку конфлікту працівника з керівництвом на об'єктивність останнього також особливо розраховувати не доводиться. Зауважимо, що поняття «аморальності» є доволі специфічною категорією. І відповідь на питання, що є «добре», а що «погано», залежить і від розуміння цієї категорії конкретною особою.

**Висновки.** Станом на сьогодні в юридичній літературі відсутнє загальноприйняте визначення поняття «аморальний проступок». У широкому значенні

«аморальний проступок» – це діяння, що порушує моральні підвалини суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, тобто є категорією оціночною, що призводить до неоднакового застосування положень трудового законодавства України, зокрема п. 3 ст. 41 КЗпП України.

З огляду на це вважаємо за доцільне у вказаній нормі Кодексу замінити «аморальний проступок», на «протиправне діяння», що дозволить захистити працівника від незаконного звільнення, оскільки керівництву необхідно буде довести вчинення злочину чи

адміністративного проступку. Крім того, варто зазначити, що ст. 51 Закону України «Про освіту» гарантує споживачам освітніх послуг право на захист від будь-яких дій, що порушують права або принижують їх честь і гідність не лише з боку педагогічних, а й інших працівників, а тому, на наш погляд, доцільно було б це закріпити в п. 3 ст. 41 КЗпП України. Тому, на наш погляд, було б варто викласти п. 3 ст. 41 КЗпП України в такій редакції: «Вчинення працівником навчального закладу протиправного діяння, не сумісно із продовженням роботи в навчальному закладі».

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України [текст] : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.М. Черноус ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.
4. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
5. Сухомлинський О.В. Вибрані твори. – Т. 1. – К., 1976. – 617 с.
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
7. 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.
8. Коршунов Ю.Н., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. – М. : Профиздат, 1980. – 510 с.
9. Рішення колегії суддів Судової палати в цивільних справах Апеляційного суду Автономної Республіки Крим від 22.10.2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/27091322>.
10. Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 3 лютого 2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21456628>.
11. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 9 лютого 2012 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>.
12. Рішення Судової колегії судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12113959>.
13. Рішення Крижопільського районного суду від 24 червня 2010 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/10279319>.
14. Методичні рекомендації «Звільнення працівника за вчинення аморального проступку», підготовлені Головним управлінням юстиції у Харківській області 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://justic.kh.ua/index.php?option=comcontent&view=article&id=123&Itemid=87>.
15. Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>.
16. Рішення колегії суддів Судової палати в цивільних справах апеляційного суду Львівської області від 13.11.2008 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/8985483>.
17. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 5 серпня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/4326551>.