

**Список літератури:** 1. *Бачинин В.А.* Телеологическая детерминация в сфере права // Право и политика. – 2002. – № 3. – С. 4-9. 2. *Бентам Иеремия.* Избранные сочинения. – Т. 1: Введение в основания нравственности и законодательства. Основные начала гражданского кодекса. Основные начала уголовного кодекса. – СПб.: Рус. кн. торговля, 1867. – 678 с. 3. Великий тлумачний словник сучасної української мови – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с. 4. *Гаєрилов О.А.* Стратегия правотворчества и социальное прогнозирование. – М.: ИГП РАН, 1993. – 128 с. 5. *Степанов И.М.* Конституция и политика. – М.: Наука, 1984. – 176 с. 6. *Степанюк А.А.* Міжнародне приватне право: теоретичні аспекти правового регулювання. – Х.: Майдан, 2005. – 200 с. 7. *Степанюк А.А.* Правова політика у міжнародному приватному праві. – Х.: Права людини, 2006. – 144 с. 8. *Тарановский Ф.В.* Учебник энциклопедии права. – Юрьев.: Тип. К. Маттисена, 1917. – 534 с. 9. *Федоров Г.А.* Материалистическая диалектика о категории цели // Вопр. философии. – 1956. – № 1. – С. 63-78. 10. Эффективность правовых норм / *Кудряцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В.* – М.: Юрид. лит., 1980. – С. 280 с. 11. *Яценко А.И.* Целеполагание и идеалы. – К.: Наук. думка, 1977. – 276 с.

### **ЦЕЛЬ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ** **Степанюк А.А.**

Статья посвящена исследованию правовой политики в международном частном праве, анализу наиболее важных ее критериев, а также определению целей составляющих ее элементов.

*Ключевые слова:* цель, правовая политика, правовое регулирование частных международных отношений, цель правовой политики в международном частном праве.

### **PURPOSE OF LAW POLICY IN THE PRIVATE INTERNATIONAL LAW** **Stepanyik A.A.**

The article is devoted to the investigation of the Law Policy in the Private International Law, analysis of its most significant criterions, and determination of the purposes of its component elements.

*Key words:* purpose, law policy, law regulation of the private international relations, purpose of law policy in the Private International Law.

*Надійшла до редакції 06.10.2010 р.*

**УДК 349.22**

**Н.М. Швець, канд. юрид. наук**  
*Національна юридична академія України*  
*імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК**

Працівники, які виконують моральних переконань. Із цією виховні функції, мають бути тезою не можна не погодитись. людьми високої духовності й У зв'язку із цим у Кодексі законів

про працю України (далі – КЗпП) передбачено, що трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [1; 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375].

Як засвідчує практика, трудовий договір за вказаною підставою розривається досить рідко, проте причина не в тому, що всі особи, чия трудова функція пов'язана з вихованням, є людьми високоморальними. Обережність у виборі такої підстави для звільнення зумовлена передусім відсутністю в законодавстві чіткості у переліку категорій працівників, яких можна звільнити за п. 3 ст. 41 КЗпП, а також умов і порядку їх відсторонення від роботи. Метою даної статті є розкриття поняття «аморальний проступок», визначення переліку категорій працівників, які можуть бути звільнені за вчинення останнього, а також конкретизація порядку звільнення з роботи осіб за даною підставою.

Серед науковців, які досліджували окремі питання звільнення працівників за вчинення аморального проступку, можна назвати Г. С. Гончарову, К. М. Гусова, О. М. Медведєва, Л. В. Отирбу, О. В. Тищенко та ін.

Освіта є пріоритетною сферою в соціально-економічному, духовному й культурному розвитку Української держави. Вища освіта покликана сприяти вихованню високоморальних громадян, про що йдеться в Комюніке, прийнятому на Всесвітній конференції по вищій освіті, яка відбулася 5-8 липня 2009 р. у штабквартирі ЮНЕСКО в Парижі [5, с. 42]. Ключова роль у системі освіти належить учителю. Саме через діяльність педагога реалізується державна політика, спрямована на зміцнення інтелектуального, морального й духовного потенціалу нації.

Працівник, якому доручено виконувати виховні функції, повинен постійно слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує. Моральний авторитет педагогів має бути бездоганим, і з цим твердженням Г. С. Гончарової слід погодитися [3, с. 64]. Проте за умов сьогодення трапляються випадки, коли працівники, які виконують виховні функції, дискредитують себе в очах своїх вихованців, їх батьків, колективу й суспільства в цілому шляхом учинення аморальних проступків, не сумісних з продовженням виховної роботи, викликаючи при цьому осуд громадськості.

Останнім часом з'явилися публікації з пропозиціями розробити Морально-етичний кодекс педагога. Так, на сайті Національної експертної комісії з питань захисту суспільної моралі розміщено для обговорення проект Етичного кодексу українського вчителя [7]. У ньому запропоновані основні принципи, на яких має ґрунтуватися педагогічна етика. Чимало положень проекту викликають науковий інтерес. Наприклад, ч. 3 ст. 29 проекту, в якій ідеться про оплату праці вчителя, закріплює справедливе положення такого змісту: «Вимога вчителем від учнів або їх батьків будь-яких винагород за свою роботу суперечить цьому Кодексу і є аморальною». Якщо такий Кодекс з урахуванням численних поправок буде прийнято, він слугуватиме профілактиці аморальних проступків у середовищі осіб, які здійснюють виховні функції.

Що становить собою поняття «аморальний проступок»? Трудове законодавство не наводить його дефініції. Ця правова й етична конструкція належить до категорії оціночних, тобто таких, що не конкретизуються законодавцем вичерпним чином.

З огляду на тлумачення аморального проступку, які зустрічаються в науці трудового права, можемо сформулювати, що під цим поняттям слід вва-

жати винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загальноновизнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні й службові повноваження певного кола людей.

Аморальні проступки, покладені в основу звільнення працюючого за п. 3 ст. 41 КЗпП України, можуть бути різноманітними. Видається недоцільним розробляти їх вичерпний перелік, бо хіба можна в ньому передбачити всі життєві ситуації, що подекуди бувають неочікуваними й можуть слугувати підставою для звільнення. У той же час відсутність такого переліку інколи призводить до невиправдано розширеного трактування судами таких конструкцій, як «аморальний проступок», «працівник, який виконує виховні функції», що виступає причиною великої кількості неправомірних звільнень.

До аморального проступку традиційно відносять застосування методів виховання, пов'язаних із фізичним або психологічним впливом. Ця точка зору науковців відповідає й судовій практиці, яка розглядає аморальний проступок і як нецензурну лайку, знущання, непристойне докучання жінкам у

громадських місцях, появу в нетверезому стані серед вихованців хоча й поза освітньою установою, спонукання до вступу в статевий зв'язок, фізичне або психологічне насильство педагога над вихованцем (побої, удар рукою або якимось предметом) тощо. Аморальний проступок може бути вчинено і в побуті (приміром, учитель б'є свою дружину, дітей). Зазвичай до таких проступків відносять бійки, скандали, появу на роботі у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, схиляння неповнолітніх до розпивання спиртних напоїв, жорстоке поводження з тваринами та інші дії.

Судова практика наводить негативні приклади застосування з боку працівника, який виконує виховні функції, фізичного і психологічного насильства. Насильство щодо вихованця категорично неприпустиме. Однак викладачі саме його й обирають як вихід з конфліктної ситуації, що свідчить про їх недостатню педагогічну кваліфікацію, аморальність і може спонукати до притягнення їх до відповідальності, в тому числі й кримінальної.

На наше переконання, при прийнятті на педагогічні факультети обов'язковим має бути попередній професійний добір кандидатів з виявленням явних протипоказань до роботи,

пов'язаної з вихованням (емоційна нестабільність, нервовість, надмірна дратівливість тощо). Проведення належним чином організованого психологічного тестування убереже вихованців від негативних наслідків профнепридатності педагога, що може бути проілюстровано на конкретних прикладах.

Так, у Санкт-Петербурзі шкільна вчителька жорстоко поводилася з дітьми, позбавляла їх прогулянок і можливості залишати приміщення класу на перерві за погану успішність, біла лінійкою по руках, підставкою для книг по голові, ставила в куток на цілий день, залучала дітей до заборонених видів робіт (прибирання брудного посуду в шкільній столовій, прибирання туалетів). Останньою краплею можна назвати випадок, коли інша вчителька четвертого класу примусила 7-х школярів у присутності всього класу в буквальному сенсі вилізувати сліди взуття, що залишилися після ігор на перерві [2]. Звичайно, в обох наведених випадках батьки учнів звернулися до прокуратури і стосовно цих педагогів були порушені кримінальні справи; ці «горе-вчителі» були звільнені за аморальну поведінку.

Майже кожному фізичному насильству з боку педагога передуює насильство психологічне. Нетактовна поведінка працівника,

який виконує виховні функції, зазвичай породжує пригнічений стан вихованця, навіть депресію. У психології існує термін «дидактогенія»; це викликаний порушенням педагогічного такту з боку вихователя негативний психічний стан учня (пригнічений настрій, страх, фрустрація), що негативно позначається на його міжособистісних відносинах з іншими. Тому завдання вихователя – вирішити конфліктну ситуацію без порушення прав та охоронюваних законом інтересів вихованців, утриматися від аморальних вчинків.

Пропонуємо на рівні Закону України «Про освіту» [1, 1991. – № 34. – Ст. 451] передбачити обмеження для заняття педагогічною діяльністю для осіб, які мають судимість за певні злочини. У зв'язку із цим пропонуємо на законодавчому рівні закріпити таке положення: до педагогічної (викладацької) діяльності не допускаються особи, які позбавлені права займатися такою діяльністю за рішенням суду або на підставі медичного висновку, а також особи, які мали судимість за певні злочини. Переліки відповідних медичних протипоказань і злочинів, за наявності яких особи не допускаються до педагогічної (викладацької) діяльності, мають установлюватися даним Законом.

Вважаємо, що особливо уважно потрібно оцінювати аморальний проступок, який учинено на побутовому рівні. Пункт 5 ч. 2 ст. 104 проекту Трудового кодексу в редакції від 10 грудня 2009 р. передбачає, що трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця в разі вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, у тому числі у випадку, якщо його дії не пов'язані безпосередньо з роботою [8]. Таке формулювання переважно конкретизує чинну норму п. 3 ст. 41 КЗпП, проте все ж таки вимагає більшої деталізації. Така позиція законодавця видається логічною, адже неможливо позитивно впливати на формування духовності вихованців, вдаючись до аморальних проступків у побуті.

Щоб правильно виявити суб'єкта відповідальності за вчинення такого проступку, необхідно навести перелік посад, що охоплюються правовою конструкцією «працівник, який виконує виховні функції». Примірний перелік осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП, наведено у ст. 50 вказаного Закону. Приблизний перелік таких працівників також надано в абз. 3 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику

розгляду судами трудових спорів» [9]. Це можуть бути керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Інколи до цього кола працівників додають також тренерів спортивних секцій, керівників творчих гуртків і студій, а також осіб, які займаються виховною чи освітньою роботою паралельно зі своєю основною, приміром, начальники ОВС та їх заступники з виховної роботи.

Аморальний проступок може вчинити будь-яка людина, адже ніхто не застрахований від миттєвого спалаху гніву чи хвилинної слабкості. Але за такі дії можна звільнити лише працівника, який виконує виховні функції. Для пересічних працюючих, до трудових обов'язків яких не входить виховання, треба обирати іншу підставу для розірвання трудового договору або ж обмежитися більш м'яким дисциплінарним стягненням, приміром, суворою доганою.

Як бути з тими працівниками, виховні функції яких простежуються не настільки очевидно? З нашого погляду, в таких випадках необхідно керуватися тим, чи є виховна функція домінуючою

порівняно з іншими трудовими обов'язками особи. Наприклад, бібліотекар навчального закладу хоча й має сприяти навчально-виховному процесу учнів (студентів), але виховна діяльність не є для нього панівною. У кожному конкретному випадку варто вивчити коло обов'язків, що виконуються працівником у межах його спеціальності, кваліфікації або посади, які містяться в довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, посадових інструкціях тощо.

Також не можуть бути звільнені за п. 3 ст. 41 КЗпП особи, які хоча й працюють у навчально-виховних закладах (школах, інтернатах, дитячих садках та ін.), однак виконують лише технічні обов'язки. Але й у колі технічного, обслуговуючого й допоміжного персоналу не все так очевидно. Часто, наводячи перелік таких працівників разом з прибиральницями, медичним персоналом, секретарками, гардеробницями, працівниками харчоблоків називають і лаборантів. Між тим посадові обов'язки лаборанта освітньої установи безпосередньо пов'язані з участю в навчальному процесі і його посада належить до навчально-допоміжного персоналу, як і посада молодшого вихователя, можливість звільнення якого на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП не викликає сумнівів.

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 установлено, 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 [4].

Статтею 27 Закону України «Про дошкільну освіту» від 11 липня 2001 р., № 2628-III названо учасників навчально-виховного процесу, до яких віднесено також помічника вихователя, проте вона чітко не наводить переліку осіб, які

здійснюють виховні функції [1; 2001. – № 49. – Ст. 259]. 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 Кабміну України від 14 червня 2000 р., № 963 [6; 2000. – № 24. – Ст. 1015]. Аналізуючи встановлені по справі обставини, суд дійшов правильного висновку, що позивачка не вчиняла аморальних дій у розумінні п.3 ст. 41 КЗпП України.

Розглянемо детальніше саму процедуру звільнення за вчинення аморального проступку працівника, який виконує виховні функції, адже чимало правопорушень спостерігається саме в цій царині. Будь-яке відсторонення від роботи може служити причиною для звернення працівника до суду. Щоб з гідністю відстояти свою позицію в суді, роботодавець повинен чітко здійснити процес звільнення. У першу чергу потрібно документально зафіксувати факт аморального проступку працівника: скласти акт, зібрати письмові пояснення свідків, скарги потер-

пілих. Видається доцільним відібрати письмові пояснення від самого винуватця події, попри те, що чинне законодавство цього не вимагає (звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП не є дисциплінарним стягненням). Якщо проводився медичний огляд потерпілого або винуватця аморальної поведінки (наприклад, щодо виявлення в останнього алкоголю в крові, що, до речі, проводить лише медичний працівник, який пройшов спеціальну підготовку – лікар-нарколог), слід зберегти медичний висновок. Усе це допоможе достовірно встановити провину порушника. За медичним висновком можна звернутися до штатного лікаря (якщо він є в організації) або до медичної установи. За наявності в потерпілого побоїв чи інших травм звертаються в травматологічний пункт. Якщо за фактом аморального проступку порушено адміністративне або кримінальне провадження, потерпілого можуть направити на огляд до відділення судово-медичної експертизи.

Коли всі докази будуть зібрані, оцінюється ступінь тяжкості проступку. Треба чітко визначити, чи може цей інцидент стати підставою для звільнення або досить застосувати до винного більш м'який захід дисциплінарного стягнення, зокрема, догану. Якщо цей проступок набув громадського розголосу й

про нього надруковано в засобах масової інформації, варто зберегти друковані матеріали, які можуть стати роботодавцеві в нагоді в судовому засіданні. Питання про ступінь тяжкості аморального вчинку є досить складним, воно вимагає всебічної оцінки обставин, особи винного та інших чинників. Тому є сенс винести його на обговорення спеціально створеної комісії, після чого оформити її рекомендації протоколом. На підставі цього документа керівник організації й обиратиме до винуватця захід стягнення.

Якщо за підсумками розслідування керівник установи дійшов висновку про необхідність розірвання трудового договору, розпочинається оформлення звільнення. Для цього потрібно перш за все видати наказ про припинення трудових відносин у зв'язку зі здійсненням працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням дорученої йому роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП). В останній робочий день цієї особи проводиться розрахунок і їй видається їй трудова книжка.

Насамкінець відмітимо, що під час розгляду в суді подібних справ у роботодавців зазвичай виникають складнощі з доведенням своєї правоти. Покази свідків, якими здебільшого



є неповнолітні, часто бувають плутаними й неоднозначними, а документальне підтвердження самого проступку непереконливим або його зовсім бракує. Ось чому радимо роботодавцеві вибудовувати свою позицію тільки на чітких, достовірних доказах, які не суперечать один одному.

Підводячи підсумок викладеним міркуванням, зазначимо, що з огляду на велику чисельність осіб, які виконують виховні функції, втішає той факт, що така підстава для їх звільнення, як вчинення

аморального проступку, не набула значного поширення серед цієї когорти працюючих. А щоб ситуація й надалі не погіршувалась, у новому Трудовому кодексі України видається доречним передбачити особливості правового регулювання праці педагогічних та інших працівників, на яких покладені виховні обов'язки, присвятивши особливу увагу порядку звільнення таких працівників за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням такої роботи.

**Список літератури:** 1. Відомості Верховної Ради УРСР. 2. *Вавилова А.А., Чуйко И.Ю.* Насиліе в школі: коментарии педагога и юриста [Електрон. ресурс]. Режим доступу: <http://menobr.ru/material/default.aspx?control=15&id=4614&catalogid=27>. 3. *Гончарова Г.* Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку // Рад. право. – 1985. – № 2. – С. 64-68. 4. Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.gov.ua/Review/43265513>. 5. Коммюнике Всемирной конференции по высшему образованию: Новая динамика высшего образования и научных исследований для изменения и развития общества (ЮНЕСКО, Париж, 5-8 июля 2008 г.) // Высшее образование в России. – 2009. – № 11. – С. 41-48. 6. Офіційний вісник України. 7. Проект Етичного кодексу українського вчителя [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [www.moral.gov.ua](http://www.moral.gov.ua) 8. Проект Трудового Кодексу України від 10.12.2009 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947) 9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Пост. Пленуму Верхов. Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Галицькі контракти. – 2008. – № 29.

### **ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК Швец Н. Н.**

Статья посвящена раскрытию понятия «аморальный проступок», определению перечня категорий работников, которые могут быть уволены за совершение аморального проступка, а также конкретизации порядка их увольнения по данному основанию.

*Ключевые слова:* аморальный проступок, увольнение, работник, который выполняет воспитательные функции.

### **LEGAL ASPECTS OF DISCHARGE OF EMPLOYEE FOR AMORAL MISCONDUCT Shvets N. M.**

The article is devoted to disclosing of concept «amoral misconduct», determination of list of categories of workers, which can be discharged for the amoral misconduct, and also specifications of order of discharge of workers on this basis.

*Key words:* amoral misconduct, discharge; worker which executes educational functions.

*Надійшла до редакції 22.11.2010 р.*