

УДК 347.441

Тлумачення підстави розірвання трудового договору за пунктом з частини статті 41 КЗпП України

О. С. Боєва,

кандидат юридичних наук,
суддя господарського суду
Запорізької області

Розкриті поняття «працівник, який виконує виховні функції», «аморальний проступок». Обґрунтовано доцільність здійснення судом, при розгляді справ про визнання незаконним звільнення з підстав, передбачених пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України, тлумачення цієї правової норми. Запропоновано на законодавчому рівні закріпити роз'яснення змісту цих дефініцій.

Ключові слова: звільнення, працівник, який виконує виховні функції, аморальний проступок, несумісність з продовженням даної роботи.

Boeva E. S. Толкование основания расторжения трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 41 КЗоТ Украины

Раскрыты понятия «работник, выполняющий воспитательные функции», «аморальный проступок». Обоснована необходимость осуществления судом, при рассмотрении дел о признании незаконным увольнения по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части 1 статьи 41 КЗоТ Украины, толкования этой правовой нормы. Предложено на законодательном уровне закрепить разъяснение содержания этих дефиниций.

Ключевые слова: увольнение, работник, который выполняет воспитательные функции, аморальный проступок, несовместимость с продолжением данной работы.

Boyeva Olena. Interpretation of the grounds for terminating an employment contract under Paragraph 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine

The article focuses on articulating the concepts of “worker who performs educational functions” and “immoral offence” since their interpretation is not provided by the law-maker. The abovementioned problem raises certain difficulties in juridical remedy of workers being dismissed on the basis of Clause 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, and creates precedent that is not one-time and is to be unobjectionably applied when proceeding similar cases.

Key words: walking papers, worker performing educational functions, immoral offence, incompatibility to continuation of such work.

Частиною 1 статті 43 Конституції України гарантовано право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а згідно із частиною 6 цієї статті громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Наявність

© Боєва Олена Сергіївна – кандидат юридичних наук, суддя господарського суду Запорізької області

права працівника на судовий захист щодо незаконного або необґрунтованого звільнення дістала відображення у відповідних нормах законодавства про працю.

Так, зі змісту ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) вбачається, що власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган обмежений у правах щодо розірвання трудового договору з працівником. Лише за наявності підстав, передбачених законом, власник або уповноважений орган має право за власною ініціативою звільнити працівника. Це можливо шляхом розірвання як строкового договору, так і договору, укладеного на невизначений строк.

Статтею 41 КЗпП України встановлені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Ця стаття є нормою прямої дії та не містить будь-яких винятків. Згідно із пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Проте трактування вказаних понять «працівник, який виконує виховні функції», «аморальний проступок», «несумісність з продовженням даної роботи» законодавцем не надано, що викликає певні труднощі при судовому захисті прав працівників, звільнених за пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України і породжує судову практику, яку не можна вважати однаковою та такою, що підлягає безспірному застосуванню при розгляді аналогічних справ.

Проблемі захисту прав працівника в разі його незгоди зі звільненням на підставі пункту 3 частини 1 статті 41 КЗпП України приділяли увагу, зокрема, Н.Б. Болотіна, Г. С. Гончарова, Р.В. Губань, К. М. Гусов, І.В. Зуб, В.Г. Ротань, Б.С.Стичинський, Н.М. Швець, О. В. Тищенко та ін.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що за сучасних умов дуже важливим є всебічний захист прав і свобод працівників, які виконують виховні функції, з огляду на те, що мають місце факти звільнення працівників за пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України як спосіб позбавитися працівника в разі несприятливих або неприязних відносин між працівником та керівництвом навчального чи виховного закладу. З іншого боку, є проблема, коли працівники, які виконують виховні функції, жорстоко, неетично або презирливо ставляться до деяких вихованців, учнів чи студентів, але власник або уповноважений ним орган не вбачають у цих негативних проявах аморальності або вважають, що такі проступки не можуть бути підставою для звільнення за вказаною нормою права, оскільки не свідчать про несумісність з такою роботою.

Виходячи із судової практики, питання щодо встановлення законності або незаконності звільнення працівника, який виконує виховні функції, в зв'язку із вчиненням аморального проступку, вирішується судами загальної юрисдикції по-різному, цьому питанню не приділяється достатньої уваги.

У 2006 році було прийнято Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини»¹, яким визначено обов'язковість рішень Європейського Суду з прав людини щодо їх виконання та врахування цих рішень (як прецедента) при розгляді справ судами нашої держави.

Згідно зі статтею 1 ЦПК України завданнями цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. Статтею ж 16 ЦК України передбачено, що кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу. Маючи за мету захист прав й інтересів та беручи до уваги обов'язковість врахування рішень Європейського Суду з прав людини, в судових рішеннях (в мотивувальній частині) слід не тільки вказувати норми закону, але й тлумачити ці норми щодо правовідносин сторін у кожній конкретній справі.

Загалом сформувалася наукова думка про те, що тлумачення законодавчих актів – сфера компетенції Конституційного Суду. Слід зазначити, якщо йдеться про тлумачення положень Конституції та законів України стосовно необмеженого кола осіб, тобто на загальнодержавному рівні, то такі повноваження Конституційного Суду є монопольними. Проте якщо йдеться про вирішення судом конкретного спору – щодо правовідносин, які виникли між сторонами спору, то суд, у силу вимог статті 214 ЦПК України, повинен застосовувати тлумачення закону, особливо в тих випадках, коли у відповідній нормі права, на яку посилається суд, відсутні вичерпні дефініції, а лише наведено терміни, які за своєю суттю є суперечливими або за своєю природою мають декілька значень чи характер оціночних суджень. Правозастосування пункту 3 частини 1 статті 41 КЗпП України при судовому розгляді трудових спорів можливе лише за умов тлумачення судом цієї норми права, оскільки вказані в цій нормі права поняття «працівник, який виконує виховні функції», «аморальний проступок», «не сумісний з продовженням даної роботи» не є конкретно визначеними з правової точки зору та вимагають від суду саме застосування вчення про тлумачення правових актів.

При дослідженні цієї теми автором взято до уваги алгоритм правотлумачення, викладений у фундаментальному науковому виданні «Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку»², котрий розробили відомі українські науковці-правознавці, які мають чималий практичний досвід правозастосування: В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема, В.В. Кривенко, В.Я. Карабань, О.Є. Сонін. Виходячи з положень даного посібника та саме в

¹ Про виконання рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини : Закон України // ОВУ– 2006 – № 12. – Ст. 792.

² Новітнє вчення про тлумачення правових актів : навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку / [В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.] ; відп. ред., кер. авт. кол. В.Г. Ротань. – Х. : Право, 2013. – 752 с.

розрізі досліджуваної теми, при судовому розгляді справ про визнання незаконним звільнення з підстав, передбачених пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України, доцільним буде здійснення судом тлумачення цієї правової норми, умовно поділивши процес тлумачення на три стадії:

- 1) тлумачення дефініції «працівник, який виконує виховні функції»;
- 2) Тлумачення сутності терміна «аморальний проступок» та перевірка доказів щодо наявності конкретних фактів вчинення такого проступку (а не загальної оцінки поведінки працівника);
- 3) тлумачення положення «несумісність з продовженням даної роботи».

При тлумаченні дефініції «працівник, який виконує виховні функції» слід брати до уваги положення глави IV «Текстуальне опрацювання положень правових актів» вищевказаного посібника та виходити з того, що нормами трудового права не визначено, які посади і в яких закладах є посадами, пов'язаними з виконанням виховних функцій. Тобто спочатку враховуємо судову практику в аналогічних справах або відповідні роз'яснення чи правові позиції Пленуму Верховного Суду України та Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, а також беремо до уваги інші нормативно-правові акти, в яких є трактування необхідного поняття, визначення.

Згідно з абзацом 3 пункту 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»³ з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п.3 ч. 1 ст.41 КЗпП) 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.

Вказаний перелік посад та категорій працівників не є вичерпним, а тому доцільно для тлумачення дефініції «працівник, який виконує виховні функції» взяти до уваги положення Законів України «Про освіту»⁴, «Про професійно-технічну освіту»⁵, «Про загальну середню освіту»⁶, «Про позашкільну освіту»⁷, «Про дошкільну освіту»⁸, «Про вищу освіту»⁹ та Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 963 від 14 червня 2000р.¹⁰

У разі необхідності (залежно від обставин конкретної цивільної справи) також доцільно дослідити такі документи, як статuti певних навчальних чи виховальних закладів або посадові інструкції, з метою визначення, чи є в

³ Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року // Постанови Пленуму Верховного суду України 1972-2002 : Офіц. вид. / за заг. ред. В.Т. Маляренка. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – С. 167-182.

⁴ Про освіту : Закон України // ВВР України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

⁵ Про професійно-технічну освіту : Закон України // ВВР України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

⁶ Про загальну середню освіту : Закон України // ВВР України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

⁷ Про позашкільну освіту : Закон України // ВВР України. – 2000. – № 46. – Ст. 393.

⁸ Про дошкільну освіту : Закон України // ВВР України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

⁹ Про вищу освіту : Закон України // ВВР України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.

¹⁰ Перелік посад педагогічних та науковопедагогічних працівників, затверджений постановою Кабміну України від 14.06.2000 р., № 963 // ОВУ. – 2000. – № 24. – Ст.1015.

діяльності звільненого працівника навчально-виховні функції, чи мають вони домінуючий характер або є допоміжними.

Наведемо приклад із судової практики.

У листопаді 2013 року Особа-3 звернулася до суду з позовом до КЗ «Малобілозерська спеціалізована естетична школа-інтернат II-III ступенів «Дивосвіт» Запорізької обласної ради про поновлення на роботі, скасування наказу, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу і моральної шкоди. В обґрунтування позову зазначала, що наказом директора Комунального закладу від 23.10.2013 року № 68/к вона була звільнена з посади помічника вихователя на підставі п.3 ст.41 КЗпП України за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку. Вважає своє звільнення незаконним, оскільки помічник вихователя не є особою, яка виконує педагогічні (виховні) функції, а тому не може бути звільнена за вчинення аморального проступку. Крім того, зазначила, що не вчиняла аморальних дій.

Рішенням Василівського районного суду Запорізької області від 09 січня 2014 року позов задоволено частково. Скасовано наказ директора КЗ «Малобілозерська спеціалізована естетична школа-інтернат I-III ступенів «Дивосвіт» Запорізької обласної ради №68/к від 23 жовтня 2013 року про звільнення Особи-3 з посади помічника вихователя. Поновлено Особу-3 на роботі на посаді помічника вихователя. Стягнуто з Комунального закладу на користь Особи-3 середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 23.10.2013 року по 09.01.2014 року та моральну шкоду.

Під час перегляду вказаного рішення Василівського районного суду Запорізької області у справі № 22-ц/778/1109/14 апеляційним судом Запорізької області встановлено наступне.

Позивач Особа-3 з 02 вересня 2013 року працювала на посаді помічника вихователя Комунального закладу «Малобілозерська спеціалізована естетична школа-інтернат II-III ступенів «Дивосвіт» Запорізької обласної ради, що підтверджують відповідні записи в її трудовій книжці. Наказом директора вказаного Комунального закладу № 68/к від 23 жовтня 2013 року помічника вихователя Особу-3 звільнено за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Підставою звільнення в наказі зазначено: догана за неналежне виконання службових обов'язків, порушення дотримання Правил техніки безпеки в навчальному закладі (наказ №152 від 20.09.2013 року «Про порушення трудової дисципліни Особою-3»), догана за недобросовісне виконання посадових обов'язків, порушення Правил трудового розпорядку, вчинення аморальних проступків, що призвели до порушення прав дітей (наказ № 182 від 18.10.2013 року «Про неналежне виконання посадових обов'язків Особою-3»), згода профкому (протокол №2 від 17.10.2013 року), лист-звернення трудового колективу від 17.10.2013 року.

Відповідно до п.3 ст.41 КЗпП України підставою для звільнення особи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

З підстав вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п.3 ст.41 КЗпП), 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 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 підтвердженої конкретними фактами.

Згідно із ст. 50 Закону України «Про освіту» до учасників навчально-виховного процесу належать діти дошкільного віку, вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти; керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти; батьки або особи які їх замінюють, батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу; представники підприємств, установ кооперативних, громадських організацій, які беруть участь у навчально-виховній роботі.

Відповідно до ст. 24 Закону «Про освіту» педагогічним працівником повинна бути особа з високим моральними якостями, яка має відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в навчальних закладах системи загальної середньої освіти. Перелік посад педагогічних працівників системи загальної середньої освіти встановлюється Кабінетом Міністрів України.

У переліку педагогічних працівників посада помічника вихователя не зазначена і районний суд дійшов правильного висновку, що позивачку не можна віднести до кола педагогічних працівників.

Водночас відповідно до Посадової інструкції помічника вихователя, затвердженої наказом директора Комунального закладу № 147 від 02.09.2013 року (а.с.18), помічник вихователя допомагає вихователеві здійснювати виконання режимних заходів з 7.00 до 8.00 години, в період вечірнього режиму: одягання, застилання ліжок, складання речей, умивання та інше; допомагає вихователеві забезпечувати ефективний нагляд за дітьми, бере участь у їх вихованні, виконанні режимних заходів: купання, підготовка до сну, підйом; приймає від вихователя і передає вихователеві кімнату відпочинку дітей; приймає під час передачі зміни від вихователя дітей для ефективного догляду за ними вночі, забезпечення спокійного сну, та передає дітей вранці вихователю тощо (а.с. 18-20).

З урахуванням графіку роботи позивачки у гуртожитку з 20 години вечора до 7 години 30 хвилин ранку наступного дня можна зробити висновок, що на Особу-3 було покладено обмежене коло обов'язків, пов'язаних з виконанням виховних функцій.

Судом першої інстанції зроблено правильний висновок, що підставою для звільнення за п.3 ст. 41 КЗпП України може бути не будь-який аморальний проступок, а лише не сумісний з продовженням виховної роботи.

Також районним судом надана правильна оцінка доказам по справі, зокрема, доповідним запискам учнів і працівників школи, наказів про дисциплінарні стягнення, листу-звернення трудового колективу відповідача від 17.10.2013 року, в якому трудовий колектив виражає своє невдоволення поведінкою помічника вихователя Особою-3 та звернувся з пропозицією про її звільнення у зв'язку з використанням нею ненормативної лексики у зверненнях до дітей, відсутністю спільної мови з дітьми та колегами по роботі, неадекватністю реагування на зауваження, застосування сили до дітей та погрозами помсти колегам по роботі, а також показання допитаних судом свідків Особа-5, Особа-6, які пояснили, що учні школи та їх батьки неодноразово скаржилися до адміністрації школи з приводу некоректної поведінки позивача, і під час відвідувань гуртожитку вони були свідками того, як Особа-3 висловлювала-ся на адресу дітей з використанням нецензурних висловів і погроз. Усі ці докази можуть свідчити лише про загальну характеристику поведінки позивача, а не про вчинення нею конкретного аморального проступку, який був би не сумісний з продовженням виховної роботи та міг би бути підставою для звільнення.

Враховуючи встановлені у справі обставини та вимоги закону, судова колегія погодилася з тим, що звільнення помічника вихователя Особи-3 за п.3 ст.41 КЗпП України є незаконним. Середня заробітна плата за час вимушеного прогулу та моральна шкода на підставі ст.237-1 КЗпП України стягнуті судом першої інстанції правомірно.

Постановою апеляційного суду Запорізької області від 19.03.2014р. у справі № 22-ц/778/1109/14 апеляційну скаргу Комунального закладу «Малобілозерська спеціалізована естетична школа-інтернат II -III ступенів «Дивосвіт» Запорізької обласної ради - відхилено. Рішення Василівського районного суду Запорізької області від 09 січня 2014 року по цій справі залишено без змін¹¹.

Законодавство не містить дефініції «аморальний проступок», воно тільки дає посилання на те, що цей проступок не є моральним. Таке визначення, на нашу думку, має більше етичну, аніж правову природу і належить до категорії оціночних понять. Невірне трактування цього поняття судами першої інстанції при вирішенні трудових спорів неодноразово тягнуло за собою скасування судових рішень у процесі апеляційного та/або касаційного перегляду цивільних справ.

Зі змісту глави IV «Текстуальне опрацювання положень правових актів» посібника «Новітнє вчення про тлумачення правових актів...»¹² вбачається, що у разі, коли неможливо знайти розуміння поняття чи слова у судовій

¹¹ Постанова апеляційного суду Запорізької області від 19.03.2014р. у справі № 22-ц/778/1109/14 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень.

¹² Новітнє вчення про тлумачення правових актів: навч. посіб. з курсу тлумачення правових актів для суддів, що проходять підвищення кваліфікації і кандидатів на посади суддів, що проходять спеціальну підготовку / В.Г. Ротань, І.Л. Самсін, А.Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В.Г. Ротань.

практиці, або вона не є сталою, або коли неможливо визначити правильне трактування поняття за допомогою інших нормативно-правових актів, значення термінів і інших слів виявляється за допомогою звернення до раніше чинних нормативно-правових актів; звернення до енциклопедій, енциклопедичних словників та до тлумачних словників, при цьому враховується те значення, яке надається словам у тій сфері, яка регулюється нормативно-правовим актом, про тлумачення якого йдеться.

З огляду на вищевикладене здійснюємо тлумачення сутності терміна «аморальний проступок» саме за цими принципами, оскільки на законодавчому рівні або в сталій судовій практиці відсутнє вичерпне трактування цього терміна.

Так, зі змісту відповідних статей Законів України «Про освіту»¹³, «Про професійно-технічну освіту»¹⁴, «Про загальну середню освіту»¹⁵, «Про позашкільну освіту»¹⁶, «Про дошкільну освіту»¹⁷, «Про вищу освіту»¹⁸ вбачається, що до працівників освітньо-виховної сфери ставляться вимоги, які закріплено на законодавчому рівні. Зокрема, такі працівники мають бути з високими моральними якостями, додержуватися педагогічної етики, 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 тощо.

Отже, можна дійти висновку, що аморальність полягає саме у виявленні протилежних якостей та антиподів до вказаних вимог.

У словнику російської мови С.І. Ожегова вказано: «Аморальный – противоречащий нормам морали; безнравственный... Мораль – правила нравственности или нравственность... Нравственность – правила, определяющие поведение человека в обществе»¹⁹.

У новому тлумачному словнику української мови (укладачі: В.Яременко, О. Сліпушко) зазначено: «Аморальний – позбавлений моралі... Мораль – система норм і принципів поведінки людей у ставленні один до одного та до суспільства; етика»²⁰.

Аморальні проступки, покладені в основу звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП України, можуть бути різноманітними, їх вичерпний перелік на законодавчому рівні також не закріплений, що, на нашу думку, і не є доцільним. Так, хіба можна передбачити всі життєві ситуації, що подекуди бувають неочікуваними й можуть бути підставою для звільнення, та упорядкувати їх у певний перелік. Водночас відсутність такого переліку інколи призводить до не виправдано розширеного трактування таких понять, як «амо-

¹³ Про освіту : Закон України // ВВР України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

¹⁴ Про професійно-технічну освіту : Закон України // ВВР України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

¹⁵ Про загальну середню освіту : Закон України // ВВР України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

¹⁶ Про позашкільну освіту : Закон України // ВВР України. – 2000. – № 46. – Ст. 393.

¹⁷ Про дошкільну освіту : Закон України // ВВР України. – 2001. – № 49. – Ст. 259.

¹⁸ Про вищу освіту : Закон України // ВВР України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.

¹⁹ Ожегов С.И. Словарь русского языка / Ожегов С.И. – М. : Русский язык, 1984. – С. 26, 319, 370.

²⁰ Новий тлумачний словник української мови : в 4 т. / укладачі : В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Аконті, 1998. – Т. 1. – С. 39; Т. 2. – С. 683.

ральний проступок», «працівник, який виконує виховні функції», що стає причиною великої кількості неправомірних звільнень.

Традиційно до аморального проступку 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, спонукання до вступу в статевий зв'язок, фізичне або психологічне насильство педагога над вихованцем (побої, удар рукою або якимось предметом) тощо.

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

Отже, з метою недопущення неправильного тлумачення та розуміння таких понять, як «працівник, який виконує виховні функції», «аморальний проступок», «не сумісний з продовженням даної роботи», доцільно законодавчо закріпити зміст цих понять у новому Трудовому кодексі.

Boyeva Olena. Interpretation of the grounds for terminating an employment contract under Paragraph 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine

The article focuses on articulating the concepts of “worker who performs educational functions” and “immoral offence” since their interpretation is not provided by the law-maker. The abovementioned problem raises certain difficulties in juridical remedy of workers being dismissed on the basis of Clause 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, and creates precedent that is not one-time and is to be unobjectionably applied when proceeding similar cases.

In modern conditions, comprehensive protection of rights and freedoms of workers performing educational functions is very important, taking into account that there exist cases of dismissal on the basis of Clause 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine as a mean to get rid of a worker in case of adverse or hostile relationships between this worker and the employer of educational or fostering institution. On the other hand, there exists a problem, when workers performing educational functions treat a particular foster child, pupil or student in a brutal, unethical or humiliating way. In such cases, the owner or authorized agency do not trace amorality in these negative manifestations or consider that such offences cannot be the ground for dismissal on the basis of indicated legal rule since they do not attend to incompatibility to such work.

The expediency of court implementation at proceedings on invalidating the dismissal on the basis of the cause provided by Clause 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, in the interpretation of this legal norm was justified by means of relative division of interpretation process into three stages: 1. Interpreting the definition of “worker performing educational functions”; 2. Interpreting the essence of the term “immoral offence” and checking the evidence for the presence of particular facts of committing such offences (not the overall evaluation of worker’s behavior). 3. The interpretation of provision “incompatibility to continuation of such work.”

A particular example from jurisprudence considering illegal dismissal on the basis of Clause 3 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine was provided.

With the purpose of indicated concepts misperception and misunderstanding prevention, it was proposed to legally entrench their interpretation by means of amendments introduction to the Labor Code of Ukraine or by capturing them in the new Labor Code.

Key words: walking papers, worker performing educational functions, immoral offense, incompatibility to continuation of such work.