

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК TO THE QUESTION OF DISMISSAL FOR IMMORAL MISCONDUCT

Козін С.М.,
здобувач

*Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

У статті проведено аналіз порядку звільнення за п. 3 ст. 41 та підходів до розуміння поняття аморального проступку. Акцентовано на відсутності законодавчого закріплення цього поняття. Запропоновано авторське визначення поняття аморального проступку та його закріплення на законодавчому рівні.

Ключові слова: додаткові підстави розірвання трудового договору, аморальний проступок, виховна діяльність, трудовий договір, працівник, роботодавець.

В статье проанализирован порядок увольнения по п. 3 ст. 41 и подходов к пониманию понятия аморального проступка. Акцентировано на отсутствии законодательного закрепления этого понятия. Предложено определение понятия аморального проступка и его закрепление на законодательном уровне.

Ключевые слова: дополнительные основания расторжения трудового договора, аморальный проступок, воспитательная деятельность, трудовой договор, работник, работодатель.

In the article author analyzes the order of dismissal on p. 3 tbsp. 41 and approaches to understanding the notion of immoral misconduct. The concept of immoral misconduct and binding on the legislative level are proposed.

Key words: additional grounds for termination of the employment contract, immoral misconduct, educational activities, labour contract, employee, employer.

Стаття 43 Конституції України закріплює одне з основних конституційних прав громадян України, а саме право кожного на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплюється, що реалізується право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Задля дотримання гарантованого державою права на працю й недопущення необґрунтованого звільнення законодавцем передбачені єдині загальні підстави припинення трудового договору, для деяких категорій працівників (з урахуванням особливостей їхньої діяльності) встановлено низку додаткових підстав, які закріплено в ст. 41 КЗпП України, а саме:

1) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

2) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

3) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи;

5) перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» в безпосередньому підпорядкуванні в близької особи;

6) припинення повноважень посадових осіб [2].

З наведеного переліку додаткових підстав розглянемо п. 3, який, на наш погляд, підлягає детальному вивченню, оскільки законодавчо окреслено тільки коло осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір із цієї підстави, а щодо питання, що саме є аморальним проступком і що унеможливує подальше виконання трудової функції працівником, було й залишається оціночним. Така ситуація на практиці призводить до неоднозначного розуміння сутності аморального проступку, що у свою чергу впливає на прийняття рішень із суб'єктивного підходу до розуміння цього поняття. С.М. Черноус із цього приводу також відмічає, що поняття аморального проступку не кон-

кретизоване ні на рівні законодавства, ні на рівні актів узагальнення судової практики. Законодавець спробував сформулювати певний критерій конкретизації, указавши на те, що цей проступок не сумісний із продовженням роботи. Але, як зазначає автор, ця спроба не є вдалою, оскільки не сприяє розкриттю змісту цього поняття, адже навряд чи є аморальні проступки, які сумісні з продовженням роботи щодо виховання. У кожному конкретному випадку вчинення особою, що виконує виховні функції проступку, буде оцінюватися суб'єктом, що застосовує норму на предмет «аморальності», виходячи з власного уявлення про це [3, с. 28]. Ґрунтуючись на проведеному аналізі та враховуючи наявну проблему у визначенні та регулюванні цього питання, можна дійти висновку про нагальну актуальність цього дослідження.

Отже, суб'єктами, які визначені в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1991 р. № 9 (далі – Постанова № 9) [4], яка до осіб, що можуть бути звільнені за підстави вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи, відносить працівників, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователів, вчителів, викладачів, практичних психологів, соціальних педагогів, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. В.І. Прокопенко до кола осіб, які здійснюють виховні функції, відносить вчителів, керівників працівників шкіл, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, майстрів виробничого навчання, вихователів гуртожитків і дитячих установ та інших працівників, основною трудовою функцією яких є виховання. Також він зазначає щодо осіб, які виконують виховні функції, що до них не можуть бути віднесені працівники, функція виховання в яких є лише частиною їхньої загальної трудової функції. Так, відповідно до кваліфікаційного довідника службовців керівники підприємств, їхні заступники, керівники структурних підрозділів, їхні заступники та деякі інші службові особи повинні займатись і вихованням підлеглих. Але цей обов'язок є лише частиною їхньої більш широкої загальної трудової функції – керівника виробництва чи певної виробничої ділянки. До таких осіб слід також віднести допоміжний персонал навчальних закладів [5, с. 273].

Під час вирішення питання щодо трудової функції як виховної, то вона повинна бути чітко визначена в законодавстві або в статуті, положенні, колективному трудовому договорі, контракті, посадовій інструкції.

Пунктом 1 ст. 54 Закону України «Про освіту» [6] висуваються вимоги до осіб, що займаються педагогічною діяльністю: ці особи повинні бути з високими моральними якостями, мати відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких повинен дозволяти виконувати службові обов'язки.

Стаття 56 зазначеного закону покладає на них обов'язки:

1) постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру;

2) забезпечувати умови для засвоєння вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяти розвитку здібностей дітей, учнів, студентів;

3) настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей;

4) виховувати в дітей та 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;

5) готувати учнів та студентів до свідомого життя в дусі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами;

6) дотримуватися педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня, студента;

7) захищати дітей, молодь від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, запобігати вживанню ними алкоголю, наркотиків, іншим шкідливим звичкам.

Підхід законодавця до покладання на педагогічного працівника зазначених обов'язків є обґрунтованим й вмотивованим, оскільки особа, яка виконує виховну функцію, завжди є прикладом та людиною, яка формує у своїх вихованців розуміння та поважливе відношення до суспільства у всіх його проявах. Адже в подальшому вихованці будуть нести протягом всього життя отримані знання, погляди й переконання.

Так С.У. Гончаренко зазначає, що засобом виховання є насамперед приклад, який вихователь подає вихованцям, за ним ідуть переконання, привчання й навчання [7, с. 53].

Як вже відмічалось, діюче законодавство не містить поняття «аморального проступку», у науковій літературі є різні підходи до нього, розглянемо деякі з них.

О.В. Тищенко під аморальним проступком розуміє порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій [8, с. 153].

В.І. Прокопенко вважає, що аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні цьому суспільству, суперечать змісту трудової функції працівника й тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей [5, с. 274].

Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцева відносять до аморального проступку такі дії, які порушують моральні норми суспільства, суперечать змісту трудової функції цього працівника, дискредитують його виховні повноваження [9, с. 97]

Аналогічно ситуація складається й у судовій практиці: під час визначення цього поняття суди використовують вищенаведені приклади.

В.М. Онацький та А.С. Дворніков взагалі пропонують замінити в КЗпП України поняття «аморальний проступок» на «протиправне діяння» [10, с. 111]. На наш погляд, така позиція не є доцільною, оскільки під час вчинення аморального проступку порушуються норми моралі, а під час протиправного діяння порушуються норми права (у цьому випадку – трудового).

Вважаємо за потрібне узагальнити наукові точки зору щодо цього поняття та загально визнані принципи моралі й закріпити на законодавчому рівні більш чітко й розгорнуте поняття аморального проступку.

У науковій літературі доволі часто поняття аморального співвідносять з антигромадським як частину й ціле. Антигромадський вчинок – це діяння, яке хоча й не є правопорушенням, але суперечить нормам суспільного життя й характеризується негативним ставленням особи, що його вчинила, до інтересів суспільства, до колективу [11].

Враховуючи всі зазначені приклади розуміння цього поняття, спробуємо надати своє визначення аморального проступку.

Так, на наш погляд, під аморальним проступком слід розуміти діяння (дію або бездіяльність), яке порушує сталі й загально визнані норми й принципи моралі, що склались у певному суспільстві, однією з основних ознак якого є зухвале й зневажливе ставлення до основоположних цінностей суспільства.

А тепер надамо пояснення, чому саме так, оскільки аморальний – це антипод моральному, а моральні принципи складають ядро моралі, визначають її соціально-історичну суть, ідейну націленість, норми моралі, які у свою чергу окреслюють тактику поведінки людини в конкретних життєвих ситуаціях. Принципи моралі розкривають узагальнену соціальну орієнтацію, стратегію поведінки, є своєрідною програмою діяльності. Моральні принципи об'єднують та систематизують всю моральну діяльність, є фактором стабільності, визначають основну лінію поведінки [12].

Важливим моментом під час застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України є місце вчинення аморального проступку. В абз. 3 п. 28 Постанови № 9 із цього приводу зазначається: звільнення за цією підставою допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або поза ними) [4]. У висновку Ради науково-правових експертів при Хмельницькому університеті управління та права із цього приводу зазначається, що оцінку дій працівника слід проводити залежно від того, де й коли було вчинено ним проступок:

а) якщо проступок вчинено під час виконання трудових обов'язків, оцінку його аморальності мають давати уповноважені представники роботодавця, які покликані організувати навчальний та виховний процес. Оцінюючи конкретні дії працівника, вони можуть керуватися відповідними законодавчими та локальними нормативними актами установи, що визначають правила поведінки цієї категорії працівників;

б) якщо проступок вчинено не за місцем роботи й не під час виконання трудових обов'язків. Цей факт насамперед має бути підтверджений документами відповідних органів, наприклад постановою органів внутрішніх справ, рішенням суду, або ж показами свідків чи іншими задокументованими доказами [13].

У п. 28 Постанови № 9 також розглянуто питання строків та порядку застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України й зазначено, що судам слід враховувати, що розірвання трудового договору із цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення, тому вимоги ст. ст. 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Водночас під час вирішення справ про звільнення із цих підстав суди мають брати до уваги, відповідно, час, що пройшов із моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, подальшу поведінку працівника й інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Розглядаючи порядок застосування вказаної норми, слід відмітити, що розірвання трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку здійснюється саме тоді, коли працівник не може бути звільнений на загальних підставах. Якщо у власника або уповноваженого ним органу є одна із загальних підстав для розірвання трудового договору, то саме ця підстава й повинна бути застосована для припинення трудових відносин. Так, наприклад, неможливим є звільнення за прогул як за аморальний проступок, оскільки це могло б призвести до порушення порядку накладення дисциплінарних стягнень.

Також слід врахувати, що звільнення працівника на підставі вчинення аморального проступку не допускається під час його непрацездатності або відпустки, а також без попереднього погодження з профспілковим органом.

Ще один цікавий аспект, який захищає інтереси працівника, закріплено в частині другій зазначеної статті, звільнення на підставі якої може здійснюватися лише з дотриманням вимог ст. 43 КЗпП України, яка передбачає, що задля розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. п. 2 і 3 ст. 41 цього кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Виятки із цього правила наведено в ст. 43-1 КЗпП України, де, зокрема, зазначено, що звільнення працівника без згоди профспілкового органу допускається, якщо він не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації, або профспілкової організації там взагалі нема.

Згідно із ч. 8 ст. 43 КЗпП України роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць із дня отримання згоди профспілкового органу. Однак навіть якщо в суді буде виявлено факт звільнення працівника без згоди профспілкового органу, суддя, як правило, не має права лише із цієї причини поновити працівника на роботі (якщо

тільки немає інших порушень, що дають підстави на поновлення). Згідно із ч. 9 ст. 43 КЗпП України в разі виявлення такого факту суд зобов'язаний призупинити провадження в справі, зробити запит на згоду профспілкового органу й лише після її отримання або відмови в наданні згоди на звільнення працівника розглянути спір по суті. Адже суд, відповідно до ст. 235 КЗпП України, має право поновити працівника на роботі лише в разі його звільнення без законної підстави. Оскільки порушення порядку звільнення не визнається підставою для звільнення, а отримання згоди профспілкового органу (до звільнення чи після) є елементом порядку звільнення, то сам факт його порушення не є причиною для поновлення працівника на роботі. Зробити запит на згоду профспілкового органу на звільнення працівника вже після здійснення факту порушення порядку звільнення може й роботодавець, зокрема, під час підготовки судового засідання в справі щодо поновлення на роботі звільненого працівника. Звільнення працівника з ініціативи роботодавця за наявності відмови відповідного профспілкового органу в наданні згоди на таке звільнення, відповідно до п. 15 Постанови № 9

[4], є підставою для поновлення працівника на роботі. Водночас отримання такої згоди не зобов'язує роботодавця звільняти працівника.

Отже, зважаючи на зазначене, відмітимо, що сама процедура застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України є доволі законодавчо регламентованою й зрозумілою, але щодо законодавчо закріпленого сутнісного наповнення понять, які є приводом застосування цієї процедури, то його немає. Оскільки поняття – це думка, що являє собою об'єднання предметів, явищ будь-якого класу за певними (загальними для цих предметів і в сукупності специфічними для них) ознаками, (властивостями, якостями), співвідношенням з іншими предметами [14, с. 110–111]; а правові поняття – це поняття, закріплені в правових нормах [15, с. 18]. Вважаємо за потрібне визначити й законодавчо закріпити поняття аморального проступку, а на рівні узагальнення судової практики наводити переліки таких проступків задля недопущення на практиці випадків, коли за одні й ті самі дії для різних осіб наставали різні наслідки, виходячи з того, що для одного судді такі дії не будуть носити аморальний характер, а для іншого – будуть.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Черноус С.М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права України / С.М. Черноус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Юридичні науки». – 2005. – № 67–69. – С. 26–28.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник для юридичних вузів і факультетів] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.many-books.org/auth/4064/book/11707/prokopenko_vl/trudove_pravo_ukraini/read.
6. Про освіту : Закон України
7. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
8. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Тищенко. – К., 2002. – 204 с.
9. Коршунов Ю.Н. Советское законодательство о труде / Ю.Н. Коршунов, Р.З. Лившиц, М.С. Румянцева. – М. : Профиздат, 1980. – 510 с.
10. Онацький В.М. Сутність аморального проступку, не сумісного з виконанням виховних функцій: теоретично-правова характеристика / В.М. Онацький, А.С. Дворніков // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – Вип. 26. – С. 108–111.
11. Контрразведывательный словарь / Высшая красносзнаменная школа Комитета Государственной Безопасности при Совете Министров СССР им. Ф. Э. Дзержинского 1972 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://enc-dic.com/kontr/Antiobschestvenn-postupok-666.html>.
12. Білик Л.Л. Фактори формування професійної свідомості і культури юриста / Л.Л. Білик [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lubbook.net/book_662_glava_32_Moralni_principi_jak_bazovi.html.
13. Висновок Ради науково-правової експертизи на запит ректора Буковинського державного медичного університету Пішака В. П. від 17.02.2010 № 01-18/3-157 виконаної відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну експертизу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://univer.km.ua/page.php?pid=101>.
14. Войшвилло Е.К. Понятие как форма мышления. Логико-гносеологический анализ / Е.К. Войшвилло. – М. : Ли-бромком, 2009. – 240 с.
15. Шапченко С.Д. Оценочные признаки в составах конкретных преступлений : дисс. ... канд. юрид. наук / С.Д. Шапченко. – К., 1988. – 223 с.