

шестве / Н.В. Витрук; отв. ред. В.А. Патюлин. – М.: Наука, 1979. – 229 с.

4. *Барабаш О. Застосування законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців* / О. Барабаш, А. Куніцин

// Радянське право. – 1978. – № 4. – С. 36–39.

5. *Кодекс України* про адміністративні правопорушення / ВВР УРСР від 18.12.1984, 1984р., № 51, ст. 1122.

Р.В. ГУБАНЬ,

кандидат юридичних наук (Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова)

ПОНЯТТЯ «АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ» ТА «ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ» ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ

Однією з гарантій права на працю працівника є неможливість необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником. Загалом це питання регулюється статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс). Однак законодавець для деяких категорій працівників встановив додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за певних умов. Однією з таких категорій є працівники, які виконують виховні функції. У п. 3 ст. 41 Кодексу зазначається, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником може відбутися за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. У Кодексі не конкретизуються ці категорії працівників. Не встановлюється їх вичерпний перелік і в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». У Постанові зазначається, що 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 [4]. Таким чином, у цьому документі також не дається вичерпний перелік категорій осіб, які можуть бути звільнені з підстав вчинення аморального проступку. У разі розгляду справ цієї категорії, суди, звичай, при визначенні, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, вдаються до законодавства України, що регулює питання освіти, а також посилаються на статuti юридичних осіб, у яких регулюються трудові відносини з працівниками, та на посадові інструкції останніх.

І якщо встановлення факту, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, як правило, у судах проблем не викликає, то питання про поняття «аморального проступку» як підстави розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, нерідко створює складнощі не лише у місцевих, а й апеляційних судах. Неправильне

розуміння місцевими судами «аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи» (далі аморального проступку), неодноразово було підставою скасування рішень місцевих судів в апеляційній та касаційній інстанції.

Очевидно, що складність розуміння поняття «аморального проступку» пояснюється не лише складністю однозначного розуміння поняття «моралі» чи «суспільної моралі», а ще й тим, що поняття «аморального проступку» не достатньо досліджується в юридичній літературі (принаймні, у цьому можна переконались, скориставшись пошуковою системою Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського). Основними працями з цього питання, виходячи з назв робіт, виявилися виконане на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук дисертаційне дослідження Григорія Васяновича «Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект)» та дисертаційне дослідження Олени Тищенко «Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України», подане на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Проте, незважаючи що в назві дисертаційного дослідження Г. Васяновича зазначено про морально-правову відповідальність педагога, а також, що ним навіть була розроблена робоча навчальна програма педагогічного спеціального курсу «Морально-правова відповідальність педагога» (як додаток до дисертаційного дослідження), ні в тексті дисертаційного дослідження, ні в навчальній програмі не йде мова про звільнення працівника за п. 3. ст. 41 Кодексу [1]. Натомість, О. Тищенко не обійшла увагою це питання. До речі, вона також звернула увагу на те, що у чинному законодавстві про працю відсутнє конкретне, чітке визначення поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції, що є несумісним з продовженням даної роботи» [11, 152]. Дослідник навіть спробувала визначити, які саме вчинки можуть «підпадати» під зазначену вище категорію. Зокрема, вона зазначає, що такими можуть бути: поява в громадських місцях у нетверезому стані, неправомірні поведінка у побуті, приниження і образи дитини (учня) чи колег тощо [11, 153].

Більше того, О. Тищенко спробувала дати визначення аморального проступку та, у зв'язку з цим, навіть запропонувала внести зміни до п. 3 ст. 41 Кодексу. Вона запропонувала таке визначення аморального проступку: «...це порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій» [11, 153]. Пункт 3 ст. 41 Кодексу вона пропонує 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 з продовженням даної роботи» [11, 158].

Про неоднозначне розуміння «аморального проступку» свідчить і судова практика. Так, 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» [7].

Таке ж визначення аморального проступку міститься і в рішенні Судової колегії судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Дніпропетровської області від 4 листопада 2010 року [10].

Від зазначеного вище визначення «аморального проступку» мало чим відрізняється визначення, дане 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» [8]. Тотожним до цього визначення терміна є і визначення, дане в рішенні Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 03.02.2012 р. [5].

Не обійшло питання визначення аморального проступку і Міністерство юстиції України. 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: «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» [3]. Як бачимо, це визначення є надзвичайно подібним, до зазначеного 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 [12]. Тотожне визначення дано у рішенні Колегії суддів Судової палати в цивільних справах апеляційного суду Львівської області від 13 листопада 2008 року [6].

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 [13].

Аналізуючи визначення аморального проступку в згаданих вище судових рішеннях, цілком можна погодитися з позицією Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя, яка була викладена ним у рішенні від 3 листопада 2010 р.: «У судовій практиці не вироблено однозначного підходу до визначення межі між проступками, сумісними і несумісними з продовженням роботи, тому суду надано право оцінювати аморальний проступок як сумісний або несумісний з продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи» [9].

Необхідно звернути увагу на те, 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. З огляду на це, вважаємо за доцільне у п.3 ст. 41 Кодексу зазначити не про «аморальний проступок», а про протиправний. Річ у тому, що на практиці часто виникають суперечки, а чи, власне, мали місце ті вчинки, на які посилається керівництво. У випадку протиправності працівник може бути більш захищений від незаконного звільнення, оскільки керівництву необхідно буде довести вчинення злочину чи адміністративного проступку.

:

1. *Васянович Г.П.* Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект): дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Г.П. Васянович. – К., 1997. – 377 с.

2. *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до N 50.*

3. *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=com_content&view=article&id=123&Itemid=87

4. *Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.*

5. *Рішення Ковельського міськрайонного суду Волинської області від 3 лютого 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21456628>*

6. *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>*

7. *Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 09 лютого 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216>*

8. *Рішення Крижопільського районного суду від 24 червня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov>*

ua/Review/10279319

9. *Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 3 листопада 2010 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/12729044>

10. *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>

11. *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.

12. *Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158>

13. *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>

Ю.Б. ІРХА,
здобувач

(Інститут законодавства Верховної Ради України)

АКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРОТЕСТУ ЯК МОЖЛИВА УМОВА ЕКСТРЕМІСТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пріоритетність прав і свобод людини і громадянина зумовлює необхідність створення в державі дієвих механізмів щодо їх охорони. Однією із важливих сфер суспільного життя є соціально-трудова відносина, які, на нашу думку, становлять базу для ефективного розвитку особистості. З метою їх захисту на конституційному рівні створено систему гарантій, до якої належить, зокрема, право працюючих на проведення акцій соціального протесту, спрямованих на відстоювання своїх прав, свобод та інтересів.

Загалом акції соціального протесту широко використовуються найманими працівниками як для спонукання роботодавців до покращення існуючих соціально-економічних умов праці та підвищення рівня соціального захисту, так і для примушення їх до виплати заборгованості із заробітної плати. Крім того, протести можуть бути реакцією і на політику держави, яку вона, як вважають працівники, здійснює не в їхніх інтересах.

Однією із форм протесту є страйк, який розглядається як крайній засіб вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) і полягає у тимчасовому колективному добровільному припиненні працівниками роботи (частина перша статті 44 Конституції України [1], стаття 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2]). Хоча страйк і вважається вищою формою захисту інтересів працівників, у процесі якого з'ясовується співвідношення сил між працею та капіталом [10, 65–66], проте він не завжди є ефективним способом вирішення колективних трудових спорів, оскільки його проведення потребує дотримання організаторами та учасниками низки законодавчо встановлених процедур, що з огляду на невисоку правову освіченість громадян, є проблематичним.

Існують випадки, коли за позовами роботодавців страйк був визнаний незаконним через порушення процедури його здійснення. Наведене мало місце щодо організації страйків у м. Кіровограді на ТОВ «Слисаветградська транспортна компанія» [3], у м. Тернополі на ВАТ «Тернопільський комбайновий завод» [4] та у м. Фастові Київської області