

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22  
DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-3/36>

### АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ОСВІТНЬО-ВИХОВНОЇ СФЕРИ

### IMMORAL MISCONDUCT AS A REASON FOR DISMISSAL OF AN EMPLOYEE IN THE FIELD OF EDUCATION

Гулаткан С.В., студентка II курсу  
*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті розглядається сутність аморального проступку як підстави для звільнення працівника, що виконує виховні функції. Авторка визначає специфіку освітньо-виховної сфери суспільного буття, проводить паралелі з досвідом європейських країн. У науковій статті встановлюється пріоритетність компетентнісного підходу до процесу навчання, а також змістовно досліджуються критерії компетентності працівників освітньо-виховної сфери, вказується на недосконалість їх нормативно-правового закріплення, що в результаті зумовлює необґрунтоване звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України роботодавцями. Провівши дослідження зарубіжного та вітчизняного досвіду щодо звільнення за аморальний проступок, авторка сформулювала дефініцію та виявила реальні підстави для застосування такого суворого стягнення. Зроблено висновок, що звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП є не лише правозастосовчим, а й беззаперечно актом оцінки моральності дій. Виходячи з чого було виявлено надтісний зв'язок норм права та моралі та їх безпосередню взаємодію при регулюванні трудових відносин у сфері освіти та виховання.

Таке дослідження супроводжується наведенням прикладів сформованих як шляхом опису таких ситуацій загалом, так і реальною судовою практикою. На основі використаного прикладного матеріалу авторка описала деякі закономірності у процесах звільнення за аморальний проступок. Серед таких закономірностей було безпосередньо зазначено оціночність категорії аморального проступку, і як наслідок суб'єктивне сприйняття її роботодавцем. У зв'язку з чим було виявлено певні критерії та обмеження для працівників зазначеної сфери, а також висвітлено питання щодо захисту їх приватного життя. Як висновок, авторка запропонувала власний спосіб вирішення питання необґрунтованих звільнень за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП.

**Ключові слова:** аморальний проступок, звільнення, працівники сфери освіти та виховання.

The article considers the essence of immoral misconduct as a basis for dismissal of an employee performing educational functions. The author determines the specifics of the educational sphere of public life, draws parallels with the experience of European countries. The scientific article establishes the priority of the competence approach to the learning process, as well as substantively examines the criteria of competence of employees in the field of education, points to the imperfection of their legal consolidation, which results in unjustified dismissal under paragraph 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code of Ukraine by employers. After conducting a study of foreign and domestic experience in acquittal for immoral misconduct, the author formulated a definition and identified real grounds for the application of such a severe penalty. It is concluded that the dismissal under paragraph 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code is not only law enforcement, but also unquestionably an act of assessing the morality of actions. Based on this, a very close connection between the norms of law and morality and their direct interaction in the regulation of labor relations in the field of education and upbringing was revealed.

Such research is accompanied by giving examples formed both by describing such situations in general and by real case law. Based on the applied material used, the author described some patterns in the process of dismissal for immoral misconduct. As a result, certain criteria and restrictions were identified for employees in this area, as well as issues related to the protection of their privacy. In conclusion, the author proposed her own way of resolving the issue of unjustified dismissals under paragraph 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code.

**Key words:** immoral misconduct, dismissal, workers in the field of education.

**Вступ.** У преамбулі Закону України «Про освіту» вказано, що зараз освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави [1].

Історія науки і освіти як сфер діяльності людини свідчить про традиційно високий потяг українців до знань. Дійсно, освіченість українського населення, особливо жіночої статі, на той час у порівнянні з іншими народами була високою. Значна увага приділялася патріотичному вихованню молоді шляхом формування культури історичної пам'яті, відданості заповідям предків, на основі ідеалу козака-лицаря, який завзято боронить рідну землю і батьківську віру [2, с. 130].

Результатом доцільно організованої діяльності науково-педагогічних працівників є сформовані громадянські компетентності: знання про національну культуру, історію, звичаї, традиції, права та обов'язки; повага до народу, держави, її символів та мови; здатність до співпраці, роботи в команді; любов до рідного дому й сім'ї, до

історії і культури країни; повага до її громадян; здатність робити свідомий вибір та нести відповідальність за свої дії. Дослідження специфіки роботи працівників, які виконують виховні функції, має сьогодні неабияку актуальність з огляду на підвищену вимогливість суспільства до працівників, які мають справу з вихованням майбутнього підростаючого покоління.

Таким чином, звичайно, прищеплення поваги до визначених цінностей мало відбуватися лише такими особами, які самі їх поважали. До викладачів висувалися високі вимоги: крім досконалого володіння своїм предметом, вони мали бути зразком у зовнішньому вигляді, інтелектуальних і моральних якостях [3, с. 152]. Трудова діяльність працівників, що виконують виховні функції, займає особливе місце в кожному цивілізованому суспільстві. Видатний педагог Ю.К. Бабанський визначав виховання як процес передавання старшими поколіннями суспільно-історичного досвіду новим поколінням з метою підготовки їх до життя і праці, необхідних для забезпечення подальшого розвитку суспільства [4, с. 22].

**Викладення основного матеріалу.** В українському законодавстві міститься окрема норма, яка вказує на можливість звільнення працівника сфери виховання за аморальний проступок.

Актуальність даної теми дослідження полягає в тому, що наразі викликає певні труднощі праворозуміння і, як наслідок, правозастосування норми, якою регулюється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення аморального проступку. Доцільно було б розглянути особливості нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. До таких особливостей, з-поміж іншого, належить поєднання централізованої регламентації (при цьому як загальними, так і спеціальними нормативно-правовими актами) з локальною, що здійснюється кожним навчальним закладом з урахуванням принципу автономії закладів освіти.

Реформування системи освіти, імплементація європейських стандартів, що спостерігаються сьогодні, викликають потребу переосмислення підходів до виникнення, зміни і припинення трудових праввідносин науково-педагогічних працівників. Визнаючи освіту пріоритетною сферою розвитку соціуму, держава відводить важливу роль діяльності закладів вищої освіти, зокрема таким їх суб'єктам, як науково-педагогічні працівники. Робота останніх – особливий вид інтелектуальної діяльності, оскільки вони повинні володіти не лише глибокими і системними знаннями в певній галузі, а й умінням передавати ці знання іншим, формувати й виховувати молоде покоління [5, с. 4].

Науково-педагогічну діяльність можна визначити як навчальну, методичну, наукову, організаційну й виховну роботу в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що здійснюється особою, фізичний і психічний стан здоров'я якої дозволяє реалізовувати свої права й виконувати обов'язки, яка має ступінь магістра, науковий ступінь або вчене звання, володіє високими моральними якостями, має належний рівень професійної підготовки і здатна забезпечувати результативність і якісь покладених на неї функцій. Трудову функцію науково-педагогічних працівників слід розглядати як сукупність певних елементів, що об'єднує: професію; спеціальність; посаду; кваліфікаційні характеристики. Кваліфікаційні характеристики посад науково-педагогічних працівників сприяють підбору і розстановці кадрів, підвищенню їхньої ділової кваліфікації, створенню дієвого механізму розмежування функцій, повноважень та відповідальності між працівниками, а також встановленню єдиних підходів у визначенні їх посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог, що до них висуваються [5, с. 1].

Зміст виховання, як справедливо зазначає О. Вишневський, є системою життєво необхідних, суспільно та особистісно значимих цінностей, які учні мають засвоїти, зберегти і розвинути відповідно до поставленої мети та завдань виховання. Цілі виховання відображено у змістовому компоненті процесу виховання, який є системою ідей, ідеалів, думок, цінностей. Інколи зміст виховання зводять до певного набору затребуваних суспільством особистісних якостей. Найвищим рівнем вихованості людини є здатність діяти, вчиняти, поводитись відповідно до моральних і соціальних норм і правил, бо мало потребувати чи бажати, мало знати, бути переконаним чи вміти – треба активно діяти. Науковець стверджує, що в основі змісту виховання лежать цінності, тому завдання виховання полягає у формуванні відношення людини до важливих загальнолюдських і національних цінностей, засвоєння яких визначатиме поведінку людини [6, с. 259].

Слід зазначити, що суб'єктами звільнення згідно з п. 3 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] і п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових

спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 слід вважати працівників, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователів, учителів, викладачів, практичних психологів, соціальних педагогів, майстрів виробничого навчання, методистів, педагогічних працівників позашкільних закладів [8]. Таке розуміння працівників-вихователів є традиційним на пострадянському правовому просторі.

Прогалиною чинного законодавства України є відсутність нормативно-правового акта, який би визначав за умов сьогодення кваліфікаційні вимоги окремо щодо кожної посади науково-педагогічних працівників. В Законі України «Про освіту» існує поняття «компетентність» як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [1]. Компетентність працівників у сфері освіти постає як якість особистості, що включає в себе знання, навички, досвід, уміння, які необхідні для якісного виконання професійної діяльності, що включає й високі моральні стандарти. Вивчення досвіду європейських країн дає підстави для з'ясування тенденцій в освіті на засадах компетентного підходу, що ставить за мету змінити хід навчання, – з процесу набуття знань на процес формування компетентностей у учнів та студентів.

Погодженість працівника зі змістом трудового договору накладає на нього й відповідні обов'язки, до яких може входити й обов'язок утримуватися від певних дій, що можуть тлумачитися роботодавцем як аморальні через його суб'єктивне розуміння моралі.

Доцільним вважаємо навести приклади закордонного правового досвіду в цій сфері. Розірвання трудового договору за законодавством Латвії можливе, якщо працівник під час виконання роботи повівся аморально, і його дії не сумісні з продовженням трудових праввідносин [9]. Очевидно, коло осіб, на яких поширюється ця норма, не обмежується лише працівниками, чия трудова функція пов'язана з вихованням. Так, звільнення за вчинення аморального проступку може відбутися тільки тоді, коли такий проступок мав місце під час виконання роботи, адже законодавство Латвії не регулює поведінку працівника поза місцем роботи.

Швейцарське законодавство прямо забороняє розірвання трудового договору з підстав, пов'язаних з особою працівника, якщо ці підстави не мають відношення до його діяльності за трудовим договором [10, с. 167]. Так, якщо умовами трудового договору буде передбачена бездоганна моральна поведінка працівника, обумовлена покладеними на нього трудовими обов'язками, то в разі невиконання цієї умови його може бути звільнено незалежно від того, чи є виховна функція складовою покладених на нього обов'язків, або ні.

Зазначимо, що крім вихователів, є низка професійних сфер, де високі моральні якості працівника мають неабияке значення (наприклад, у межах державної служби, а також у медичній і соціальній сферах). Тобто законодавець прямо не вказує на потребу для певних категорій додержуватись певної поведінки, але не виключає, що така вимога може бути зазначена самим роботодавцем.

В Угорщині вплинути на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи роботодавця можуть лише особисті здібності працівника, його поведінка під час виконання своїх трудових обов'язків або у зв'язку з діяльністю роботодавця [10, с. 151]. Отже, якщо працівник порушив правила саме під час виконання своєї трудової функції, звільнення повинно бути справедливим, а це означає, що роботодавець має обґрунтовані підстави, розслідував це питання та зафіксував порушення аморального характеру.

З наведеного огляду трудового законодавства західних країн постає, що у розвинутих європейських країнах

роботодавця володіє достатніми повноваженнями, щоб звільнити працівника зі своєї ініціативи, якщо поведінка останнього суперечить зафіксованим у трудовому договорі домовленостям. До цих домовленостей роботодавець, у свою чергу, може включати широке коло обов'язків, у тому числі й належний рівень моральної поведінки працівника.

Аналізуючи розірвання трудового договору за п. 3 ч. 1 ст. 41 чинного КЗпП України (вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи), мабуть, найтісніше, ніж у будь-якому випадку, ми стикаємось із переплетінням різних видів соціальних норм: норм моралі та норм права. При звільненні працівника за цією підставою повинні враховуватися такі обставини: а) час, який минув з моменту вчинення проступку; б) характер проступку; в) учинення такого проступку має бути несумісним з продовженням роботи, що містить виховну функцію.

В якості прикладів аморальних проступків судова практика ілюструє випадки застосування психічного чи фізичного насилля щодо учнів, бійки між самими вихователями в межах навчального закладу, або вчинення вихователем адміністративного правопорушення чи злочину у позаробочий час.

У даному випадку тісний зв'язок норм права та норм моралі зумовлений загальносоціальними чинниками, які визначають виховання як складний і багатогранний процес формування людської особистості, що відображується у юридичних чинниках, зокрема у вимогах до працівника, який здійснює виховання як роботу, обумовлену трудовим договором. Так, змістовні складові вимог до моральних якостей даних працівників зумовлені та цілком виправдані тим, що вони виконують виховні функції.

Відповідно, протилежні – аморальні прояви, матимуть деструктивний вплив на вихованців, а отже, і на майбутнє українського суспільства. 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 [11, с. 85-86].

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.

Очевидно, в таких випадках керівник освітнього закладу не може дозволити вчителю працювати в освітньо-виховній сфері, адже продовження роботи може призвести до негативного впливу на виховний процес і загалом знецінюватиме дану професію.

Виховання є цілеспрямованою діяльністю педагога. Дуже важливо, аби людина у своїй професійній діяльності усвідомлювала власну моральну відповідальність щодо виконання своїх професійних обов'язків [12, с. 37]. Так, якості особистості, яка безпосередньо бере участь у вихованні, вимагають детального вивчення. Більше того, існує потреба в юридичному закріпленні підвищених та деталізованих вимог морального характеру до працівника, який

виконує виховні функції, його поведінки – як на роботі, так і в побуті. Оскільки, якщо особа вчиняє аморальні дії в побуті, то існує велика імовірність, що вона їх вчинить і виконуючи трудові функції.

Важливим питанням також вважаємо факт доведення вчинення аморального проступку. Аналізуючи судову практику зустрічаємо, що саме через суб'єктивне ставлення до поняття моралі працівників незаконно звільняли роботодавці, не зазначаючи, який саме аморальний проступок він скоїв, тобто, що саме стало підставою для звільнення – не відомо.

До прикладу, виховательку ясельної групи було звільнено на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП у зв'язку з вчиненням нею як працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням виконання її роботи. Підставою для звільнення була довідка районної державної адміністрації про підсумки проведеного службового розслідування за заявою однієї особи про вчинення психологічного тиску вихователем ясельної групи на її малолітнього сина. Суд першої та апеляційної інстанцій дійшли висновку про задоволення позову про поновлення позивача на роботу.

Суди виходили, зокрема, з того, що довідка, складена за підсумками службового розслідування, не містить встановлених комісією прямих доказів психологічного чи фізичного тиску на дітей вихователем, а порушення, викладені у зазначеній довідці, були підставою для оголошення позивачу догани. Касаційний цивільний суд (далі – КЦС) погодився з таким вирішенням спору.

КЦС зауважив, що звільнення з підстав вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП) не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами [13].

Стандарти моралі вчителя та його поведінка, як правило, підлягають пильному громадському контролю. Вважаємо, що такі працівники повинні відповідати саме загальнодержавним стандартам обов'язкової ролі моделі. І хоча вони також мають право на приватне життя і їх приватність повинна бути захищена, доречним буде зазначити, що з цього приводу склалась така судова практика: право на приватне життя працівника сфери освіти не може мати такого ж обсягу як загальне право фізичної особи. Оскільки це унеможливило здійснення роботодавцем свого права на добір працівників, під час якого слід з'ясувати відповідність особи встановленим вимогам.

Але варто звернути увагу на те, що в існуючій судовій практиці можна спостерігати непропорційність обмежень прав та свобод із покладеними на працівника функціями.

В якості прикладу наведемо постанову КЦС ВС від 31.07.2019 р. у справі № 243/5802/16-ц, де було визнано законним звільнення заступника директора з господарської роботи навчального закладу за вчинення ним аморального проступку, який несумісний із продовженням виховної роботи [14]. У даному випадку суд визнав законним звільнення такого працівника з тих мотивів, що він також є учасником навчально-виховного процесу, не заважаючи на те, що відповідальний за господарську частину, а тому підпадає під категорію осіб, які можуть бути звільнені за вчинення аморального проступку, несумісного із продовженням виховної роботи.

Доречним вважаємо нормативне закріплення питання моральних якостей, адже розуміння сутності і змісту науково-педагогічної діяльності має важливе значення не лише для розвитку науки, а й для вдосконалення системи освіти в Україні шляхом забезпечення потреби у спеціальній якійсній підготовці кваліфікованих спеціалістів. Перед суб'єктами освітнього процесу постають все нові й нові цілі, змінюється їх роль. Реалізація глобальних завдань, насамперед, має відбуватися за рахунок власного при-

кладу високої моральності, що повинна втілюватися у всіх сферах життя такого працівника. Дія прикладу як методу виховання ґрунтується на відомій закономірності: явища, які сприймаються зором, швидко і без зусиль зберігаються у свідомості, тому що не вимагають ні розкодування, ні перекодування, якого потребує будь-яка мовленнєва дія. Тому приклад – найбільш прийнятний шлях до корекції поведінки тих, хто навчається [15].

**Висновок.** Так, питання визначення вимог до моральних якостей працівників, які виконують виховні функції, не може залишатися поза увагою науки та практики. Однак, попри те, що звільнення на підставі вчинення аморального проступку варто залишити в кодифікованому акті, це оціночне поняття потребує конкретизації або в нормативно-правових актах, або, зважаючи на закордонний досвід, у трудових договорах між роботодавцем та працівником сфери освіти.

Безумовно, норми права не повинні суперечити позитивним засадам цивілізованого суспільства. Необхідно провести глибшу теоретичну та законодавчу роботу для правильного застосування п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП з метою унеможливлення свавілля з боку як роботодавців, так і суддів. Пропонуємо прийняття ряду окремих нормативно-правових актів для деталізації вимог до працівників освітньо-виховної сфери, до прикладу, «Кодексу етики працівників освітньо-виховної сфери», метою якого було б забезпечення ефективного здійснення працівниками своїх професійних обов'язків на підставі дотримання принципів суспільної моралі та високої культури, підвищення авторитету, створення умов для розвитку справедливості, відповідальності, відданості справі, дотримання загальнолюдських моральних цінностей, формування принципової, толерантної, морально-правової, особистої позиції при виконанні трудової функції.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про освіту: закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
2. Мартиненко Д.В. Розвиток національного шкільництва на Лівобережній та Слобідській Україні у XVIII столітті: дис. ... канд. пед. наук / Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка. Суми, 2014. 282 с.
3. Історія української культури: у 5 т. Т.3: Українська культура другої половини XVII–XVIII століть / гол. ред. кол.: Б.Патон (гол. ред.); ред. кол.: В.Смолій (гол. ред.) [та ін.]. Київ: Наукова думка, 2003. 1246 с.
4. Педагогика: учеб. пособие / Под ред. Ю. К. Бабанского; 2-е изд., доп. и перераб. Москва: Просвещение, 1988. 479 с.
5. Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників: дис. ... канд. юр. наук Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 209 с.
6. Вишевський О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. Дрогобич: Коло, 2006. 608 с.
7. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. дод. до № 50. Ст. 375.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2004. № 5. С. 11–15.
9. Закон о труде Латвии: принятый Сеймом 20 июня 2001 г. и обнародованный Президентом государства 6 июля 2001 г URL: [http://www.pravo.lv/likumi/03\\_zot.html](http://www.pravo.lv/likumi/03_zot.html) (дата звернення: 01.05.2020).
10. Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран, основные институты. Москва: Юристъ, 2002. 627 с.
11. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. Вип. 113. 2011. С. 83-91.
12. Мануйлов Є.М. Проблема відповідальності особистості в контексті моралі і професійної етики. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія «Право». 2014. № 4. С. 36–41.
13. Постанова Верховного Суду від 07.10.2019 р. у справі № 475/9/17 URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/84898771> (дата звернення: 01.05.2020).
14. Постанова Верховного Суду від 31.07.2019 р. у справі №243/5802/16-ц URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/83508219> (дата звернення: 01.05.2020).
15. Писаренко О.М. Роль прикладу у вихованні. URL: [http://www.rusnauka.com/16\\_ADEN\\_2011/Pedagogica/3\\_88337.doc.htm](http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2011/Pedagogica/3_88337.doc.htm) (дата звернення: 01.05.2020).