

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

УДК 349.22:331.101.3

В. Ф. Пузирний, д. ю. н., професор

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ ПРАЦІВНИКОМ  
АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ**

**Анотація.** Стаття присвячена проблемам розірвання трудового договору у випадках вчинення працівником аморального проступку. Наголошено, що недоліком трудового законодавства України є відсутність легального визначення поняття «аморальний проступок». Зроблено висновок, що трудова діяльність педагогічних працівників має особливе правове й соціальне значення. Запропоновано врегулювати питання розірвання трудового договору у випадках вчинення працівником аморального проступку в новому Трудовому кодексі України.

**Ключові слова:** аморальний проступок; педагогічний працівник; трудове законодавство; трудовий договір.

В. Ф. Пузырный, д. ю. н., профессор

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ  
АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА**

**Аннотация.** Статья посвящена проблемам расторжения трудового договора в случаях совершения работником аморального проступка. Отмечено, что недостатком трудового законодательства Украины является отсутствие легального определения понятия «аморальный проступок». Делается вывод, что трудовая деятельность педагогических работников имеет особое правовое и социальное значение. Предложено урегулировать вопрос о расторжении трудового договора в случаях совершения работником аморального проступка в новом Трудовом кодексе Украины.

**Ключевые слова:** аморальный проступок; педагогический работник; трудовое законодательство; трудовой договор.

V. F. Puzyrnyi, Doctor of Legal Sciences,  
Professor**TERMINATION OF AN EMPLOYMENT AGREEMENT IN CASE OF AN AMORAL OFFENSE  
COMMITMENT BY AN EMPLOYEE**

**Abstract.** The article deals with the problems of termination of an employment agreement in cases of an amoral offense commitment by an employee. It is stressed that a disadvantage of the labour legislation of Ukraine is the absence of a legal definition of the concept of "an amoral offense". It is concluded that the work of pedagogical workers has a special legal and social significance. It is suggested to solve a problem of termination of an employment agreement in cases of an amoral offense commitment by an employee in the new Labour Code of Ukraine.

**Keywords:** an amoral offense; a pedagogical worker; labour legislation; an employment agreement.

**Актуальність теми дослідження.** Одним з основних напрямів щодо забезпечення захисту конституційних прав громадян у сфері зайнятості та ринку праці є вдосконалення чинного трудового законодавства. Однією із невирішених наукових проблем у трудовому праві є проблема розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

проступку. На жаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні в чинному трудовому законодавстві поняття «аморальний проступок» не встановлено, хоча Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в п. 3 ст. 41 застосовує таке поняття.

**Постановка проблеми.** У процесі реформування трудового законодавства України однією з невирішених проблем у процесі припинення трудових відносин є проблема розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема розірвання трудового договору за трудовим законодавством України є сьогодні надзвичайно актуальною. Над її розробкою працювали такі відомі вчені, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Проте питання розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку комплексно досліджено не було.

**Виділення недосліджених частин загальної проблеми.** Законодавець встановивши додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 41 КЗпП України не встановлює поняття «аморальний проступок», не конкретизує категорії працівників які можуть бути звільнені за цією підставою та не встановлює їх вичерпний перелік.

**Постановка завдання.** Метою цієї статті є дослідження теоретичних та практичних проблем розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку за трудовим законодавством України.

**Виклад основного матеріалу.** Трудова дисципліна визначається як належна поведінка працівника, виконання трудової функції відповідно до трудового законодавства й іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, умовами трудового договору та заснованими на них розпорядженнями роботодавця.

Дотримання трудової дисципліни є однією з основних обов'язків працівника, яка виражає загальну вимогу належної поведінки працівника в трудових відносинах. У ній проявляється ставлення працівника до всіх інших обов'язків, які виникають у процесі реалізації трудових правовідносин, у тому числі до обов'язків належного виконання трудової функції в загальному колективній праці, дотримання встановленої міри праці, норми праці, тривалості і режиму робочого часу, забезпечення належної якості роботи тощо.

У КЗпП України не дано легального визначення поняття дисциплінарної відповідальності. Частина 2 ст. 140 КЗпП України передбачає, що в трудових колективах створюється ситуація нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [1].

З боку роботодавця реакція на дисциплінарний проступок полягає у витребуванні письмового пояснення від порушника і застосування до нього санкцій правових норм трудового права. Для роботодавця дисциплінарна відповідальність є необхідним правовим засобом забезпечення виконання працівником трудових обов'язків, у тому числі зобов'язань за трудовим договором.

Найбільш суворої та крайнім заходом впливу на порушників трудової дисципліни є звільнення з відповідних підстав і являє собою розірвання трудового договору, припинення трудових відносин. Звільнення зачіпає найістотніші трудові права й інтереси працівника, тому підстави дисциплінарного звільнення визначаються виключно законодавцем.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ч. 3 ст. 149 КЗпП України). Яку конкретну міру дисциплінарного стягнення застосувати до працівника і застосовувати взагалі – право самого роботодавця.

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

Поряд із загальною дисциплінарною відповідальністю, спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлена для вузького кола працівників. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає більш суворі в порівнянні із загальною дисциплінарною відповідальністю заходи дисциплінарного стягнення, в тому числі додаткових підстав для звільнення. Відносно спеціальних суб'єктів поняття дисциплінарного проступку має розширене тлумачення. Для них дисциплінарним проступком можуть бути визнані такі дії, які вчинені в побуті, не при виконанні службових обов'язків, порушують норми моралі, і в основному це стосується педагогічних працівників.

Зокрема ст. 54 Закону України «Про освіту» передбачає, що педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню навичок здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я, дотримуватися педагогічної етики, настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей [2].

Відповідно до п.3 ст. 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 цієї роботи [1].

У п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»[3, с. 163] зазначено, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цієї підстави суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення аморального проступку, наступну поведінку працівника й інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України), 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 як 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. Таким чином, у цьому документі також не дається вичерпний перелік категорій осіб, які можуть бути звільнені з підстав вчинення аморального проступку.

Важливим з цього питання є також є Лист Міністерства соціальної політики України від 14 травня 2015 року № 2434/1/10-15/06, в якому зазначено, що зміст проступку та докази, що дають підстави для звільнення, законодавство про працю не визначає [4].

Трудове законодавство не розкриває також і поняття «аморальний проступок» та не наводить прикладів тих дій, які можна вважати аморальними, у зв'язку з чим виникають різні думки щодо визначення аморальної поведінки, що є однією з підстав припинення трудового договору з працівником, для якого виховні функції є основним змістом його роботи. Таким чином, визначення аморального проступку належить до категорії оціночних понять. У широкому значенні аморальний проступок – це діяння, що порушує моральні підвалини суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві.

Нині важливе значення при визначенні поняття аморального проступку належить судовій практиці. Р. В. Губань правильно зазначає, що поняття «аморального проступку» як підстави розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, нерідко створює складнощі не лише у місцевих, а й у апеляційних судах [5, с. 213].

Відповідь на питання, чи є аморальний вчинок такого працівника дисциплінарним, залежить багато в чому від розуміння трудових обов'язків працівника, їх зв'язку з виховною функцією. До

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

числа аморальних проступків, наприклад, вчені традиційно відносять застосування методів виховання, пов'язаних із фізичним або психологічним впливом. Цей погляд відповідає і судовій практиці, яка розглядає як аморальний проступок нецензурну лайку, знущання, образливе чіпляння, спонукання до вступу у статевий зв'язок, фізичний або психічний вплив працівника на учня, вихованця (побої, удар рукою) тощо.

Відповідно до Постанови Верховного Суду України № 6-248цс14 від 11 лютого 2015 року [6] аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальним слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо.

Отже, можна зробити висновок про те, що поняття аморального проступку поглинає поняття психічного й фізичного насильства над особистістю.

У науковій літературі зустрічається і більш широке визначення аморального проступку, коли оцінюється не тільки дія працівника щодо вихованця, який навчається, а й поведінка в побуті, після роботи. Наприклад, розпивання спиртних напоїв або появу в громадських місцях у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, що ображає людську гідність чи громадську мораль, водіння автомобіля у стані алкогольного сп'яніння.

Неоднозначність судової практики з цієї категорії справ своєю чергою створює труднощі при застосуванні норм трудового законодавства. У ситуації, що склалася, необхідно на основі судових рішень виділити найбільш поширені види аморальних проступків і відповідно до цього здійснити більш чітке роз'яснення законодавця про те, що визнавати аморальними діями працівників, які здійснюють виховні функції.

Крім того, п. 2 ч. 1 ст. 336 Трудового кодексу Російської Федерації пов'язує звільнення педагогічного працівника за застосування, у тому числі одноразове, методів виховання, пов'язаних із фізичним та (або) психологічним насильством над особистістю того, хто навчається, вихованця [7]. Частиною 3 ст. 43 Федерального Закону Російської Федерації «Про освіту в Російській Федерації» [8] передбачено, що дисципліна в організації, що здійснює освітню діяльність, підтримується на основі поваги людської гідності осіб, які навчаються, педагогічних працівників. Застосування фізичного та (або) психічного насильства стосовно осіб, які навчаються не допускається.

Трудова діяльність педагогічних працівників має особливе правове і соціальне значення, оскільки їхня праця накладає на них відповідальність за власну поведінку, вимагає високо моральної поведінки. Тому вчинення насильницьких дій стосовно будь-якої особистості, не тільки того, хто навчається, і вихованця, має розцінюватися як аморальна поведінка, не сумісна з продовженням цієї роботи. Професійне виконання педагогами своїх обов'язків, дотримання встановлених моральних норм сприяє формуванню здорового громадянського суспільства та є гарантією відповідального ставлення до результатів своєї педагогічної діяльності і не призводить до дисциплінарних звільнень.

О. В. Тищенко спробувала дати визначення аморального проступку та у зв'язку з цим навіть запропонувала внести зміни до п. 3 ст. 41 КЗпП України. Вона запропонувала таке визначення аморального проступку: «...це порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником своїх виховних функцій» [9, с. 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» [9, с. 158].

**Висновки дослідження та перспективи подальших наукових розвідок.** Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції,

---

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

---

аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України, по-перше, є правом роботодавця. По-друге, звільненню підлягають лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю. По-третє, допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). По-четверте, трудове законодавство України не містить поняття аморального проступку. У зв'язку з цим у новому Трудовому кодексі України пропонуємо закріпити таке визначення аморального проступку: «Аморальним проступком слід вважати винне діяння, що порушує моральні норми, притаманні суспільству, суперечить змісту трудової діяльності та дискредитує виховні функції працівника».

**Література**

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. // Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38-39. Ст.380.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р/ № 9. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
4. Лист Міністерства соціальної політики України від 14 травня 2015 р. № 2434/1/10-15/06 «Про надання відповіді». URL: <https://www.zakon-i-normativ.info/index.php/component/lica/?href=0&view=text&base=1&id=875178&menu=1240751>.
5. Губань, Р.В. Поняття «аморального проступку» та «працівника, який виконує виховні функції» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу / Р. В. Губань // Вісник Академії адвокатури України. - 2012. - № 3 (25). - С. 213-216.
6. Про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, скасування запису в трудовій книжці та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу: Постанова Верховного Суду України № 6-248цс14 від 11 лютого 2015 року. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipozicijvsu/6-248cs14>.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).
8. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г/ № 273-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174).
9. 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; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. - Київ, 2002. - 204 с.

Надійшла 5.09.2018

**Бібліографічний опис для цитування :**

Пузирний, В. Ф. Розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником аморального проступку / В. Ф. Пузирний // Актуальні проблеми юридичної науки та практики. – 2018. – № 1 (4). – С. 63-67.