

АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК, НЕ СУМІСНИЙ ІЗ ПРОДОВЖЕННЯМ ВИКОНАННЯ ВИХОВНИХ ФУНКЦІЙ: ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ

Швець Н. М.

ВСТУП

Проблематика звільнення працівника, який виконує виховні функції, за аморальний проступок, не сумісний з продовженням цієї роботи, продовжує привертати підвищену увагу наукового осередку. Розірвання трудового договору на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) ускладнюється переплетінням у цій підставі для звільнення норм моралі та правових норм. Щоб на законних засадах скористатися цією підставою для звільнення, роботодавець має водночас провести кропітку роботу, пов'язану з наданням морально-етичної оцінки дії (бездіяльності) працівника, який виконує виховні функції, і дотриматися процедурних аспектів, закладених у нормах КЗпП; профільних законів, що регламентують роботу працівників з виховними функціями; локальних актів освітніх установ. Там, де право межує з мораллю, не уникнути різного розуміння, сприйняття і тлумачення роботодавцем морально шкідливої, але припустимої та аморальної поведінки працівника.

На жаль, до цього часу, попри численні спроби поважних науковців, КЗпП не розкриває визначення аморального проступку. Від оціночних понять у трудовому праві доцільно позбавлятися. Критично ставимось до тенденції перекочування оціночних конструкцій у новий Трудовий кодекс України.

У наукових публікаціях ми повсякчас звертаємо увагу, що працівник, який виконує виховні функції щодо здобувачів освіти (дошкільної, шкільної, вищої, післядипломної), має провести кропітку роботу з опанування фахових навичок, засвоїти психологію та педагогіку роботи зі здобувачами освіти (вихованцями), бути не лише висококваліфікованим спеціалістом, а й людиною високої духовності й моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі й у побуті.

Наявність диференціації в правовому регулюванні праці осіб, які виконують виховні функції, виправдана, оскільки гідний морально-етичний вигляд таких осіб справляє позитивне враження на вихованців і слугує прикладом для наслідування підростаючого покоління, навпаки, аморальна поведінка має бути об'єктивно розслідувана, у разі

підтвердження фактами гостро засуджена й порушник має зазнати справедливих непопулярних заходів правового впливу¹.

Окремі правові аспекти механізму звільнення за вчинення аморального проступку вже були предметом наукових досліджень Т.Ю. Бігун, О.С. Боевої, В.А. Кононенко, О.В. Тищенко, Н.М. Швець тощо, водночас залишаються дискусійними питання чіткого визначення аморального проступку; що дає підстави вважати проступок несумісним із продовженням попередньої роботи. До того ж у науці трудового права не провадилася класифікація аморальних проступків.

Відсутність єдності й однастайності думок наукового осередку із цих проблемних питань, пожвавлення полеміки на тему розірвання трудового договору за вчинення аморального проступку на етапі розробки нового Трудового кодексу України зумовлюють вибір проблематики цієї наукової публікації. Спробуємо внести ясність та конструктив у ці проблемні з погляду доктрини та практики трудового права питання.

1. Взаємодія моральних і правових норм у процесі визначення аморального проступку, не сумісного з продовженням виховної роботи

Чинне українське законодавство не містить тлумачення категорії «аморальний проступок», у тому числі й у Законі України «Про захист суспільної моралі» від 20.11.2003 № 1296-IV. Це одне з плеяди оціночних понять у законодавстві про працю.

В.А. Кононенко під аморальним проступком розуміє певний вчинок особи, яка виконує виховні функції, що дискредитує її як викладача та професіонала своєї справи й не дає змоги надалі підтримувати високий авторитет у своїх студентів і здійснювати виховну функцію в подальшому².

О.В. Тищенко характеризує цей проступок як порушення норм суспільної моралі, що негативно впливає на виконання працівником покладених на нього функцій³.

У попередніх публікаціях ми пропонували розглядати аморальний проступок як «винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загальновизнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту

¹ Швець Н.М. Правові питання звільнення за аморальний проступок. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації української держави* : матер. Всеукр. наук.-практ. конфер. (Одеса, 10–11 квітня 2020 р.). Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2020. С. 139–140.

² Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2019. С. 121.

³ Тищенко О.В. Правові проблеми укладання, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. С. 153.

трудової функції працівника, чим дискредитують виховні й службові повноваження певного кола людей»⁴.

У науковій літературі запропоновано декілька визначень аморального проступку, узагальнений аналіз яких дає змогу простежити як недолік, наприклад, невиправдане нагромадження слів, тобто перевантаження визначення зайвими конструкціями, на кшталт синонімічного ряду «моральні норми, моральні цінності», чи, навпаки, надмірну стислість поняття. З погляду сприйняття конкретної правової категорії доцільно формулювати поняття більш лаконічно, оскільки законодавча техніка вимагає коротких формулювань. Пропонуємо для перспективного законодавства оновлений варіант визначення аморального проступку – винна, протиправна, антиморальна, суспільно шкідлива дія (бездіяльність) працівника, наділеного виховними функціями, на роботі й у побуті, що виключає подальше продовження цієї роботи. Аморальний проступок тягне за собою не лише громадський осуд, а й застосування заходів юридичного впливу, передбачених нормами трудового права.

Запропоноване визначення містить указівки на такі ключові ознаки: 1) вина працівника, який учинив аморальний проступок; 2) протиправність іта антиморальність поведінки порушника, що може проявлятися як суспільно шкідливе посягання на громадський порядок, права і свободи громадян, на визнані усталеними в суспільстві морально-етичні засади поведінки тощо; 3) суб'єкт аморального проступку – працівник, наділений виховними функціями; 4) звільнення за аморальний проступок не є дисциплінарним стягненням, оскільки може мати місце й у побуті; 5) учинення аморального проступку унеможливає продовження попередньої роботи, пов'язаної з виховною функцією.

Акцент у цьому визначенні зроблений на антиморальних засадах поведінки (антиморальний – тобто такий, що суперечить моралі). Загальновідомо, що мораль – неписані правила.

У Сучасному тлумачному словнику української мови надано таке визначення: мораль – система норм і принципів поведінки людей у ставленні один до одного та до суспільства⁵.

Водночас моральні постулати чітко простежуються в нормах Законів України: «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про вищу освіту», у локальних актах освітніх закладів (положення про навчальний заклад певного типу, статут, правила внутрішнього трудового розпорядку, кодекс академічної етики) серед переліку обов'язків працівників, які

⁴ Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 85.

⁵ Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів / за заг. ред. докт. філол. наук, проф. В.В. Дубічинського. Харків : ВД «Школа», 2006. С. 490.

виконують виховні функції. Стратегією національно-патріотичного виховання, затвердженою Указом Президента України від 18.05.2019 № 286/2019, передбачено, що «основними складовими національно-патріотичного виховання є: громадсько-патріотичне, військово-патріотичне та духовно-моральне виховання».

Наскрізний аналіз норм перерахованих законів засвідчує той очевидний факт, що обов'язки працівника з виховними функціями мають моральне наповнення. Зокрема, ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту» передбачено, що педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані «настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства». За частиною 1 ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту», педагогічний працівник закладу дошкільної освіти – особа з високими моральними якостями. Пунктом 3 ст. 58 Закону України «Про вищу освіту» закріплено, що науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані «дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у закладах вищої освіти».

Аналіз положень локальних актів освітніх установ також свідчить про підвищену увагу освітньої спільноти до морального вигляду працівників, які наділені виховними функціями. Наприклад, у п. 5.1 Правил внутрішнього трудового розпорядку Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, затверджених конференцією трудового колективу Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол від 26.04.2016 № 1 зі змінами від 05.01.2018), передбачено, що «у трудовому колективі створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, порушують норми моралі і педагогічної етики». Наприклад, п. 3.1 Етичного кодексу університетської спільноти, ухваленого на конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол від 27.12.2017 № 2), закріплено, що «визначальний статус професорсько-викладацького складу в університетському просторі зумовлює характер його діяльності, кожен напрям якої має моральну вагу».

Отже, працівникові з виховними функціями варто постійно пам'ятати, що моральні постулати суспільства ним не мають бути порушені, оскільки на такі посади приймаються винятково особи з високими моральними якостями, і зазначені якості не можуть бути розтрачені в процесі роботи. Усі без винятку Кодекси академічної доброчесності (етики) містять положення, що лише підсилюють значущість дотримання науково-педагогічними працівниками морально-етичних засад розвитку сучасного суспільства. За порушення

цих правил, принципів можливий не лише осуд університетської спільноти, а й академічна відповідальність за академічну нечесність аж до звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП.

Дефініція «не сумісний з продовженням цієї роботи» – ще одне оціночне поняття в законодавстві про працю. Суд при розгляді індивідуального трудового спору робитиме висновок, чи є аморальний проступок таким, що не сумісний із продовженням цієї роботи, або все ж таки вчинений проступок не стане перешкодою на шляху до продовження виконання трудової функції, пов'язаної з вихованням.

Нам імпонує точка зору О.С. Боевої: «... зміст дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» полягає саме у вираженні протилежних якостей та антиподу до високих моральних якостей педагога...»⁶.

У Сучасному тлумачному словнику української мови надано таке визначення: «... несумісний – якого не можна поєднати, сумістити з чим-небудь іншим; який не може існувати одночасно з чим-небудь іншим»⁷.

З огляду на зазначене, аморальний проступок, учинений працівником, який виконує виховні функції, не може супроводжуватися потуранням з боку керівництва освітнього закладу, подекуди відвертим ігноруванням факту вчинення такого проступку, латентністю проявів аморальної поведінки; не може бути сумісним з пролонгацією таким працівником виконання виховної функції.

Хоча ми виступаємо за збереження в перспективному законодавстві такої підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як звільнення працівника, який виконує виховні функції, за аморальний проступок, не сумісний із продовженням даної роботи, проте вважаємо за доцільне в перспективному законодавстві замінити конструкцію «не сумісний з продовженням цієї роботи» на більш жорстку – аморальний проступок, що виключає продовження цієї роботи, оскільки, якщо існує поняття «аморальний проступок», «не сумісний з продовженням даної роботи», то має існувати й аморальний проступок, «сумісний з продовженням цієї роботи». Навіть саме формулювання «аморальний проступок, сумісний з продовженням попередньої роботи» викликає дисонанс. За прикладом аморальної поведінки одного педагога (вихователя) інші поводитимуться в такий же спосіб.

Звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП – право роботодавця, видається, що в окремих випадках роботодавець вправі, замість звільнення за цим ганебним пунктом чи оголошення догани, наприклад, змінити умови трудового договору (контракту) працівника, який учинив аморальний проступок, перевівши останнього на іншу посаду в установі, що не

⁶ Боева О. С. Тлумачення дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 90.

⁷ Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів / за заг. ред. докт. філол. наук, проф. В.В. Дубічинського. Харків : ВД «Школа», 2006. С. 555.

передбачає виконання виховних функцій (наприклад, лаборантом, секретарем-друкаркою). Безсумнівно, таке переведення можливе лише за згодою працівника, а в разі його відмови трудові відносини повинні бути припинені за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП (більш делікатна підстава для припинення трудових відносин). Випадки переведення мають бути виправданими, тобто якщо йдеться про морально шкідливу (а не про небезпечну), але припустиму поведінку працівника з виховними функціями (наприклад, уживання специфічного жаргону, сленгу), який до цього інциденту позитивно характеризувався за місцем роботи, мав заохочення, не мав дисциплінарних стягнень тощо.

У тексті підготовленого до другого читання Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 законодавець також передбачив таку підставу для звільнення, як учинення аморального проступку. Ця норма міститься в п. 5 ч. 2 ст. 92 Проекту і звучить так: «... вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою». Тобто законодавець доповнив цю норму тим, що такий проступок працівник може вчинити не лише під час виконання своєї трудової функції, а й у позаробочий час і навіть у побуті. Проте зникло твердження, що такий проступок «не сумісний з продовженням цієї роботи». З одного боку, законодавець хоче позбавити Трудовий кодекс від одного з оціночних понять, що є, безумовно, плюсом для правозастосовної діяльності. Але й не виключає, що такий проступок сумісний з продовженням виховної діяльності. На нашу думку, таке формулювання є наближенням такого роду звільнення до дисциплінарного стягнення, що, у свою чергу, суперечить природі й цілям звільнення за вчинення аморального проступку працівників, які виконують виховні функції⁸.

До всього Проект Трудового кодексу № 1658 (з огляду на формулювання ст. 113 Проекту) не передбачає згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення за п. 5 ч. 2 ст. 92, на відміну від положень чинного КЗпП (за ч. 1 ст. 43 КЗпП згода профспілки на розірвання трудового договору (контракту) за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП обов'язкова). Відповідно, перспективне законодавство закладає підвалини спрощення процедури розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. Критично ставимося до такої позиції нормотворців, адже не варто забувати, що рішення профспілки про відмову в наданні згоди на звільнення має бути обґрунтованим, мотивованим, і пропонуємо ст. 113 Проекту Трудового кодексу № 1658

⁸ Бігун Т.Ю., Полтавець Ф.С. Проблемні питання звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (75). С. 8.

викласти в такій редакції: «Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктом 5 частини другої статті 92, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє в юридичній особі, членом якої є працівник».

Доцільно підсумувати: 1) аморальний проступок – оціночне поняття, водночас, на наше переконання, є сенс очищати законодавство від оціночних понять; 2) визначення аморального проступку «проситися» в текст перспективного законодавства; 3) аморальна поведінка працівника, який виконує виховні функції, зводиться до дій (бездіяльності), що суперечать сучасним уявленням суспільства про мораль та етику взаємин, закладених у нормах профільних законів, низці підзаконних нормативно-правових актів, локальних актів; 4) з метою запобігання аморальним проступкам доцільно привести у відповідність до норм законів України в частині моральної складової локальні акти освітніх установ; 5) пропонуємо в перспективному законодавстві не спрощувати процедуру розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку, зберігши необхідність отримання згоди профспілки на звільнення.

2. Класифікація аморальних проступків

Аморальна поведінка серед осіб, які виконують виховні функції, зустрічається, але не завжди призводить до звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Аналіз судової практики, опрацювання публікацій наукової спільноти, інтернет-ресурсів тощо дають змогу навести окремі приклади аморальних проступків. Говорити про прогнозування розробки переліку аморальних проступків, не сумісних з продовженням роботи, пов'язаної з виховним складником, видається недоцільним, оскільки передбачити потенційно можливу аморальну поведінку в різних її проявах неможливо, якою б бурхливою не була наша фантазія. ХХІ століття перекреслює деякі прояви, які могли б бути розцінені як аморальні у ХХ та більш ранніх століттях.

Моніторинг судової практики, тлумачення п. 50 Рекомендації Генеральної конференції ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів установ вищої освіти від 11.11.2007, проведений аналіз наукових публікацій переконливо доводять, що до аморальних проступків у наш час можна зарахувати: застосування методів виховання, пов'язаних із фізичним насильством або психологічним впливом (побої, удар рукою або якимось предметом, знущання, погрози, залякування, приниження честі й гідності, емоційна байдужість, публічне відчитування та висміювання недоліків вихованця, насмішки над поведінкою наодинці з вихованцем); непристойне докучання особам жіночої статі в громадських місцях, включаючи спонукання до вступу в статевий

зв'язок; сексуальне насильство; схиляння неповнолітніх до нездорового способу життя (вживання спиртних напоїв, паління; азартні ігри); підrobка або фальсифікація результатів науково-педагогічної роботи як прояв академічної недобросовісності; управління транспортним засобом у нетверезому стані; скандали через ганебні вчинки; жорстоке поводження з тваринами⁹; ненормативна лексика (лайка), у тому числі в телефонних розмовах чи в перебігу інтернет-конференцій тощо. Окремі з наведених прикладів продовжують породжувати дискусії, що зайвий раз свідчить про існування потреби проведення систематичних узагальнень судової практики для конкретизації правозастосування в питанні моральної припустимості чи аморальної поведінки.

Публікації науковців інших країн засвідчують, що аморальною вважається поведінка осіб з виховною функцією, пов'язана з моральною розпустою, зумовленою сексуальною революцією, тощо. Американські науковці висвітлюють відверто сміливі приклади аморальних проступків. Так, Флойд Делон (США) наводить такі приклади аморальної поведінки: гомосексуальна поведінка не з учнями; подружня зрада; незаконне співмешкання чи позашлюбна вагітність тощо¹⁰. Кліффорд П. Хукер (США) узагальнює такі приклади аморальних проступків учителів: моральна розбещеність (розпуста), крадіжка шкільних коштів (майна) тощо¹¹.

Моральний занепад особи з виховною функцією неприпустимий. Аморальна поведінка саморуйнівна для особи з виховною функцією. Так, до глобальних викликів сучасності доцільно зарахувати насильство в будь-яких проявах. На теренах України порушена проблематика тривалий час замовчувалася, що пов'язано з ідеологічними засадами радянського періоду, згодом – культурологічними особливостями, ментальністю значної частини українського суспільства.

А.В. Донцова зазначає: «Пригноблення особистості, яких би витончених форм воно не набувало, завжди пов'язане з елементами аморальності, бо пригноблення і пригнічення ... породжують елементи негативної соціалізації, деформують соціальні відносини»¹².

⁹ Бігун Т.Ю. Сучасні тенденції та перспективне законодавство про аморальний проступок. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти* (частина II) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конфер. м. Львів, 22–23 січня 2020 року. Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 36.

¹⁰ Floyd G. Delon Legal controls on teachers conducts: teacher discipline: NOLPE monograph series. 1977. P. 4, 15. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED150672.pdf> (дата звернення: 20.01.2021).

¹¹ Hooker, Clifford P. Terminating Teachers and Revoking Their Licensure for Conduct beyond the Schoolhouse Gate. Paper presented at the Annual Meeting of the National Organization on Legal Problems in Education (San Diego, CA, November 17–19, 1994). 22 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED379754.pdf> (дата звернення: 20.01.2021).

¹² Донцов А.В. Моральна культура вчителя : монографія. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2008. С. 92–93.

Спробуємо структурувати за критеріями аморальні проступки. Так, залежно від місця вчинення аморальні проступки бувають: 1) учинені на роботі (у рамках закладу освіти, включаючи перебування у відрядженні в іншому освітньому закладі, на курсах підвищення кваліфікації, стажуванні тощо); 2) учинені поза межами освітньої установи (у побуті, у громадських місцях тощо). Залежно від форми вираження (прояву, утілення) аморальної поведінки: 1) вербальний (словесний, озвучений) аморальний проступок; 2) невербальний (наприклад, непристойний жест, вчинок, акт, фотозображення). Залежно від просторового чинника: 1) аморальний проступок, учинений у реальному житті (просторі); 2) в інтернет(віртуальному)-просторі (на сторінках інтернет-видань; у соцмережах). Залежності від того, у зв'язку з виконанням виховної функції чи у відриві від виконання виховної функції вчинено аморальний проступок: 1) пов'язані з виконанням виховної функції; 2) не пов'язані з виконанням виховної функції. Залежно від форми впливу на вихованця аморальні проступки можна класифікувати на: 1) пов'язані з фізичним насильством (рукоприкладство, сексуальне насильство тощо); 2) пов'язані з психологічним впливом (емоційна байдужість; словесне цькування, включаючи булінг; погрози; схиляння неповнолітніх до нездорового способу життя тощо).

Наведемо приклад невинуватого звільнення особи з виховною функцією за вчинення аморального проступку. Так, було звільнено за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП професора одного з університетів з посади завідувача однієї з кафедр на підставі доповідної записки проректора та акта фіксації відмови від надання обґрунтованих письмових пояснень за написання й оприлюднення скандальної книги «Червона лінія» (збірка оповідань про життя вищу без конкретизації прізвищ), де в окремих літературних персонажах університетська спільнота впізнала себе в образливо-аморальному контексті. Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду дійшов висновку (Постанова Верховного Суду від 05.02.2020 у справі № 308/452/19 (провадження № 61-19190св19)), що видання художнього твору науково-педагогічним працівником незалежно від його змісту й індивідуального сприйняття цього твору іншими особами не може визнаватися аморальним проступком, а отже, не може бути підставою для його звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. У розвиток цієї позиції ст. 6 Закону України «Про культуру» гарантує права громадян у сфері культури, зокрема свободу творчості. Фізична особа має право на вільний вибір сфер, змісту та форм (способів, прийомів) творчості. Цензура процесу творчості й результатів творчої діяльності не допускається.

Ще один показовий у негативному сенсі випадок – справа від 11.02.2015 № 6-248цс14, коли наказом в. о. ректора одного з університетів було на законних засадах звільнено з роботи професора

однієї з кафедр з підстав, передбачених п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Проступок полягав у тому, що професор, нехтуючи загальноприйнятими нормами поведінки, у гуртожитку під час конфлікту, що виник на ґрунті особистих неприязних стосунків, завдав особі середньої тяжкості тілесних ушкоджень, за що був притягнутий до кримінальної відповідальності. У цьому випадку науково-педагогічний працівник до інциденту брав участь у навчально-виховному процесі ЗВО, що спрямований на підготовку працівників правоохоронних органів, інших фахівців у галузі права, тому вчинення ним аморального проступку, пов'язаного з ігноруванням вимог суспільної моралі, є несумісним з виховною функцією викладача, не дає змоги далі йому брати участь у навчально-виховному процесі, свідчить про наявність підстав для звільнення з роботи за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Критично ставимося до неприпустимого з боку науково-педагогічного працівника формату поведінки в щойно наведеному прикладі із судової практики.

Працівник, який виконує виховні функції, має бути здоровим у всіх іпостасях (фізично, психічно, морально загартованим), тому цілком виправдано вимагати при працевлаштуванні на посади осіб з виховними функціями довідку про стан здоров'я, медичну довідку про проходження обов'язкових попереднього та періодичного психіатричних оглядів. Пропонуємо доповнити Перелік професій та видів діяльності, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичний наркологічний огляд, працівниками, які виконують виховні функції.

У зв'язку зі стрімким розвитком інноваційних технологій працівникам, наділеним виховними функціями, доцільно стежити за форматом своєї поведінки на просторах всевітньої павутини. Поява Інтернету спровокувала зростання публічності особистого життя через соцмережі. Сторінки Інтернету стали тим сумнозвісним майданчиком, де наводяться приклади аморальних проступків. Проте в законодавстві чітко не передбачено, чи може певна поведінка працівника з виховними функціями в Інтернеті підпадати під категорію аморального проступку.

Зокрема, резонансний випадок мав місце на теренах нашої держави: за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП було звільнено виховательку дитячого садка за розміщені в одній із соцмереж фото в купальнику під час відпочинку, а також світліну з келихом рідини, зовні схожої на вино, у руці¹³. Верховний Суд поновив виховательку на роботі (справа № 568/879/17 у Єдиному державному реєстрі судових рішень).

Сучасний світ став іншим з появою соцмереж, проте незмінними залишаються людські чесноти працівників, наділених виховними функціями, у цьому інноваційному світі. Ми йдемо в ногу з часом, але

¹³ Верховний суд поновив на роботі виховательку, яку звільнили за нібито аморальні фото. URL: <https://konkurent.in.ua/publication/38786/verhovniy-sud-ponoviv-na-roboti-vihovatelku-yaku-zvilnili-za-nibito-amoralni-foto/> (дата звернення: 20.01.2021).

наша комунікація в соцмережах, наші кроки в Інтернеті мають бути виваженими, повинні викликати повагу та захоплення підростаючого покоління, а не зневагу, образи, супротив чи виклик сьогочасному суспільству.

Не варто забувати про digital-етикет. Доцільно бути тактовними в переписці з вихованцями (e-mail, Viber, Telegram тощо), дотримуватися усталених правил української граматики, транслювати високі стандарти ведення кореспонденції, запобігаючи виникненню неприємних ситуацій, що межують з аморальністю. У цій площині on-line-комунікації не варто переходити межу між морально припустимою поведінкою та аморальною.

Обстоюємо позицію, що манера поведінки працівників з виховними функціями й формат висловлювань на сторінках соціальних мереж мають обговорюватися на курсах підвищення кваліфікації останніх. Більше того, перехід на дистанційний формат роботи, зумовлений протидією поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), поставив нові виклики перед науковою, науково-педагогічною, педагогічною спільнотою. Проведення уроків, лекцій, практичних занять, семінарів тощо з використанням відеоконференцій на сучасних on-line платформах має додатково дисциплінувати осіб з виховними функціями, оскільки, як правило, лекції мають відкритий характер, батьки вихованців можуть приєднатися до перегляду матеріалу, студент може звернутися з проханням записати лекцію, базові відеолекції транслюються, наприклад, у добірках you-tube каналів. Висока мовна культура, стриманість у висловлюваннях і коментарях (подекуди в перебігу on-line спілкування трапляються непередбачувані ситуації, коли близькі вихованців, їхні друзі, домашні тварини потрапляють у кадр у недоречний момент або навіть поза кадром гучно розмовляють чи галасують (якщо йдеться про домашніх улюбленців) тощо), охайний зовнішній вигляд – ті чесноти, про які не варто забувати, виходячи в прямі ефіри з власного помешкання чи деінде.

На кшталт дипломатичному протоколу може бути запроваджений протокол для працівників, які наділені виховними функціями.

Як знайти баланс між морально припустимою на просторах Інтернету для осіб з виховними функціями й аморальною поведінкою, щоб, з одного боку, не перекривати кисень сучасному працівникові, не повернути в радянське минуле з тогочасними ідеологічними установками та жорсткою цензурою, а з іншого боку, розвивати в осередку поважної педагогічної (науково-педагогічної) спільноти навик стриманого, інтелігентного, культурного, вихованого поведіння в Інтернет-середовищі, адже цілком очевидно, що окремі епізоди свого позауніверситетського (позашкільного тощо) життя та творчої діяльності за жодних обставин не мають стати надбанням громадськості. У розвиток цього положення працівникові, наділеному

виховними функціями, доцільно повсякчас тримати руку на пульсі конструктивного добору висловлювань у своїх Інтернет-дописах, моніторити матеріали із зображеннями, які потрапляють на простори всесвітньої павутини від власного імені, щоб не дискредитувати високе звання наукового (науково-педагогічного) працівника й підтримувати престижність своєї праці та імідж наукового (освітнього) закладу, представником якого він є.

Настав час приділити посилену увагу правилам поведінки працівників з виховними функціями на просторах Інтернету, у соціальних мережах у текстах локальних актів освітніх закладів. Доцільно відповідні положення внести до колективного договору, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Кодексів академічної етики або розробити Положення про морально-етичний вигляд працівників з виховними функціями чи Правила поведінки в Інтернеті (Правила Інтернет-етики).

З нашої позиції, морально припустима поведінка – поведінка, яка загалом прийнятна, адже докорінно не суперечить моралі, не підриває підвалини морального та духовного розвитку суспільства. Наприклад, така поведінка може бути виправданою за певних умов: під дулом пістолета терориста працівник з виховними функціями з метою захисту здоров'я й життя вихованців у грубій формі пригрозив дітям фізичним покаранням, якщо вони негайно не сховаються під партами чи не ляжуть на підлогу. Навряд чи такий формат поведінки (погрози вихователя) буде морально засуджений суспільством. Аморальна ж поведінка – позбавлена моралі, неморальна, антиморальна.

Отже, запропоновано авторську класифікацію аморальних проступків, визначення морально-припустимої поведінки, а також наведено окремі приклади, у тому числі із судової практики, що ілюструють застосування п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП як підстави для звільнення працівника з виховними функціями, у тому числі й у невинуватих випадках.

ВИСНОВКИ

Запропоновано закріпити в перспективному законодавстві таке визначення: аморальний проступок – винна, протиправна, антиморальна, суспільно шкідлива дія (бездіяльність) працівника, наділеного виховними функціями, на роботі й у побуті, що виключає подальше продовження цієї роботи.

Проект Трудового кодексу № 1658 закладає підвалини спрощення процедури розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. Критично ставимося до такої позиції нормотворців, адже не варто забувати, що рішення профспілки про відмову в наданні згоди на звільнення має бути обґрунтованим, мотивованим, і пропонуємо ст. 113 Проекту

Трудового кодексу № 1658 викласти в такій редакції: «Розірвання трудового договору з підстав, передбачених статтею 86, пунктом 5 частини другої статті 92, пунктами 1 і 2 частини першої статті 93 цього Кодексу, допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє в юридичній особі, членом якої є працівник».

Аморальні проступки доцільно класифікувати. Так, залежно від місця вчинення аморальні проступки бувають: 1) учинені на роботі; 2) учинені поза межами освітньої установи (у побуті, у громадських місцях тощо). Залежно від форми вираження (прояву, утілення) аморальної поведінки: 1) вербальний аморальний проступок; 2) невербальний. Залежно від просторового чинника: 1) аморальний проступок, учинений у реальному житті (просторі); 2) в Інтернет (віртуальному)-просторі. Залежно від того, у зв'язку з виконанням виховної функції чи у відриві від виконання виховної функції вчинено аморальний проступок: 1) пов'язані з виконанням виховної функції; 2) не пов'язані з виконанням виховної функції. Залежності від форми впливу на вихованця аморальні проступки можна класифікувати на: 1) пов'язані з фізичним насильством; 2) пов'язані з психологічним впливом.

Обстоюємо позицію, що зовнішній вигляд, манера поведінки та формат висловлювань у digital-просторі мають стати обов'язковим елементом програми професійного розвитку й конструктивно обговорюватися на курсах підвищення кваліфікації працівників з виховними функціями.

Уважаємо за доцільне приділити посилену увагу правилам поведінки працівників, наділених виховними функціями, як користувачів у мережі в текстах локальних актів освітніх закладів. Відповідні положення доцільно внести до колективного договору, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Кодексів академічної етики або розробити Положення про морально-етичний вигляд працівників з виховними функціями чи Правила поведінки в Інтернеті (Правила Інтернет-етики).

Під морально неприпустимою поведінкою розуміємо поведінку, яка загалом прийнятна, адже докорінно не суперечить моралі, не підриває підвалини морального та духовного розвитку суспільства.

АНОТАЦІЯ

Актуальність проблематики звільнення за аморальний проступок зумовлена реформою освітньої галузі та сучасними тенденціями розвитку трудового права. Переформатування освітнього середовища за реалій Болонського процесу, розвитку цифрових технологій актуалізує проблему виявлення аморальних проступків, їх фіксації, сприяння запобіганню імітації розслідування випадків аморальних дій (бездіяльності); запобіганню залишенню без уваги проявів

аморальності заради виховання морально здорового покоління. Також актуальність зумовлена зростанням публічності особистого життя через соціальні мережі.

На підставі вивчення національних і міжнародних актів трудового законодавства, практики їх застосування, висновків і пропозицій вітчизняних і зарубіжних учених обґрунтовано необхідність підготувати практичні рекомендації й пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення та правозастосовної практики в цій царині напередодні реформування законодавства про працю. Зокрема, конкретизовано визначення аморального проступку шляхом удосконалення розроблених науковцями раніше дефініцій; наведено приклади аморальних проступків і вперше розроблено авторську класифікацію останніх; розкрито категорію морально-припустимої поведінки.

Перехід на дистанційний формат роботи, зумовлений протидією поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), поставив нові виклики перед науково-педагогічною спільнотою й довів необхідність приділити підвищену увагу правилам поведінки працівників, які виконують виховні функції, як користувачів у мережі в текстах локальних актів освітніх закладів. За аналогією з дипломатичним протоколом обстоюється рекомендація розробити протокол для працівників з виховними функціями. Сформульовано позицію, що манера поведінки та формат висловлювань на сторінках соціальних мереж мають обговорюватися на курсах підвищення кваліфікації працівників, наділених виховними функціями.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боева О.С. Тлумачення дефініції «несумісність з продовженням даної роботи» при звільненні за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2016. № 1. С. 85–91.

2. Бігун Т.Ю., Полтавець Ф.С. Проблемні питання звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. *Молодий вчений*. 2019. № 11 (75). С. 7–11.

3. Бігун Т.Ю. Сучасні тенденції та перспективне законодавство про аморальний проступок. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти* (частина II) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 22–23 січня 2020 р.). Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 35–37.

4. Верховний Суд поновив на роботі виховательку, яку звільнили за нібито аморальні фото. URL: <https://konkurent.in.ua/publication/38786/verhovniy-sud-ponoviv-na-roboti-vihovatelku-yaku-zvilynili-za-nibito-amoralni-foto/> (дата звернення: 20.01.2021).

5. Донцов А.В. Моральна культура вчителя : монографія. Харків : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2008. 240 с.

6. Floyd G. Delon Legal controls on teachers conducts: teacher discipline: NOLPE monograph series. 1977. 90 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED150672.pdf> (дата звернення: 20.01.2021).

7. Hooker, Clifford P. Terminating Teachers and Revoking Their Licensure for Conduct beyond the Schoolhouse Gate. Paper presented at the Annual Meeting of the National Organization on Legal Problems in Education (San Diego, CA, November 17–19, 1994). 22 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED379754.pdf> (дата звернення: 20.01.2021).

8. Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2019. 200 с.

9. Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів / за заг. ред. докт. філол. наук, проф. В.В. Дубічинського. Харків : ВД «Школа», 2006. 1008 с.

10. Тищенко О.В. Правові проблеми укладання, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 204 с.

11. Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–92.

12. Швець Н.М. Правові питання звільнення за аморальний проступок. *Правове регулювання суспільних відносин в умовах демократизації української держави* : матер. Всеукр. наук.-практ. конфер. (Одеса, 10–11 квітня 2020 р.). Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2020. С. 139–140.

Information about the author:

Shvets N. M.,

Ph. D. in Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law University
77, Pushkinska str., Kharkiv, 61024, Ukraine