

Аморальний проступок та правові наслідки його здійснення // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – Ужгород, 2013. – Випуск 23. – Ч. II. – Т. 2 – С. 44 – 48. (0,5 др. арк.)

УДК 349.22

12.00.05 – трудове право та право соціального забезпечення

**АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ТА ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ЙОГО
ЗДІЙСНЕННЯ**

**IMMORALITY AND LAWFUL CONSEQUENCES OF ITS
ACCOMPLISHMENT**

Тихонович Л.А.,

викладач кафедри державно-правових дисциплін
та міжнародного права юридичного факультету
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

У статті розкривається сутність поняття “аморальний проступок”, визначаються його можливі форми в сфері трудових відносин. Проаналізовані правові наслідки здійснення аморального проступку працівниками, до яких висуваються підвищенні моральні вимоги. Увага приділяється особливостям звільнення за скоєння аморального проступку осіб, що виконують виховні функції.

Ключові слова: аморальний проступок, правові наслідки, виховні функції, трудові відносини, звільнення з ініціативи роботодавця.

В статье раскрывается сущность понятия “аморальный проступок”, определяются его возможные формы в сфере трудовых отношений.

Проанализированы правовых последствий осуществления аморального проступка работниками, к которым выдвигаются повышенные моральные требования. Внимание уделяется особенностям увольнения за совершение аморального проступка лицами, исполняющими воспитательные функции.

Ключевые слова: аморальный проступок, правовые последствия, воспитательные функции, трудовые отношения, увольнение по инициативе работодателя.

The article defines the notion of ‘amoral action’, specifics its possible forms in the sphere of labour relations, and considers legal consequences of amoral actions of employees to whom advanced moral demands are put forward. The attention is focused on the specifics of firing the persons who perform educational functions.

Key words: amoral action, lawful consequences, educational functions, making redundant by the employer’s initiative.

Постановка проблеми. Соціально-економічні відносини, які складаються останнім часом в нашій державі, нівелювання моральності в суспільних відносинах, створює підґрунтя для порушення норм моралі в сфері праці. Аналіз теорії і практики регулювання трудових відносин дозволяє зазначити, що до основних таких порушень можна віднести здійснення аморальних вчинків у процесі трудової діяльності. Для подолання подібних проявів необхідно розглянути проблему з точки зору її розв’язання засобами взаємодії норм права і норм моралі.

Стан дослідження. Аналізу питань, пов’язаних з особливостями здійснення аморальних проступків у сфері трудових відносин та їх правовими наслідками присвячені праці К. Ю. Богуславської, С. Ю. Головінової, Г. С. Гончарової, К. М. Гусова, О. М. Медведєва, Л. В. Отриби, А. І. Ставцевої, О. В. Тищенко, О. С. Хохрякової, Н. М. Швець та ін.

Мета статті полягає в розкритті сутності аморального проступку в сфері трудових відносин та аналізі існуючих правових наслідків його здійснення.

Виклад основного матеріалу. В довідниковій літературі поняття “вчинок” використовується на позначення “свідомої дії, що оцінюється як акт морального самовизначення людини, в якому вона стверджує себе як особистість у своєму ставленні до іншої людини, самої себе, групи або суспільства, до природи в цілому” [1, с. 78]. Вчинок виступає основною одиницею соціальної поведінки, в якій виявляється і формується особистість людини. Здійсненню вчинку передують внутрішній план дій, в якому виражається свідомо вироблений намір, мається прогноз очікуваного результату й наслідків для оточуючих осіб і суспільства.

При позитивній оцінці вчинку використовуються такі моральні характеристики, як “безкорисний, благородний, великодушний, високоморальний, гуманний, героїчний, громадянський..., добрий, милосердний, мужній..., сміливий, самовідданий, справедливий, чесний” [2, с. 86]. Але, як зазначає С. Ю. Головіна, вчинок, що виступає особистісною формою поведінки, в якій здійснюється самостійний вибір цілей і способів поведінки, часто може суперечити загальноприйнятим правилам [3, с. 63]. У таких випадках він визначається, як “авантюристичний, аморальний, безвідповідальний, непристойний, нечесний, підлий, підступний...” [2, с. 86].

Кожна людина, як член суспільства, кожного дня вступаючи у різноманітні соціальні відносини і володіючи певною свободою, має свою свободу заключати у певні рамки, тобто узгоджувати її зі свободою інших людей. Тому поведінка її повинна будуватися на визначених правилах, законах, виробленими самим суспільством. Обов’язок узгоджувати свою поведінку у відповідності до норм моралі виступає суспільним обов’язком кожної людини.

У той же час поведінка особи регулюється не тільки нормами права, а й нормами моралі, які можуть бути порушені з різних причин від повного неприйняття конкретною особистістю даної моральної норми до свідомого її порушення. Саме тому законодавець для певних категорій працівників, у зв’язку з виконанням ними важливої ролі для суспільства і держави встановлює підвищену відповідальність. Відбувається це шляхом надання моральним вимогам правового значення. Надаючи моральному обов’язку правової форми, законодавець

забезпечує можливість застосування в необхідних випадках державного примусу. Це один із способів прояву моралі в праві, при якому відбувається тісна взаємодія, взаємозв'язок і взаємопроникнення права і моралі один в одного. Такі норми мають всі ознаки, властиві нормам права, але володіють певною специфікою, їх зміст визначається мораллю. Звичайно, кожна норма права має будуватися на основі моральних цінностей, що панують у суспільстві. Особливості цих норм в тому, що кожного разу при їх використанні вони будуть наповнюватися різним змістом, який визначають моральні принципи суспільства.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови “проступок” – це вчинок, що порушує які-небудь норми, правила поведінки, загальноприйнятий порядок; провина [4, с. 1179]. Подібне визначення зустрічаємо й у Тлумачному словнику російської мови С. І. Ожегова, який визначає проступок як порушення правил поведінки, провину [5, с. 712]. В юридичній довідковій літературі зазначено, “проступок – це протиправна поведінка, що тягне за собою дисциплінарну, цивільно-правову чи адміністративну відповідальність” [6, с. 233].

З вищевказаного можна зробити висновок, що поняття “аморальний вчинок” і “аморальний проступок” можна вживати як синоніми.

Трудове законодавство не наводить дефініції поняття “аморальний проступок”. Ця правова і етична конструкція належить до категорії оціночних, тобто таких, що не конкретизуються законодавством.

Н. М. Швець на основі узагальнення тлумачень аморального проступку, які зустрічаються в науці трудового права, так сформулювала визначення цього поняття: “... винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загальновизнаному уявленню про гідну поведінку, а також змісту трудової функції працівника, чим дискредитують виховні і службові повноваження певного кола людей” [7, с. 85]. В. І. Прокопенко також під аморальним проступком розуміє винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників, дискредитують виховні і службові повноваження певного кола людей [8,].

А. І. Ставцева, О. С. Хохрякова під аморальним проступком розуміють діяння, яке порушує основні моральні норми суспільства і суперечать змісту службово-трудової функції працівника і тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб [9, с. 144].

У чинному трудовому законодавстві також відсутнє конкретне, чітке визначення поняття “аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції, що є несумісним з продовженням даної роботи”.

Дослідники означеної проблеми А. Губенко, М. Губенко серед кола діянь працівника, що дозволяють відносити їх до категорії “аморальний проступок” відносять, в першу чергу, надання працівником роботодавцю підроблених документів або завідомо неправдивих документів при укладанні трудової угоди, бо будь-який обман аморальний. Надання неправдивих відомостей може бути підставою розірвання з працівником трудового договору за умови, якщо дійсні відомості і документи, які працівник мав надати, могли стати підставою відмови в його укладанні. Якщо ж достовірність або недостовірність наданих працівником відомостей і документів сама по собі не може служити підставою відмови в прийомі на роботу, звільнення за цією ознакою навряд чи можна вважати правомірним, але аморальною така поведінка працівника не перестає бути. Моральні норми, закріплені в статутах, кодексах честі, присягах, локальних нормативних актах, хоча і не завжди мають нормативний характер, але обов’язкові для виконання конкретним працівником [10, с. 47-48].

Особливе значення аморальному проступку надається в тих випадках, коли це стосується трудових відносин спеціальних суб’єктів, наділених особливими повноваженнями. До деяких видів професійної діяльності висуваються підвищені моральні вимоги. Викликається це або особливою довірою до них, або тим, що характер праці народжує потребу у високій солідарності і узгодженості дій. Все це викликає нову, більш високу міру моральної відповідальності. Виникає необхідність додаткового регулювання трудових відносин деяких працівників. Порушення моральних норм для таких категорій працівників передбачає не лише моральну, а й дисциплінарну відповідальність. Слід

вказати, що притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності за порушення моральних норм можливо лише в тому випадку, якщо законами, статутами, положеннями про дисципліну передбачені відповідні підстави. Такі правила діють відносно працівників прокуратури, судів, працівників міліції, працівників, що направляються на роботу в дипломатичні представництва і консульські заклади, представників виконавчої влади і державних закладів за кордоном, осіб, що виконують виховні функції та ін.

У ст. 48 Закону України “Про прокуратуру” зазначається, що “За порушення закону, неналежне виконання службових обов’язків чи скоєння ганебного вчинку прокурори і слідчі несуть відповідальність згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури України, який затверджується Верховною Радою України” [11]. На думку С. Ю. Головіної, до таких вчинків слід відносити здійснення навмисних злочинів, а також деякі адміністративні правопорушення і аморальні вчинки, здійснені як на службі, так і у побуті. До подібних дій частіше за все відносять використання службового положення в корисливих або інших особистих цілях, зокрема лобювання інтересів юридичних чи фізичних осіб [12, с. 39-40].

До категорії працівників, до яких висуваються підвищені моральні вимоги на лежать члени Вищої ради юстиції. Згідно п. 8 ст. 18 (припинення повноважень члена Вищої ради юстиції) Закону України “Про вищу раду юстиції” [13] від 15 січня 1998 року, зокрема, йдеться про те, що в разі порушення присяги або скоєння аморального вчинку повноваження члена Верховної ради юстиції припиняються. А у разі порушення присяги особою, яка входить до складу Вищої ради юстиції за посадою, Вища рада юстиції приймає і направляє до органу, який її обрав чи призначив, рішення щодо доцільності продовження нею повноважень. У травні 2002 року Конституційний Суд України ухвалив рішення про відповідність вказаної статті Конституції України [14, с. 58].

Аморальні проступки неможливо виділити в якості самостійної підстави дисциплінарної відповідальності. З теоретичних позицій підставою будь-якого виду юридичної відповідальності може виступати лише відповідний вид

правопорушень. Аморальні проступки порушують норми моралі і виступають підставою іншого виду соціальної відповідальності – моральної. Між правовими і моральними нормами існує тісний взаємозв'язок. Ряд правових норм виникають шляхом санкціонування державою вже існуючих у суспільстві правил поведінки, що належать до сфери моралі. Але без офіційного санкціонування з боку держави, що виражається у формальній забороні певних діянь під острахом застосування покарань, моральні норми не можуть перейти в ранг правових. В ряді випадків (наприклад, зафіксованих у ст. 48 Закону України “Про прокуратуру” [11]) згадування законодавцем аморальних дій певних категорій працівників у якості дисциплінарної відповідальності саме і виступає подібним санкціонуванням державою моральних норм. Після санкціонування державою аморальні дії вказаних у законі категорій працівників переходять до розряду дисциплінарних правопорушень і виступають підставою притягнення особи до цього виду юридичної відповідальності. Не погоджуємося з думкою А. В. Сергеева про те, що виділення аморальних проступків у самостійну підставу дисциплінарної відповідальності є неправильним [15, с. 86].

Особливе місце в ряді працівників, до яких висуваються підвищені моральні вимоги посідають працівники, що виконують виховні функції. Вони мають бути людьми високої духовності й моральних переконань. На думку Г. С. Гончарової, працівник, якому доручено виконувати виховні функції, повинен слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під контролем тих, кого він виховує. Моральний авторитет педагогів має бути бездоганним [16, с. 64].

Особа, яка здійснила аморальний проступок не має права продовжувати виконувати виховні функції, оскільки вона не може бути прикладом для наслідування, зразком високої моралі [17, с. 51]. У зв'язку з цим у Кодексі законів про працю України передбачено, що трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (ст. 41 КЗпП України) [18]. Трудовий договір за вказаною підставою розривається досить рідко. Головною причиною того є

відсутність у законодавстві чіткості в переліку категорій працівників, яких можна звільнити за п. 3 ст. 41 КЗпП, умов і порядку їх відсторонення від роботи, не вказується на те, протягом якого терміну після здійснення аморального проступку може бути здійснене звільнення. Підставою для звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП України є не будь-який аморальний проступок, а лише такий, що є несумісним з продовженням виховних функцій. Тому, лише взаємообумовленість трьох складових (виконання виховних функцій, здійснення аморального проступку та несумісність з продовженням роботи) є підставою звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Аморальні проступки, які покладаються в основу звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП України, можуть бути досить різноманітними. Скласти вичерпний їх перелік виявляється неможливим. Разом з тим, відсутність такого переліку, недостатня визначеність поняття “аморальний проступок” та переліку категорій “працівників, що виконують виховні функції” виступають основою великої кількості непорозумінь.

До аморального проступку традиційно відносять застосування методів виховання, пов'язаних з фізичним і психічним впливом, нецензурну лайку, знущання, непристойне докучання жінкам у громадських місцях, появу в нетверезому стані серед вихованців, спонукання до вступу в статевий зв'язок тощо. Але, складення вичерпного переліку аморальних проступків є неможливим і недоцільним, бо: необхідне звернення до сфери моралі і досить проблематично перелічити всі випадки, які вважаються порушенням норм моралі, розмежувати аморальні проступки на такі, за які звільняють у разі здійснення їх на роботі та такі, за які звільняють у разі їх скоєння у побуті; мораль постійно розвивається і змінюється, тому навіть у випадку встановлення такого переліку існувала б постійна необхідність його перегляду з метою запобігання виникненню протиріч між нормами моралі і нормами права. Також складання такого переліку вважається недоцільним, бо необґрунтовано звужується коло вчинків, які в нього потрапляють.

У п. 5 ч. 2 ст. 104 проекту ТК України [19] уточнюється, що вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, є підставою розірвання трудового договору також, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою. Таке формулювання конкретизує чинну норму п. 3 ст. 41 КЗпП України, проте, на думку Н. В. Швець, все ж таки вимагає більшої деталізації. Така позиція законодавця видається логічною, адже неможливо позитивно впливати на формування духовності вихованців, вдаючись до аморальних проступків у побуті. Зазвичай до таких проступків відносять бійки, скандали, появу в громадських місцях у стані алкогольного, наркотичного та токсичного сп'яніння, схилення неповнолітніх до розпивання спиртних напоїв, жорстоке поводження з тваринами та інші дії.

Щоб правильно виявити суб'єкта відповідальності за здійснення аморального проступку, необхідно ввести перелік посад, що охоплюються правовою конструкцією "працівник, що виконує виховні функції". Працівник не може бути звільненим на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України, якщо він працює у навчально-виховному закладі, але виконує лише технічні обов'язки. Якщо виховні функції працівника чітко не простежуються необхідно визначити, чи є порівняно з іншими трудовими обов'язками працівника виховна функція визначальною (керівник підприємства, бібліотекар навчального закладу та ін.). У кожному конкретному випадку варто вивчати коло обов'язків, що виконуються працівником у межах його спеціальності, кваліфікації або посади, які містяться в довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників [7, с. 88].

У разі необхідності звільнення працівника за п. 3 ст. 41 КЗпП роботодавець повинен дотримуватися певних правил. У першу чергу потрібно документально зафіксувати факт аморального вчинку працівника: скласти акт, зібрати письмові пояснення свідків, скарги потерпілих, доповідні записки; письмові пояснення від самого винуватця події; медичний висновок (наприклад, щодо виявлення алкоголю в крові винуватця), тобто важливо, щоб факт вчинення такого проступку був підтверджений об'єктивними доказами, які мають бути ретельно

перевіреними, зважені. На підставі зібраних доказів оцінюється ступінь тяжкості вчинку і можливість звільнення за вказаною статтею.

Розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП не є заходом дисциплінарного стягнення, і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок їх застосування на ці випадки не поширюються. Разом з тим необхідно брати до уваги час, що минув з моменту вчинення проступку, наступну поведінку працівника й інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення справи.

Звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України, за передбаченими у законі винятками, не допускаються без попередньої згоди профспілкового комітету.

Після вказаних дій потрібно видати наказ про припинення трудових відносин у зв'язку зі здійсненням працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням дорученої йому роботи. В останній робочий день цієї особи проводиться розрахунок і їй видається трудова книжка [7, с. 88]. До винного замість звільнення можуть бути застосовані заходи правового (за наявності відповідних підстав) і суспільного впливу.

Г. Гончарова зазначає, що спірним є питання про можливість надалі використовувати осіб, звільнених за вчинення аморального проступку, на роботі, пов'язаній з виховними функціями. На думку науковця, з якою неможна не погодитися, звільнення за вчинення аморального проступку саме по собі вже є суровим покаранням, до того ж у працівника не зберігається безперервний стаж роботи, незалежно від тривалості перерив в роботі. Такі наслідки є достатньою мірою покарання за здійснений вчинок. Тому, звільнений за даною підставою працівник може працювати в іншому навчальному закладі, звичайно, при бездоганній поведінці.

У законодавстві передбачені випадки, які є вичерпними, коли прийом на певну роботу заборонено, а саме: коли на роботу влаштовується особа, яка вироком суду позбавлена права займати певні посади або займатися певною діяльністю протягом призначеного судом строку, а також в разі влаштування на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю, осіб, раніше судимих за

розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена. Таким чином, підстав для відмови працівникові, звільненому за вчинення аморального проступку в прийнятті на аналогічну роботу в навчальний заклад немає [16, с. 67].

Неприпустимим є звільнення на підставі загальної оцінки поведінки тієї чи іншої особи в колективі і побуті або на підставі неконкретних або недостатньо перевірених фактів, чуток тощо. У наказі про звільнення мають бути наведеними конкретні факти аморальної поведінки працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Враховуючи вищевикладене пропонуємо в подальшій розробці трудового законодавства України питанням розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставі вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, присвятити окрему статтю, в якій дати визначення поняття “аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції” та розкрити процедуру звільнення працівника за цією статтею.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Социальная психология. Словарь/ Под. ред. М. Ю. Кондратьева. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 176 с.
2. Горбачевич К. С. Словарь эпитетов русского языка / К. С. Горбачевич. – СПб. : Норинт, 2001. – 224 с.
3. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. – Мн. : Харвест, 1997. – 800 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Голов. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко. – К. : Ірпінь: ВТФ Перун, 2005. 2-ге вид. – 1728 с.
5. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 2000. – 940 с.

6. Юридичні терміни. Тлумачний словник / В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін. ; ред. В. Г. Гончаренко. – 2-ге вид., стереотип. – К. : Либідь, 2004. – 320 с.
7. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок / Н. М. Швець // Проблеми законності : акад. збірник наук праць. – Вип. 113. – Х. : НЮА імені Ярослава Мудрого, 2011. – С. 83-91.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Прокопенко – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
9. Ставцева А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. – М. : Юридическая литература, 1983. –175 с.
10. Губенко А. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за совершение аморального проступка / А. Губенко, М. Губенко // Законность. – 2011. – № 7. – С. 47-51.
11. Про прокуратуру : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – ст. 793.
12. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников : учеб.-практ. пособие / С. Ю. Головина. – М. : Дело, 2003. – 255 с.
13. Про Вищу раду юстиції : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 25. – ст. 146.
14. КСУ розтлумачить що таке “аморальний вчинок” // Юридичний журнал. – № 11. – 2007. – С. 58.
15. Сергеев А. В. Основание дисциплинарной ответственности / А. В. Сергеев // Вестник Московского университета. – 2005. – № 4. – С. 77-86.
16. Гончарова Г. С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку / Г. С. Гончарова // Радянське право. – 1985. – № 2. – С. 64-68.
17. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. – № 6. – 2000. – С. 50-52.

18. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

19. Проект Трудового Кодексу України № 1108 від 04.12. 2007 р. Текст законопроекту, підготовленого до другого читання 02.04.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/ru/legislation/project/747.html>.