

Яценко Тетяна Олегівна,

студентка магістратури,

група 101_СМПД_2019

Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

Пендюра Максим Миколайович,

доцент кафедри теорії держави та права

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ТРУДОВИХ СПОРАХ

Трудовий договір з ініціативи роботодавця за додаткових підстав може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи. Втім, системний аналіз законодавчих положень Кодексу законів про працю України [3], дає підстави стверджувати, що нині чинна редакція кодифікації трудового права України, на жаль, визначення поняття «аморальний проступок» не надає. Причому, поняття аморального проступку не конкретизовано ні на рівні законодавства, ні на рівні актів узагальнення судової практики [7, с. 28].

У п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 [4] роз'яснюється, що на підставі здійснення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, 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. Зміст вчинку, що дає підстави для звільнення, законодавство не визначає, а лише називає вчинок аморальним. При цьому централізована норма дає право на локальному рівні суб'єктам договірному регулюванню трактувати зміст поняття «аморальний проступок» по-різному. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання 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. Отже, оціночне поняття «аморальний проступок» має дві складові частини: об'єктивну (те бачення того явища, уявлення, яке склалося у роботодавця) і суб'єктивну (роботодавець, застосовуючи оціночне поняття, вкладає в нього те розуміння, яке відповідає його особистому уявленню, в такому

разі аморального проступку). Тому, реалізуючи норму про звільнення працівника, «який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи», недостатньо встановити фактичні обставини справи, конкретні факти, як на це вказує постанова Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, необхідно, крім того, встановити зміст оціночного поняття роботодавцем, професійною спільнотою, іншими уповноваженими особами, які будуть застосовувати правову норму, на основі конкретних обставин справи. Цим ми хочемо показати, що всі характерні особливості оціночного поняття пов'язані саме з його змістом, визначення якого відведено суб'єктам договірної регуляції, в яких створюється індивідуальне бачення і суб'єктивна оцінка явищ дійсності. Тому в одних випадках, за наявності відповідної підстави, може настати звільнення, в інших лише обійтися доганою [1, с. 73-74].

С.М. Черноус відзначає, що у кожній конкретній ситуації вчинення особою, що виконує виховні функції, проступку буде оцінюватися суб'єктом, що застосовує норму на предмет «аморальності», виходячи з власного уявлення про це [7, с. 28]. І це справедливе судження, яке підтверджується судовою практикою як щодо оцінки роботодавцем, так і щодо оцінки судом. Так, Комунарський районний суд м. Запоріжжя в рішенні від 9.02.2012 р. визначив: «Аморальний проступок це винна дія або бездіяльність, що порушує основні моральні норми суспільства та суперечить змісту трудової функції і тим самим дискредитує виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб» [6].

Схожу позицію займає і Апеляційний суд Одеської області: «За загальними правилами аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують норми моралі, етики, дискредитують вихователя» [5]. Ці визначення акцентують увагу не на визначенні аморального проступку як такого, а на комплексі, який застосовується у розумінні п. 3 ст. 41 КЗпП України: «аморальний проступок, несумісний із продовженням роботи» (пов'язаної з виховними функціями К. ПК.). А от апеляційний суд Запорізької області в ухвалі від 29.11.2011 р. визначив аморальний проступок як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних і загальнолюдських норм моралі, порушення яких передбачає покарання не законом, а лише громадським осудом [7]. Тобто у цьому разі надається визначення власне поняття «аморальний проступок» і ґрунтується воно на усталеній позиції щодо різниці та співвідношення норм моралі та норм права у теорії держави та права [2, с. 164-166]. Хоча погодитися із ним навряд чи можливо, бо норми права ґрунтуються на нормах моралі, право захищає мораль, і тому норми права і норми моралі можуть переплітатися.

З огляду на вищевикладене, доцільно було доповнити Кодекс законів про працю України визначенням аморального проступку з метою усунення проблем правозастосування судами положень щодо розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку.

Насамкінець, слід зазначити, що питання правозастосування норм

трудового законодавства в трудових спорах потребує подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Гетменцева Н. Вплив оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин. *Трудове право*. 2017. №5. С. 72-75.
2. Загальна теорія держави і права : Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. - Харків: Право, 2009. 584 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 12.11.2019)
5. Рішення апеляційного суду Одеської області від 02.08.2016 р. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59740872> (дата звернення: 12.11.2019)
6. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 09 лютого 2012 року. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21544216> (дата звернення: 12.11.2019)
7. Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19534158> (дата звернення: 12.11.2019)
8. Черноус С. М. Місце оціночних понять у понятійному апараті трудового права. *Вісник КНУ ім. Т. Шевченка*. 2005. № 67–69. С. 26–28.