

---

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.2640348>

[orcid.org/0000-0002-9379-6727](https://orcid.org/0000-0002-9379-6727)

© Вайленко Г.О., 2018

**Г.О. Вайленко**

**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ  
ЗАГАЛЬНОСОЦІАЛЬНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНО  
ЮРИДИЧНОЇ ОБУМОВЛЕНОСТІ  
ВИЗНАЧЕННЯ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П.3 СТ.41 КЗПП  
УКРАЇНИ**

**H. Wailenko**

**SOME PROBLEMS OF THE  
UNDERSTANDING OF GENERAL SOCIAL  
AND SPECIALLY LEGAL DISCIPLINES  
TO DETERMINE THE SALARY OF THE  
LABOR CONTRACT IN PARAGRAPH 3 OF  
ST. 41 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE**

**Анотація.** Метою наукової статті є дослідження окремих проблем розуміння загально-соціальної та спеціально юридичної обумовленості визначення підстави розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Автор зазначає, що у підставі розірвання трудового договору, передбаченій п. 3 ст. 41 чинного КЗпП України, – вчиненні працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, мабуть, найтісніше, ніж у будь-якому випадку, ми стикаємося із переплетінням різновидів соціальних норм: норм моралі та норм права. Таке переплетіння зумовлене загально-соціальними чинниками, які визначають виховання як складний і багатогранний процес формування людської особистості, що відображаються у спеціально юридичних чинниках – вимогах до працівника, який здійснює виховання як роботу, обумовлену трудовим договором. Робиться висновок, що така специфіка обумовлює особливості правового регулювання праці працівників, які виконують виховні функції.

**Ключові слова:** працівник, трудова функція, виховна функція, аморальний проступок, оціночні поняття у трудовому праві.

**Аннотация.** Целью научной статьи является исследование отдельных проблем понимания общесоциальной и специально юридической обусловленности определения основания расторжения трудового договора по п. 3 ст. 41 КЗоТ Украины. Автор отмечает, что в основании расторжения трудового договора, предусмотренной п. 3 ст. 41 действующего КЗоТа Украины, – совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы, пожалуй, теснее, чем в иных случаях, мы сталкиваемся с переплетением разновидностей социальных норм: норм морали и норм права. Такое переплетение обусловлено общесоциальными факторами,

которые определяют воспитание как сложный и многогранный процесс формирования человеческой личности, отображаются в специально юридических факторах – требованиях к работнику, который осуществляет воспитание в качестве работы, обусловленной трудовым договором. Делается вывод, что такая специфика обуславливает особенности правового регулирования труда работников, выполняющих воспитательные функции.

**Ключевые слова:** работник, трудовая функция, воспитательная функция, аморальный проступок, оценочные понятия в трудовом праве.

**Abstract.** The purpose of the scientific article is the study of certain problems of understanding the general social and special legal conditionality of determining the grounds for termination of an employment contract under Clause 3 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine. The author notes that in the basis of the termination of an employment contract stipulated by Clause 3 of Article 41 of the current Labor Code of Ukraine – the commission by an employee who carries out educational functions, an immoral misconduct, incompatible with the continuation of this work, is perhaps the closest thing than in any case, we are confronted with the interweaving of varieties of social norms: norms of morality and norms of law. Such interweaving is due to general social factors that define education as a complex and multifaceted process of formation of the human person, reflected in special legal factors – requirements to the employee who carries out education as a work, stipulated by an employment contract. It is concluded that such a specificity determines the peculiarities of the legal regulation of labor of employees who perform educational functions.

**Key words:** employee, labor function, educational function, immoral misconduct, estimation concepts in labor law.

**Постановка проблеми.** Трудова діяльність працівників, які виконують виховні функції, посідає особливе місце в кожному цивілізованому суспільстві. Виконуючи свої трудові обов'язки, особа, яка займається вихованням, формує людську особистість, закладаючи фундамент майбутнього законослухняного громадянина, патріота своєї країни, людини з великої літери. І тому правове регулювання трудової діяльності такої особи має свою специфіку, яка проявляється у юридичних нюансах щодо вимог як до претендента на посаду, так і до, власне, його діяльності.

Дослідження цієї специфіки має сьогодні неабияку актуальність, адже в ній відображується вимогливість суспільства до працівників, які мають справу з вихованням майбутнього підростаючого покоління. А отже, мова йде про пряму залежність від цих працівників долі та майбутнього української держави. Реалізація цього глобального завдання, насамперед, має відбуватися за рахунок власного прикладу високої моральності, яка повинна втілюватися у всіх сферах життя такого працівника. Відповідно, протилежні – аморальні прояви, матимуть деструктивний вплив на вихованців, а отже, і на майбутнє українського суспільства. Тому наразі можна з повним правом стверджувати про нагальність та своєчасність наукових досліджень щодо питань, пов'язаних із визначенням аморального проступку, вчиненого особою, на яку покладено виконання виховних функцій, особливо в очікуванні прийняття Трудового кодексу України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі проблеми визначення аморального проступку, вчиненого особою, на яку покладено виконання виховних функцій, у тій чи іншій мірі, досліджувалися Р.В. Губань [1] Л.О.Козачковою [2], В.М. Онацьким, А.С. Дворніковим [3], О.В. Тищенко [4], Н.М. Швець [5] та іншими. Однак, незважаючи на достатню кількість наукових досліджень за цією темою, питання щодо витоків необхідності існування у трудовому законодавстві такої спеціальної підстави розірвання трудового договору залишилося поза увагою вчених. Вбачається, що надання відповіді на нього наразі диктується сьогоденням. Адже в очікуванні прийняття Трудового кодексу України треба встановити чинники, що обумовлюють необхідність закріплення вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, як підстави розірвання трудового договору для того, щоб зрозуміти специфіку цієї підстави, визначити у подальшому її сутність.

Таким чином, **метою статті** є дослідження окремих проблем розуміння загальносоціальної та спеціально юридичної обумовленості визначення підстави розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України.

**Виклад основного матеріалу.** П. 3 ст. 41 КЗпП України відноситься до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, бо, як в ньому зазначено, передбачає таку можливість щодо працівника, який виконує виховні функції [6, ст. 41]. Таким чином, ця підстава розірвання трудового договору є спеціальною – такою, що розповсюджується на зазначеного виключно у п. 3 ст. 41 КЗпП України, суб'єкта. Встановлення у законодавстві такої підстави розірвання трудового договору, вочевидь, пов'язано саме із змістом трудової діяльності такого працівника – спеціального суб'єкта – виконання ним виховних функцій.

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 [7]. Виховання, як визначає Вікіпедія, це – процес та практика засвоєння дитиною загальноприйнятих у суспільстві норм поведінки. Термін «виховання» вживається в педагогічній науці в чотирьох значеннях. По-перше, у широкому соціальному, йдеться про виховний вплив на людину всього суспільства і всієї дійсності, яка містить у собі не лише позитивну спрямованість, а й конфлікти та протиріччя; тут особистість може не тільки формуватися під впливом соціального середовища, а й деформуватися, або, навпаки, загартуватись у боротьбі з труднощами, «робити саму себе». По-друге, у широкому педагогічному, коли мається на увазі виховання в діяльності шкіл, технікумів, університетів та інших закладів, де персонал керується педагогічною теорією та її практичними методичними рекомендаціями. По-третє, у вузькому педагогічному, коли виховання є цілеспрямованою виховною діяльністю педагога (наприклад, класного керівника в школі, куратора у вищому навчальному закладі), щоб досягти

певної мети в студентському колективі. По-четверте, у гранично вузькому, коли педагог або батько вирішують конкретну індивідуальну проблему виховання або перевиховання (наприклад, у юнака прагнуть виховати чесність, увічливість) [8].

Таким чином, можна з повним правом стверджувати, що саме виховання – є тим процесом, який робить людину – людиною, формує її особистість, прищеплює суспільно значимі навички, навчає суспільно схвальній поведінці тощо.

У будь-якому суспільстві виховання є однією із складових освіти. В українському суспільстві, освіта – це основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави. Україна, піклуючись про своє майбутнє, визнає освіту пріоритетною сферою розвитку суспільства. Така непересічна значимість виховання як однієї з вагомих складових освіти, така багатогранність за завданнями та змістом цього процесу приводить до логічного висновку: очевидно, що виховання повинно здійснюватися особою, яка сама є вихованою. Адже навчити чогось, чого не знаєш та не вмієш сам, неможливо. Отже, якщо особа, яка виховує, сама знає і вміє – вона має багато можливостей навчити свого вихованця, показуючи як і що треба робити. Тобто мова йде про власний приклад, який як модель необхідної поведінки наслідують його вихованці.

Приклад у педагогіці називають одним із найважливіших методів формування свідомості особистості. 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 [9].

Така зумовленість процесу виховання та його якості особистістю, яка виховує, її вчинками – є переважними соціальними чинниками, які вимагають юридичного закріплення підвищених вимог морального характеру до працівника, який виконує виховні функції, його поведінки – як на роботі, так і в побуті та наслідків щодо порушення цих вимог. Отже, якщо особа не має високих моральних якостей – педагогічною діяльністю вона займатися не може, бо вона не відповідає встановленим вимогам.

Оскільки в юридичній нормі згадується про мораль, це дозволяє відзначити важливу особливість правового регулювання розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України: тісне переплетіння різновидів соціальних норм: норм моралі та норм права. Це поєднання обумовлює складність процесу розірвання трудового договору, адже змушує орієнтуватися не тільки на формальні – юридичні моменти – які є доволі чіткими та визначеними, але й на морально-етичні – які, переважно, є оціночними, а отже, залежними багато в чому не тільки від об'єктивних реалій життя, але й від суб'єктивних поглядів тих, хто з ними стикається.

Відповідно до Закону України «Про захист суспільної моралі» суспільна мораль – система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов’язок, совість, справедливість [10, ст. 1]. Незважаючи на намагання законодавця чітко визначити, що являє собою суспільна мораль, все ж таки бачимо, що зміст цього поняття наповнюється термінами, які самі по собі вимагають серйозного і системного тлумачення. Таким чином, поняття моралі, а отже, і поняття, які походять від нього, – як у позитивному – схваленому суспільством значенні, так і у негативному – такому, що суспільством не схвалюється, значенні – є оціночними. Суспільство повинно оцінити – чи відповідає поведінка тієї чи іншої особи його загальним уявленням.

Таким чином, мораль, як ключовий елемент визначення поняття «аморальний проступок», вже містить у собі як свою якість «оціночність». Відповідно, вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, ґрунтується на оцінці того, хто стикається із цим фактом. А отже, воно відноситься до оціночних понять у трудовому праві, тобто є таким, як відмічав М.Й.Бару, що не конкретизоване законодавцем і що уточнюється в процесі правозастосовчої практики. Законодавець не може точно описати всі явища, що зустрічаються в правовому обігу, й обмежується загальними ознаками. Оціночні поняття дають органу, який застосовує право (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір), можливість розсуду й оцінки фактів [11, с. 104].

**Висновки.** Отже, можемо зробити важливий теоретичний висновок, що в підставі розірвання трудового договору, передбаченій п. 3 ст. 41 чинного КЗпП України, – вчиненні працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, мабуть найтісніше, ніж у будь-якому випадку, ми стикаємося із переплетінням різновидів соціальних норм: норм моралі та норм права. Таке переплетіння зумовлено загальносуспільними чинниками, які визначають виховання як складний і багатогранний процес формування людської особистості, що відображаються у спеціально юридичних чинниках – вимогах до працівника, який здійснює виховання як роботу, обумовлену трудовим договором.

Така специфіка обумовлює особливості правового регулювання праці працівників, які виконують виховні функції, і, зокрема, вимагає уваги до цього питання у подальших наукових дослідженнях.

### Література

1. Губань Р.В. Поняття «аморального проступку» та «працівника, який виконує виховні функції» при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Тези науково-практичної конференції: «Конституційне право на працю: Юридичні гарантії та судовий захист» URL: <http://aau.edu.ua/visnyk/text25/12grvvuo.pdf>;
2. Козачкова Л.О. Особливості трудової функції працівника, який виконує

виховні функції. Порівняльно-аналітичне право: Електронний збірник УжНУ. 20013. №4. С. 133–136; **3.** Онацький В.М., А.С. Дворніков Сутність аморального проступку, не сумісного з виконанням виховних функцій: теоретично-правова характеристика. *Серія: Право: Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. Вип. 26. URL: [file:///C:/WINDOWS/Temp/nvuzhpr\\_2014\\_26\\_27.pdf](file:///C:/WINDOWS/Temp/nvuzhpr_2014_26_27.pdf); **4.** 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. К., 2002. 204 с. **5.** Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності: Акад. збірник наук.праць*. 2011. Вип. 113. С. 83–91; **6.** Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>; **7.** Педагогика: учеб. пособие / Под ред. Ю. К. Бабанского; 2-е изд., доп. и перераб. М.: Просвещение, 1988. 479 с. (Учебное пособие для педагогических институтов). URL: <http://www.detskiysad.ru/ped/ped143.html>; **8.** Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>; **9.** 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); **10.** Про захист суспільної моралі: Закон України від 20.11.2003 № 1296-IV. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>; **11.** Бару М.И. Оценочные понятия в советском трудовом законодательстве. *Советское трудовое право*. 1970. №7. С. 104–108.