

## РОЗДІЛ 4 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.227

### ОКРЕМІ ПИТАННЯ СПЕЦИФІКИ ЗМІСТУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА, ЩО ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ, ЯК ФАКТОРА, ЩО ВИЗНАЧАЄ МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ, НЕСУМІСНОГО ІЗ ПРОДОВЖЕННЯМ ДАНОЇ РОБОТИ

### SOME ISSUES SPECIFIC CONTENT-EMPLOYMENT WORKERS WHO PERFORM EDUCATIONAL FUNCTIONS AS A FACTOR THAT DETERMINES THE SCOPE OF APPLICATION OF BASE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS FOR COMMITTING AN IMMORAL DEED INCOMPATIBLE WITH THE CONTINUATION OF THIS WORK

Вайленко Г.О.,  
головний державний виконавець  
Міськрайонного відділу державної виконавчої служби  
по Харківському району та місту Люботин  
Головного територіального управління юстиції в Харківській області

Статтю присвячено дослідженню специфіки змісту трудової діяльності працівників, що виконують виховні функції, як чинника, що визначає межі застосування підстави для розірвання трудового договору за вчинення аморального проступку, несумісного із продовженням даної роботи. Особливу увагу приділено ролі працівника, що виконує виховні функції, в освітній діяльності. На основі висновків автором надано пропозиції з удосконалення норм права в означеній сфері.

**Ключові слова:** працівник, який виконує виховну функцію, трудова діяльність, трудовий договір, трудова функція, трудові обов'язки.

Статья посвящена исследованию специфики содержания трудовой деятельности работников, выполняющих воспитательные функции, как фактора, определяющего границы применения основания для расторжения трудового договора за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Особое внимание уделено роли работника, выполняющего воспитательные функции, в образовательной деятельности. На основе выводов автором внесены предложения по совершенствованию норм права в указанной сфере.

**Ключевые слова:** работник, выполняющий воспитательную функцию, трудовая деятельность, трудовой договор, трудовая функция, трудовые обязанности.

The article is devoted to the study of the specifics of the content of the work of employees performing educational functions as a factor determining the scope of application of the grounds for termination of an employment contract for committing an immoral offense incompatible with the continuation of this work. Particular attention is paid to the role of an employee performing educational functions in educational activities. Based on the conclusions, the author provided suggestions on the improvement of the law in this area.

**Key words:** employee who carries out educational function, labor activity, labor contract, labor function, labor duties.

**Постановка проблеми.** Конституція України визначила, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1, ст. 3]. Для здійснення цього принципового, вихідного положення існування та розвитку нашої держави необхідне постійне прищеплення розуміння змісту ст. 3 Конституції України кожній людині ще змалечку, що відбувається через освіту. Адже Законом України «Про освіту» [2] метою освіти, зокрема, визначено всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей. Саме освіта є тією діяльністю, яка спроможна навчати і виховувати одночасно, формувати особистість, закладаючи перспективний фундамент для розвитку людини, який спроможний забезпечити її благополуччя та здатність сприяти розбудові своєї країни.

Зважаючи на таке значення освіти для кожної людини окремо та суспільства і держави загалом, очевидно, що виконання цієї місії покладається на осіб, які провадять освітню діяльність: педагогічних та науково-педагогічних працівників. Тобто держава, дбаючи про свій стабільний розвиток, піклуючись про майбутнє, покладає обов'язки прищеплювати та розвивати повагу до моралі та суспільних цінностей на осіб, реалізація права на працю яких полягає в наданні освітніх послуг. Отже, у тих критичних умовах сьогодення, коли Україна відстоює свою незалеж-

ність, важливі дослідження змісту трудової діяльності працівників, які виконують виховні функції щодо молодого покоління, формуючи у своїх вихованців прагнення до взаєморозуміння, миру через утвердження поваги до патріотизму, гуманізму, толерантності.

**Аналіз останніх досліджень.** З огляду на значення освіти в житті кожної людини та кожної держави, питання правового регулювання праці освітян завжди цікавили науковців. Зокрема, так чи інакше вони розглядалися О.В. Гоц, Г.С. Гончаровою, Т.Б. Гладченко, Л.О. Козачковою, Т.В. Красюк, К.О. Поповою-Коряк, М.Л. Смоляровою, О.В. Тищенко, Н.М. Швець та ін. Однак в очікуванні ухвалення майбутнього Трудового кодексу України, проєкт якого доопрацьовано до другого читання у Верховній Раді України [3], означені питання потребують наукових досліджень для усвідомлення теоретичних засад визначення особливостей правового регулювання праці, вироблення ефективного механізму забезпечення трудових прав працівників, що виконують виховні функції в сучасній соціальній державі.

**Мета статті** полягає в дослідженні специфіки змісту трудової діяльності працівників, що виконують виховні функції, як чинника, що визначає межі застосування підстави для розірвання трудового договору за вчинення аморального проступку, несумісного із продовженням даної роботи, та формулюванні пропозицій щодо вдосконалення норм права в означеній сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Як слушно зазначає Н.М. Швець, «ключова роль у системі освіти належить учителю. Саме через діяльність педагога реалізується державна політика, спрямована на зміцнення інтелектуально-го, морального й духовного потенціалу нації» [4, с. 84].

Чинний Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. визначив, що педагогічна діяльність – інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей [2, п. 21 ч. 1 ст. 1].

Відповідно до чинного законодавства, педагогічна діяльність як діяльність професійна, яка виконується в результаті реалізації права на працю, включає в себе як визначальну складову частину навчально-виховну роботу.

Варто акцентувати увагу на тому, що виховний компонент є базовим як складник виконання трудової функції і в педагогічній діяльності – він полягає насамперед у побудові довірливих стосунків між педагогом та вихованцем, щоби спонукати вихованців вчитися, перенесенні в особистісну систему цінностей останніх тих, які сприймаються й утверджуються в сучасному суспільстві.

Здійснення виховання є елементом трудової функції педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Це коло тих обов'язків, які ці працівники мають виконувати. Відповідно до ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту», ці працівники зобов'язані: «сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню навичок здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я; дотримуватися академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами освіти в освітньому процесі та науковій діяльності; дотримуватися педагогічної етики; поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема, правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства; формувати у здобувачів освіти усвідомлення необхідності додержуватися Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України; виховувати у здобувачів освіти повагу до державної мови та державних символів України, національних, історичних, культурних цінностей України, дбайливе ставлення до історико-культурного надбання України та навколишнього природного середовища; формувати у здобувачів освіти прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами; захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати вживанню ними та іншими особами на території закладів освіти алкогольних напоїв, наркотичних засобів, іншим шкідливим звичкам» [2, ч. 1 ст. 54].

Перелічені обов'язки працівників, що виконують виховну функцію як складник трудової функції, є показником ставлення держави до професійної освітньої діяльності як до важливого безперервного процесу формування людської особистості. Саме цей процес формує сучасний, правильний світогляд людини, систему її цінностей, стрижнем якої є повага до побудованої системи загально-людських цінностей.

Звичайно, щоби виконувати ці обов'язки, у працівника має бути сформованою власна система цінностей, підґрунтям якої є ті цінності, які визнаються українським суспільством, закріплюються як принципи в Конституції України й інших нормативно-правових актах. Він має бути сам носієм цих цінностей, має власним прикладом

навчати і виховувати своїх підопічних. Саме тому в спеціальному законодавстві окреслюються обов'язки працівників, для яких виховна функція є елементом їхньої трудової функції. І, як бачимо, більшість цих обов'язків становлять обов'язки етичного характеру.

Отже, важливу роль у діяльності педагога, у встановленні його відповідності посаді та відповідальності за свої вчинки відіграють саме етичні вимоги. Як слушно зазначає А.А. Назарова, «етична компетентність викладача включає в себе володіння глибокими знаннями в галузі педагогічної етики, певний набір моральних якостей, а також готовність до етично адекватної поведінки у випадках моральних колізій. Етична компетенція проявляється в принципах життя та професійній діяльності, психічних станах, діях, вчинках і якостях педагога, забезпечує вибір ним свідомої етичної поведінки згідно з професійно-педагогічними нормами» [5].

Безсумнівно, варто погодитися з думкою Г.С. Гончарової, що «моральний авторитет педагогів має бути бездоганим» [6, с. 64], а також із Н.М. Швець у тому, що «працівники, які виконують виховні функції, мають бути людьми високої духовності й моральних переконань» [4, с. 83]. Працівник, якому доручено виконувати виховні функції, повинен постійно стежити за собою, розуміти, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує [4, с. 84].

Доречним є і зауваження Л.О. Козачкової, що «особа, яка виконує виховні функції, в жодному випадку не повинна спотворювати образ, який створений традицією та утверджений в нормах моралі. Тому, щоби виконувати виховну функцію, вчитель, педагог, вихователь зобов'язані бути не тільки спеціалістом своєї справи, але і людиною високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Внаслідок цього, якщо педагог застосовує антипедагогічні заходи впливу до учнів або недостойною поведінкою у навчальних закладах або в побуті скомпрометував себе перед учнями, батьками, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України. І коли трапляються випадки, що ідуть врозріз із призначенням науково-педагогічного працівника, яке визначене правовими нормами у вигляді його обов'язків, звичайно, подальше провадження ним науково-педагогічної діяльності не є можливим» [7, с. 135].

Важливо зауважити, що дані твердження науковців обґрунтовують таку специфіку виконання трудової функції працівника, який виховує, як неможливість унормування ведення виховання своїм прикладом робочим часом виконання своєї трудової діяльності. Не тільки поведінка на роботі цього працівника впливає на свідомість вихованця. За межами роботи випадкова зустріч працівника, що виконує виховні функції, та його вихованця також стане елементом ланцюга навчально-виховного процесу, бо, як вже зазначалося, роль такого працівника, за чинним законодавством, полягає не тільки в наданні знань за певними напрямками навчальних компетентностей, але й у формуванні загального світогляду вихованця, його життєвої позиції.

Варто погодитися із зауваженнями К.О. Попової-Коряк, що ««бути прикладом» – це не технічна функція, яка вмикається протягом робочого часу і вимикається за його межами. Це цілісна невід'ємна компонента життя працівника, який виконує виховні функції. За метою освіти, яка визначається законами, не можна бути моральною людиною на роботі та аморальною поза нею, бо моральність – це складник цілісної особистості науково-педагогічного працівника як працівника, якого наділено виховними функціями і який їх виконує. Якщо цілісність порушується, не важливо де, на роботі, чи в побуті, особа не відповідає вимогам, що ставляться до працівника, який виконує виховні функції» [8, с. 152].

Справедливість означених наукових думок підтверджується правовою позицією Верховного Суду України в справі № 6–3135цс16 щодо підстав для звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. Верховний Суд України зазначив, що застосування додаткової підстави для звільнення, якою є п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, що передбачає вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного із продовженням даної роботи, обґрунтовується підвищеною відповідальністю таких працівників. «Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому стані та виконують специфічні функції, не властиві іншим категоріям працівників; їхні дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав та свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб'єктів господарювання. Таке звільнення 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). Аналіз вищезазначених норм матеріального права дає підстави для висновку про те, що працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людиною високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Унаслідок цього, якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими особами, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений із роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України» [9].

З огляду на наукові надбання, судову практику в означеній сфері, здається дивною позиція авторів проекту Трудового кодексу України, які «вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою», внесли до ст. 92, що має назву «Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків» [3, п. 5 ч. 2 ст. 92].

Складається враження, що ініціатори законопроекту мали намір об'єднати несумісні речі. Адже якщо йдеться про порушення трудових обов'язків, то ми можемо мати справу тільки з тими обов'язками, які виконуються упродовж робочого часу, на який поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. За діяння, які скою-

ються поза цим часом, звільняти за підставами ст. 92 тоді не можна. Але, з огляду на припис норми, яка і містить безпосередню підставу для звільнення працівника, що виконує виховні функції, ми бачимо протилежне: що звільнення можливе і тоді, «якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою».

То чи є потенціал у такої зміни до законодавства покращити правове регулювання роботи працівників, що виконують виховні функції, щодо охорони та захисту прав таких працівників? Думається, відповідь є однозначно негативною. Невідомо чим керувалися ініціатори цього законопроекту, але такі приписи суперечать не тільки змісту трудової функції працівника, що виконує виховні функції, а і навіть законам формальної логіки. Тому ухвалення норми, що розглядається в такій редакції, є неприпустимим. Майбутній Трудовий кодекс України має відповідати сучасним умовам розвитку української держави. Він має стати на захисті людини праці, зокрема працівника, який виконує виховні функції. І має містити, ґрунтуючись на надбаннях сучасної науки та практики трудового права, систему норм, що мають якісні, логічно пов'язані приписи щодо загальнообов'язкових правил поведінки.

**Висновки.** Отже, можна зробити висновок, що важливу роль в отриманні позитивних результатів у процесі усвідомлення розуміння людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканості і безпеки як найвищої соціальної цінності в Україні відіграє саме навчання і виховання, які здійснюються особами під час їхньої професійної трудової діяльності. Ідеться про працівників, у трудову функцію яких як складник входить педагогічна діяльність. Від якісного виконання трудової функції цих працівників залежить доля та майбутнє української держави. Реалізація цього глобального завдання має відбуватися завдяки власному прикладу високої моральності, яка повинна втілюватися в усіх сферах життя такого працівника.

Тому в проекті Трудового кодексу України, отже, у майбутньому Трудовому кодексі України, пропонується відтворити підставу для розірвання трудового договору за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного із продовженням даної роботи, відповідно до концепції чинного КЗпП України [10, п. 3 ст. 41]. Варто передбачити окрему статтю «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця», де закріпити однією з таких підстав «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного із продовженням даної роботи, в тому числі в разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з останньою».

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № № 38–39. Ст. 380.
3. Проект Трудового кодексу України від 26 грудня 2014 р., зареєстрований 27 грудня 2014 р. № 1658, доопрацьований 20 травня 2015 р. Текст законопроекту до другого читання – 24 липня 2017 р. Ініціатори законопроекту: М.М. Папієв, С.І. Кубів. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 29.04.2019).
4. Швець Н.М. *Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.
5. Назарова А.А. Етичні вимоги до педагогічних працівників. *Право* : збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. 2011. Вип. 16. С. 68–75.
6. Гончарова Г.С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку. *Радянське право*. 1985. № 2. С. 64–68.
7. Козачкова Л.О. Особливості трудової функції працівника, який виконує виховні функції. *Порівняльно-аналітичне право* : електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2013. № 4. URL: <http://www.pap.in.ua/4/5/Kozachkova%20L.O.pdf> (дата звернення: 29.04.2019).
8. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників : дис. ... канд. юрид. наук. Харків : Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2019. 250 с.
9. Правова позиція Верховного Суду України у справі № 6–3135цс16. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5594-zvlnennya-pedagogchnogo-pracivnika-za-vchinnennya-amoralnogo-prostupku-pravova-pozycja-verhovnogo-sudu.html> (дата звернення: 29.04.2019).
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> (дата звернення: 29.04.2019).