

УДК 349.227

О. В. Супрунюк

### КОМПАРАТИВІСТСЬКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК

Наразі викликає певні труднощі праворозуміння і, як наслідок, правозастосування норми, якою регулюється припинення трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення аморального проступку. Трудове законодавство України зазнало чимало змін за часи незалежності, проте положення цієї норми, успадковані з радянських часів, лишаються незмінними й досі. Це, на жаль, не є доказом ефективного правового врегулювання відносин із звільнення за аморальний проступок, а свідчить скоріше про недостатню увагу до вказаної проблеми, хоча деякі питання щодо неї в науці трудового права порушувалися. Особливого значення для наукового пізнання набувають сьогодні компаративістсько-правові дослідження вчених, завдяки яким праворозуміння та використання передового світового досвіду стає можливим.

Процеси глобалізації, характерні для всіх сфер сучасного життя, чинять уніфікуючий вплив також на соціально-трудові відносини [1, с. 76]. Однією з найбільш загальних тенденцій розвитку зарубіжного трудового права є тенденція до конвергенції, до єдності й одноманітності в регулюванні найважливіших компонентів трудових відносин у всесвітньому масштабі [2, с. 16]. Ця тенденція обумовлює необхідність подальшого розвитку правового регулювання припинення трудового договору серед уже існуючих міжнародно-правових стандартів. Такі стандарти в сфері праці створює насамперед Міжнародна організація праці (далі – МОП).

Конвенції МОП стосуються фактично всього спектру предмета сучасного трудового права [3, с. 345]. Наразі в Україні діє ратифікована Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. (далі – Конвенція № 158) та відповідна Рекомендація № 166.

Аналіз цих актів дає змогу виокремити основні принципи, згідно з якими має здійснюватися припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме: законність; обґрунтованість причин звільнення; право на попередження про звільнення в розумний строк; право на отримання консультації (мається на увазі як отримання консультації в компетентних органах із питань застосування Конвенції № 158, так і можливість проведення консультації роботодавця з працівниками щодо заходів запобігання звільненням або суттєвого зменшення їх кількості); дотримання процедури звільнення; право на вихідну допомогу; право на оскарження рішення про звільнення до відповідних органів із питань розгляду трудових спорів; надання розумного строку для оскарження незаконного рішення про звільнення; покладання тягаря доведення обґрунтованості звільнення на роботодавця або на компетентні органи (суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи арбітра) [4, с. 25–27].

Водночас Конвенція № 158 закріплює підстави, за якими звільнення не припустиме: членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності в позаробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час; намір стати представником працівни-

ків, виконання зараз або в минулому функцій представника працівників; подання скарги або участь у справі проти роботодавця; раса, колір шкіри, стать, сімейний стан та інші види дискримінації; відсутність на роботі під час перебування у відпустці у зв'язку з материнством; тимчасова відсутність, пов'язана з хворобою або травмою [4, с. 27–28]. У випадках звільнення за цими підставами роботодавець зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі або, якщо це неможливо, виплатити йому відповідну компенсацію [5].

Вчинення аморального проступку як підстава звільнення передбачена тільки для працівників, які виконують виховні функції, і тільки за аморальний проступок, що є несумісним із продовженням цієї роботи [6].

Уважний текстовий аналіз цього положення зумовлює виникнення низки питань. По-перше, які працівники виконують виховну функцію? По-друге, чому тільки працівники, які виконують виховну функцію, можуть бути звільнені за цією підставою? По-третє, який проступок є аморальним? Насамкінець, що дає підстави вважати проступок несумісним із продовженням цієї роботи?

#### *1. Які працівники виконують виховну функцію?*

Слід зазначити, що суб'єктами звільнення, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) і п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі – ПП ВСУ № 9), слід вважати працівників, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователів, учителів, викладачів, практичних психологів, соціальних педагогів, майстрів виробничого навчання, методистів, педагогічних працівників позашкільних закладів. Схоже визначення зазначеної категорії працівників міститься також у нормативних актах Російської Федерації. Таке розуміння працівників-вихователів є традиційним на пострадянському правовому просторі. І хоча на законодавчому рівні це питання вважається цілком визначеним, однак серед науковців точиться дискусія щодо приналежності працівників деяких професій або посад до таких, що виконують виховну функцію. Чи є, наприклад, керівник підприємства особою, яка виконує виховну функцію у відношенні до працівника? Чи має право керівник на аморальні вчинки? Професор М.Й. Бару вбачав недолік у тому, що «серед обов'язків адміністрації <...> немає обов'язку поводити себе гідно. Ми розцінюємо це як прогалину в законодавстві. <...> Командири виробництва мають бути й у цьому відношенні зразком для всіх» [7, с. 7]. Г.С. Гончарова не підтримує такого розширеного розуміння виховної функції та висловлює думку про те, що звільнити за аморальний вчинок можна не всіх керівників, а лише керівників навчальних закладів, оскільки їх трудова функція спрямована безпосередньо на забезпечення навчально-виховного процесу [8, с. 65]. На нашу думку, керівник будь-якого підприємства може впливати на виховання своїх підлеглих, спираючись на притаманну йому директивну владу. Проте викликає певні сумніви необхідність відносити виховання підлеглих до обов'язків кожного керівника. З іншого боку, слід враховувати, що існують і деякі особливі сфери професійної діяльності (наприклад, державна служба), де сприяння керівника моральному та дисциплінарному вихованню своїх працівників стає необхідним. Ми не випадково скористалися словосполученням «сприяння вихованню», тому що

впевнені, що лєвова частка відповідальності за своє моральне обличчя та особисте виховання лежить безпосередньо на працівникові. Завданням керівника в цьому напрямі є, по-перше, створювання сприятливих умов і вдосконалення механізму мотивації самовиховання працівників (ідеться про локальну законодавчу базу, систему пільг та заохочень та ін.); по-друге, керівник не повинен забувати педагогічну аксіому про те, що власний приклад, який він подає своєю поведінкою, є «наочним посібником» у вихованні колективу [9, с. 121]. Цей постулат залишається актуальним для державних службовців завжди. Великого значення особистий приклад наставника набуває під час виховання молодих працівників.

Державна служба в усьому світі вважається більше почесною, ніж економічно вигідною, хоча держави й намагаються компенсувати певні матеріальні видатки за рахунок багаточисельних пільг. Однак особи, які поступають на держслужбу, мають усвідомлювати покладену на них відповідальність. Особливо це стосується керівників структурних підрозділів органів державної влади. В.Я. Кікоть наголошує: «Повага суспільства, шанування «людей государственных» – найважливіший показник духовного та морального здоров'я суспільства, міцності й стабільності держави» [9, с. 117]. Виховання своїх підлеглих у дусі патріотизму та служіння закону завжди було природним моральним обов'язком керівника будь-якого державного органу влади.

Отже, ми дотримуємося думки про те, що керівники структурних підрозділів органів державної влади, користуючись наданими їм директивними повноваженнями, мають сприяти вихованню своїх підлеглих. А тому цих осіб слід визнати такими, що виконують виховні функції.

*2. Тільки працівники, які виконують виховну функцію, можуть бути звільнені за вчинення аморального проступку.*

Свого часу М.Й. Бару акцентував увагу на питанні невиправданого обмеження сфери застосування п. 3 ст. 41 КЗпП України: «Так, п. 3 статті поширюється лише на працівників, які виконують виховні функції. Проте аморальні проступки вчиняють не тільки ці працівники, а й інші. Моральні норми є обов'язковими для всіх, а відповідальність настає тільки для названої категорії осіб» [10, с. 67].

Наприклад, розірвання трудового договору за законодавством Латвії можливе, якщо працівник під час виконання роботи повівся аморально, і його дії не сумісні з продовженням трудових правових відносин [11]. Очевидно, коло осіб, на які поширюється ця норма, не обмежується лише працівниками, чия трудова функція пов'язана з вихованням. Проте вона не регулює поведінку працівника поза місцем роботи. Нагадаємо, що в Україні звільнення за цією підставою можливе за аморальну поведінку не лише на роботі під час виконання службових обов'язків, а й у громадських місцях і навіть у побуті [12]. Таке роз'яснення надає Постанова пленуму Верховного суду України № 9. Слід зауважити, що в постановах Пленуму Верховного Суду України хоча й «часто містяться положення, які є фактично новими нормами права» [13, с. 92], проте за всієї притаманної їм вагомості нормами права вони не є й у процесі судочинства ієрархічно поступаються законам.

У Російській Федерації можливість звільнення за вчинення аморального проступку поза місцем роботи або за місцем роботи, проте не в зв'язку з виконанням

працівником своїх трудових обов'язків, постає з припису ч. 5 ст. 81 Трудового кодексу Російської Федерації [14]. Це остаточно позбавляє будь-яких сумнівів щодо юридичної сили цього положення та правомірності його застосування. Вважаємо, що таке уточнення має містити й Кодекс законів про працю України, тим паче судова практика повсякчас підтверджує актуальність і потрібність цієї норми.

Швейцарське законодавство прямо забороняє розірвання трудового договору за підставами, пов'язаними з особою працівника, якщо ці підстави не мають відношення до його діяльності за трудовим договором [15, с. 167]. Вважаємо, якщо умовами трудового договору буде передбачена бездоганна моральна поведінка працівника, обумовлена покладеними на нього трудовими функціями, то в разі невиконання цієї умови його може бути звільнено, незалежно від того, чи є виховна функція складовою покладених на нього обов'язків або ні. Зазначимо, що, крім вихователів, є низка професійних сфер, де високі моральні якості працівника мають неабияке значення (наприклад, у межах державної служби, а також у медичній і соціальній сферах).

В Угорщині вплинути на розірвання з ініціативи роботодавця трудового договору, укладеного на невизначений строк, можуть лише особисті здібності працівника, його поведінка під час виконання своїх трудових обов'язків або у зв'язку з діяльністю роботодавця [15, с. 151].

Трудовий кодекс Латвії надає право роботодавцю у виключних випадках, якщо на те є важлива причина, протягом одного місяця подати позов до суду про припинення трудових відносин із будь-яким працівником [11]. Такою причиною визнається обставина, яка на підставі розуміння моральності та взаємної справедливості не дозволяє продовжувати трудові правовідносини. Тобто звільнення передбачається не за конкретний проступок, який уже має місце, а спрямоване на його попередження, якщо, на думку роботодавця, є вагомі підстави очікувати від працівника небезпечної аморальної поведінки. Обов'язок доказування того, що розірвання трудового договору є юридично обґрунтованим, за загальним правилом лежить на роботодавцеві.

Норма, за якою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням певної роботи, можливе лише з працівниками, які виконують виховну функцію, сягає корінням радянського законодавства. Тому значна кількість країн колишнього Радянського Союзу перенесла її до своїх нових або оновлених кодексів про працю майже в тій самій редакції, у якій вона подавалася ще в Основах законодавства Союзу РСР про працю 1971 р. Звісно, законодавства інших країн (так званих капіталістичних), які мали інші джерела, не містять подібних обмежень.

З наведеного огляду трудового законодавства західних країн постає, що роботодавець володіє достатніми повноваженнями для того, щоб звільнити працівника за своєю ініціативою, якщо поведінка останнього суперечить зафіксованим у трудовому договорі домовленостям. До цих домовленостей роботодавець у свою чергу може включати широке коло умов, у тому числі й належний рівень моральної поведінки працівника. Погодженість працівника зі змістом трудового договору накладає на нього й відповідні обов'язки, до яких може входити й обов'язок утримуватися від

певних дій, що можуть тлумачитися роботодавцем як аморальні через його суб'єктивне розуміння моральності.

Звісно, аморальний проступок – поняття оціночне, а тому уникнути суб'єктивності його тлумачення неможливо. Роботодавець як конкретна особа, людина, яка має повноваження звільняти працівників, під час звільнення за аморальний проступок, безумовно, керується власною системою оцінювання скоєного працівником вчинку. Для пом'якшення проблеми надмірної суб'єктивності й запобігання зловживань із боку роботодавців більш детально питання стосовно належної поведінки працівників мають розкриватися в локальних актах підприємства: колективних договорах, правилах внутрішнього трудового розпорядку, книгах персоналу, корпоративних кодексах етики та ін. Це повною мірою стосується також питання моральності працівника, якщо це обумовлено його трудовою функцією й роботодавець вважає необхідним мати на певній посаді людину високоморальну. Треба зауважити, що в зарубіжній практиці такі посади не обмежуються лише працівниками, чия трудова функція пов'язана з вихованням.

Вважаємо, що право роботодавця включати в трудовий договір вимогу щодо моральної поведінки потенційного працівника й утримання його від аморальних вчинків, якщо така вимога є обґрунтованою необхідною для виконання певних функцій або для зайняття певної посади, не повинно розцінюватися як обмеження трудових прав працівника. Акцентуємо на тому, що така вимога до пошукувача має бути об'єктивною необхідною для певного виду праці, а відповідна умова трудового договору – обґрунтованою роботодавцем. Крім того, звільнення за аморальний проступок на законодавчому рівні має передбачатися також для держслужбовців, медичних та соціальних працівників.

### *3. Який проступок є аморальним?*

Кодекс законів про працю України не розкриває поняття аморального проступку, надаючи широкі можливості правозастосувачеві на власний розсуд та за особистими переконаннями вирішувати, які діяння слід вважати аморальними, а які такими не є. Однак занадто вільне оперування оціночними поняттями, на жаль, іноді призводить до надмірної суб'єктивності в правозастосовній практиці й порушує права працівника.

Стаття 336 Трудового кодексу Російської Федерації визначає чотири пункти, які передбачають додаткові підстави припинення трудового договору з педагогічними працівниками. Зокрема, п. 2 цієї статті наголошує на можливості звільнення за застосування, у тому числі неодноразове, методів виховання, пов'язаних із фізичним та (або) психічним насильством над особою учня або вихованця [14]. Таким положенням кодексу можна принаймні користуватися як орієнтиром у процесі правозастосування.

Генеральною конференцією Організації Об'єднаних Націй із питань освіти, науки та культури було прийнято Рекомендацію про статус викладацьких кадрів установ вищої освіти (Париж, 11 листопада 1997 р.). Згідно із цим документом (п. 50) звільнення викладацьких кадрів установ вищої освіти як дисциплінарне стягнення дозволяється тільки за обґрунтованими й достатніми причинами, які стосуються професійних норм поведінки, наприклад: систематичне невиконання посадових обов'язків, явна професійна непридатність; підробка або фальсифікація результа-

тів наукових досліджень, серйозні фінансові порушення, сексуальні домагання або інша неправомірна поведінка у відношенні до учнів, колег чи інших представників академічного співтовариства; або висловлювання серйозних погроз на їх адресу, або отримання протиправної користі з учбового процесу, наприклад, шляхом фальсифікації свідоцтв, дипломів та ступенів за грошову винагороду, сексуальні чи інші послуги або шляхом вимагання з метою отримання сексуальних послуг чи фінансових або інших матеріальних благ від підлеглих або колег за збереження роботи [16]. Таке положення досить детально розкриває випадки, коли поведінка викладача вважається неприпустимою та, на наш погляд, є достатньо переконливим орієнтиром для більш чи менш однакового судження про аморальність. Вважаємо, що вітчизняне трудове законодавство має містити подібну норму, яка спроможна буде задати напрям для розуміння поняття аморального проступку, не претендуючи при цьому на його повноту та свободу тлумачення, враховуючи природну суб'єктивність такого тлумачення.

У контексті окресленої проблеми не можна оминати й питання про те, чи є аморальний вчинок дисциплінарним проступком та, відповідно, чи є звільнення за аморальний проступок дисциплінарним стягненням. В Україні, згідно з Постановою пленуму Верховного суду України № 9, звільнення за цією підставою не є дисциплінарним стягненням. Інтерес щодо цього викликає російський законодавчий досвід. Як зазначає А.П. Пантюхіна, КЗпП України, а потім і Трудовий кодекс України у своїй першій редакції не відносили зазначену підставу звільнення до дисциплінарних стягнень. Уперше таке двоєке тлумачення надав Пленум Верховного Суду Російської Федерації в Постанові від 17 березня 2004 р. № 2, а в 2006 р. таке тлумачення було прийняте законодавцем [17, с. 102–103]. Такий підхід вважаємо доцільним, оскільки аморальний та дисциплінарний проступки є досить схожими за правовою природою.

Вчинками, які порочать державного службовця або дискредитують державний орган, у якому він працює, найчастіше визнаються саме аморальні вчинки. За їх скоєння спеціальним законодавством передбачено дисциплінарну відповідальність працівників. У свою чергу порушення трудової дисципліни, безсумнівно, є імморальним явищем.

Отже, для визнання того чи іншого проступку аморальним український законодавець має зорієнтувати правозастосувача, утримуючись при цьому від імперативних тлумачень. Зарубіжне законодавче надбання, на нашу думку, надає орієнтири для визначення терміну «аморальний проступок».

#### *4. Який проступок є несумісним із продовженням цієї роботи?*

Це питання тісно пов'язано з попередніми й відсилає нас до спеціального трудового законодавства та численних локальних нормативно-правових актів.

Для окремих категорій працівників урядом затверджуються статuti й положення про дисципліну. Вони передбачені законодавством і діють у тих галузях господарства, де є необхідним чітке дотримання трудової дисципліни, а нехтування цим обов'язком може призвести до тяжких чи небезпечних наслідків. Спеціальне законодавство в контексті аналізованої в статті проблеми нас цікавить тією мірою, у якій ми визнаємо схожість правової природи дисциплінарного й аморального проступків.



Предметом регламентації локальних актів є також особливості трудової дисципліни працівників конкретного підприємства. Джерелами правового регулювання трудової дисципліни в більшості зарубіжних країн служать саме правила внутрішнього трудового розпорядку. У Бельгії та Японії діють правила, згідно з якими всі види дисциплінарних правопорушень фіксуються в цих локальних актах. За трудовим законодавством Великобританії, Федеративної Республіки Німеччина, Австрії, Швейцарії, незважаючи на те, що вимагається, щоб види дисциплінарних правопорушень були якомога повно визначені, вважається, що створення вичерпного переліку дисциплінарних проступків є неможливим, а тому (як виняток) підприємець має право притягати до відповідальності за проступки, які не визначено в актах. У США, Канаді, Австралії й Новій Зеландії також допускається дисциплінарна відповідальність за проступки, не зафіксовані в правилах внутрішнього трудового розпорядку. Як правило, проступок має бути пов'язаний із трудовою діяльністю працівника [18, с. 61].

Морально-етичні норми спеціальних законів містять етичні вимоги, невиконання яких може мати юридичні наслідки (звільнення з посади, відсторонення від роботи, адміністративне стягнення, відшкодування моральної шкоди тощо). Це переважно норми, які регулюють дисципліну праці окремих категорій працівників, держслужбовців. Ідеться насамперед про неприпустимість вчинення працівником дій, які можуть завдати шкоди як власній репутації працівника, так і авторитету органів, у яких він працює. Такі дискредитуючі дії визнаються законодавством та судовою практикою несумісними з продовженням цієї роботи.

Спеціальні закони, статuti та положення про дисципліну, які встановлюють норми трудової дисципліни, впливають лише на деякі категорії працівників. Однак роботодавець має право включати окремі морально-етичні норми до локальних правових актів або додатків до них.

У низці країн (США, Канаді, Великобританії, Франції та ін.) працівник притягується до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка поза робочим місцем завдає шкоди інтересам роботодавця. Законодавчими актами Нью-Йорку передбачається, що працівник не може очорнити репутацію фірми, організації чи підприємства, на яких працює, як в робочий час, так і після роботи [15, с. 126]. У Японії працюючий може зазнати дисциплінарного покарання також за проступок, не пов'язаний із роботою, проте який може завдати шкоду репутації підприємця [18, с. 61].

Очевидно, дискредитуюча поведінка працівника є шкідливою для репутації підприємства, на якому він працює, або для нього особисто як для представника цього підприємства, тягне за собою юридичну відповідальність, включаючи звільнення. Тут слід зауважити також те, що йдеться про будь-якого працівника, а не лише держслужбовця чи іншого працівника з особливим правовим статусом.

Досі ми говорили про аморальну поведінку працівника, яка шкодить саме йому або підприємству (чи роботодавцеві), на якому він працює. Проте, що стосується медичних працівників або працівників сфери соціального обслуговування, у цьому випадку постраждалими від аморального вчинку можуть бути й інші особи: пацієнти лікарні, інваліди, пенсіонери, діти та ін., тобто соціально, а часто й емоційно вразливі прошарки населення, які потребують пильної уваги, ввічливого пово-

дження й турботи. Тому ми переконані, що неприпустимість скоєння аморальних вчинків для медичних та соціальних працівників має бути не менш категоричною, ніж для працівників-вихователів.

Отже, вважаємо, що питання про несумісність вчиненого аморального проступку з подальшим виконанням певної роботи стосовно таких сфер, як державна служба, медична й соціальна сфери виробництва, має деталізуватися на державному рівні, як і робота працівників, чия трудова функція пов'язана з вихованням. В інших сферах виробництва доречно це питання конкретизувати в межах локальних актів. Роботодавець як власник виробництва повинен мати достатньо широкі повноваження щодо конкретизації положень про несумісність, оскільки йдеться про репутацію, а іноді й економічний добробут, підприємства, чий інтерес він представляє. Такі положення має бути погоджено з профспілковим органом підприємства як такі, що містять правила поведінки працівника, недотримання яких може призвести навіть до звільнення останнього. Норми етичного характеру мають обговорюватися та затверджуватися згідно із законною процедурною практикою локальної нормотворчості. Крім того, вони не можуть обмежувати гарантовані державою права працівника.

Як вже зазначалося, в Україні порушення норм корпоративної етики, крім заходів морального впливу, зумовлює застосування заходів юридичного характеру. Водночас практика судового захисту прав роботодавців, порушених унаслідок неетичної чи аморальної поведінки їхніх працівників, на сьогодні в нашій державі майже відсутня. У цьому контексті постає питання щодо розробки механізму захисту цих прав.

### Література

1. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : [монографія] / І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, Д.В. Трубіцин, О.М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2011. – 224 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, 2000. – 564 с.
3. Курс порівняльного трудового права : [підручник] / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Х. : Ніка Нова, 2011. – 980 с.
4. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника : [монография] / Г.А. Агафонова. – М. : Проспект, 2014. – 128 с.
5. Семенюта Н.Н. Ограничение прав работодателя международно-правовыми актами о труде / Н.Н. Семенюта // Вестник Омского университета. – 1998. – Вып. 2. – С. 99–102.
6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
7. Бару М.И. Человеческий фактор и некоторые вопросы трудового права / М.И. Бару // Вища школа. – 1988. – Вип. 21. – С. 3–7.
8. Гончарова Г.С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку / Г.С. Гончарова // Радянське право. – 1985. – № 2. – С. 64–68.
9. Кикоть В.Я. Профессиональная этика и служебный этикет : [учебник] / В.Я. Кикоть. – М. : Юнити-Дана ; Закон и право, 2014. – 559 с.
10. Бару М.Й. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість / М.Й. Бару // Право України. – 1998. – № 2. – С. 66–68.
11. Закон о труде Латвии : принятый Сеймом 20 июня 2001 г. и обнародованный Президентом государства 6 июля 2001 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.pravo.lv/likumi/03\\_zot.html](http://www.pravo.lv/likumi/03_zot.html).



12. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 5. – С. 11–15.
13. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник]. – С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 4-те вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 р. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21 декабря 2001 р.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>.
15. Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран, основные институты / Э.Б. Френкель. – М. : Юристъ, 2002. – 627 с.
16. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования, принятая 11 ноября 1997 г. на 29-й сессии Генеральной конференции ООН по вопросам образования, науки и культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://un.by/f/file/Recommendations.pdf>.
17. Пантюхина А.П. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (теоретические и практические проблемы) : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.П. Пантюхина ; Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина. – М., 2013. – 169 с.
18. Оробец В.М. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений / В.М. Оробец // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. – № 1. – С. 60–62.

### Анотація

**Супрунук О. В.** Компаративістсько-правове дослідження звільнення за аморальний проступок. – Стаття.

У статті досліджено деякі проблемні питання звільнення за вчинення аморального проступку, зроблено порівняльний аналіз чинного вітчизняного та зарубіжного законодавства щодо звільнення за ініціативою роботодавця з підстав, пов'язаних із винними діями працівника.

**Ключові слова:** аморальний проступок, розірвання трудового договору, звільнення, винні дії працівника, оціночні поняття.

### Аннотация

**Супрунук Е. В.** Компаративистско-правовое исследование увольнения за аморальный проступок. – Статья.

В статье исследованы некоторые проблемные вопросы увольнения за совершение аморального проступка, сделан сравнительный анализ действующего отечественного и зарубежного законодательства об увольнении по инициативе работодателя на основаниях, связанных с виновными действиями работника.

**Ключевые слова:** аморальный проступок, расторжение трудового договора, увольнение, виновные действия работника, оценочные понятия.

### Summary

**Suprunyuk O. V.** Comparative legal research of dismissal for immoral act. – Article.

This article explores some problems exemption for committing an immoral deed, a comparative analysis of current national and international legislation on dismissal by the employer on grounds related to guilty actions of the employee.

**Key words:** immoral act, termination of employment contract, dismissal, employee guilt actions, evaluative notions.