

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## УВОЛЬНЕНИЕ ЗА АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК

*Аннотация. Рассмотрены термин "аморальный проступок", юридические основания для увольнения работников, проведен анализ данного аспекта в Кодексе законов о труде Украины и Трудовом кодексе Российской Федерации.*

*Анотація. Розглянуто термін "аморальний проступок", юридичні підстави для звільнення працівників, проведено аналіз даного аспекту в Кодексі законів про працю України та Трудовому кодексі Російської Федерації.*

*Annotation. The term "immoral offense", the legal grounds for dismissal of employees and this aspect are analyzed in the Labor Code of Ukraine and the Labor Code of the Russian Federation.*

*Ключевые слова: аморальный проступок, увольнение, воспитательная функция, моральные устои.*

"Что такое аморальный проступок и кто может его совершить?" – не каждый работодатель даст ответ на этот вопрос. В Кодексе законов о труде (далее – КЗоТ) нет разъяснений, что считать аморальным проступком, поэтому зачастую это специфическое основание для увольнения руководители применяют неправильно, а работники, уволенные по данной мотивации, выигрывают трудовые споры в судах, что делает данную тему публикации крайне актуальной на сегодняшний день. Целью данной статьи является детальное изучение вопросов, связанных с увольнением работников за аморальный проступок, а также конкретизация оснований, по которым правомерно определять проступок как аморальный.

Толковый словарь русского языка Ожегова С. И. под понятием "аморальный" понимает деяние индивида, не удовлетворяющее высоким стандартам и ожиданиям окружающего его социума, а также противоречащее его внутренней сущности и не отвечающее его восприятию окружающего мира, не представляющее гармонично развитое начало, способствующее развитию человеческой личности в любви к ближнему своему, доброте и благочестивости намерений, как внутренней сущности, так и деяние, не выраженное в форме определенного поступка, ибо сие и не есть конечная цель данного потерянного индивида [1]. Изучением данного понятия занимались такие ученые, как Керне И. Б., Паттерсон Р. М. и др. Аморальный проступок – это виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции и тем самым дискредитирует служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующего круга лиц [2].

При определении правомерности увольнения по этому основанию возникают три вопроса:

1. Относится ли работник к кругу лиц, выполняющих воспитательные функции?
2. Совершил ли он деяние, которое является "аморальным проступком, несовместимым с продолжением данной работы"?
3. Соблюден ли порядок увольнения?

В КЗоТ отсутствует круг лиц, которые подлежат увольнению за аморальный проступок. Однако следует заметить, что подлежат увольнению по данному основанию могут только те работники, для которых выполнение воспитательной функции является основным средством работы, поскольку работа по воспитанию подрастающего поколения требует не только высокой квалификации и трудоспособности, но и высокого морального и адекватного поведения и в быту.

Хотя процесс воспитания происходит не только в сфере образования, но и на производстве, в уголовно-исполнительной системе, данное основание увольнения все же сфокусировано на работниках образовательных учреждений. Это логично, так как именно их влияние на формирование личности воспитанников и обучающихся наиболее существенно значимо, а их личное поведение и моральный облик служат образцом для подражания.

Расторжение трудового договора за аморальный проступок может последовать, в частности, за появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, за вовлечение несовершеннолетних в пьянство. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. В то же время нельзя уволить за аморальный проступок школьных уборщиц, завхозов, слесарей, бухгалтеров – работников, трудовые обязанности которых не связаны с воспитанием. При увольнении необходимо убедиться, что воспитательная функция, предусмотренная трудовым договором, является основной трудовой функцией.

С одной стороны, отсутствие в законе конкретики – перечня аморальных проступков или критериев отнесения деяний к таковым – затрудняет понимание и применение рассматриваемого основания расторжения трудового договора, делает аморальность оценочным понятием. С другой стороны, закрепить в законодательстве исчерпывающий перечень просто невозможно, так как очень сложно уравнивать моральные устои различных слоев населения. То, что непростительно для педагога в какой-нибудь элитной гимназии, может оказаться совершенно

Также право должно отражать существующие моральные устои, быть социальным регулятором поведения членов общества. Но каждое общество имеет свои представления о нравственности. Важную роль играют религия, обычаи, традиции. Неоспоримым является тот факт, что нередко то, что несколько лет назад казалось недопустимым, сегодня воспринимается вполне адекватно.

Факт совершения работником аморального проступка должен быть документально подтвержден. Для этого необходимо провести служебное расследование. Основанием для его проведения может служить служебная записка непосредственного руководителя работника, жалоба учащихся, сообщение правоохранительных органов и т. п. Работник должен дать письменное объяснение случившегося. Выводы, основанные на результатах расследования (иных аналогичных документах), должны убедительно указывать на несовместимость совершения работником аморального проступка с продолжением им прежней работы.

При этом, оформляя увольнение за аморальный проступок, работодатель должен учитывать обстоятельства его совершения, степень тяжести, а также то, совершались ли ранее данным работником подобные проступки. Как правило, принимая решение об увольнении, работодатель учитывает производственную характеристику работника, мнение коллег и подопечных. Об увольнении работника работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение), на основании которого производится оформление иных необходимых документов. Увольнение на основании слухов, общей оценки поведения, а также неконкретных или недостаточно проверенных фактов, недопустимо.

Не могут быть уволены согласно п. 3 ст. 41 КЗоТ руководители всех рангов, кроме руководителей учебно-воспитательных заведений, которые самостоятельно исполняют функции в учебном процессе. Увольнение по данному пункту не является мерой дисциплинарного взыскания, и поэтому требования ст. 148 и ст. 149 КЗоТ о сроке и порядке применения дисциплинарного взыскания на него не распространяются. Однако при решении вопроса об увольнении работника должно приниматься во внимание время, которое прошло с момента совершения аморального поступка, и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 3 ст. 41 КЗоТ, может быть проведено только по предварительному согласию выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой является работник (ст. 43 КЗоТ) [3].

Таким образом, аморальный проступок – это действия, которые нарушают нормы морали и нравственности, противоречат общепринятым представлениям о разумном и достойном поведении. Аморальными проступками признаются как незаконные действия (воровство, насилие, оскорбление, хулиганство), так и просто порицаемые обществом (например, чрезмерное употребление спиртных напитков, грубость по отношению к другим, недостойное поведение в быту). Каждый работник должен знать свои права и обязанности; внимательно изучать основания, выдвинутые в его адрес работодателем для увольнения и, при необходимости, отстаивать свои права, обращаясь в суд, и опровергать информацию, если она является неправдивой и наносит вред его репутации.

*Научн. рук. Быба Н. Н.*

---

**Литература:** 1. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ozhegov.ru/>. 2. Гончарова Г. С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / Гончарова Г. С., Жернаков В. В., Прилипко С. М. ; под ред. В. В. Жернакова. – Х. : "Одиссей", 2010. – 280 с. 3. Кодекс Законов о труде Украины. – К. : Изд. Цапко Д. М., 2008.–168 с.