

відтворення потомства і дозволяють розрізняти чоловічі й жіночі особини, а також один із двох розрядів живих істот (чоловіків і жінок, самців і самок), що різняться за цими ознаками. Вочевидь, стать задається природно та залежить від фізіологічних особливостей людського організму.

Поняттям «стать» охоплюються біологічні, анатомічні та фізіологічні відмінності між жіночим та чоловічим організмами, що характерні людині від народження. Його слід вживати тільки щодо характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками та жінками.

Тобто, поняття «стать» як наукова категорія охоплює строго біологічні характеристики, за якими розрізняються між собою і доповнюють один одного в процесі репродукції людські особини. Своєю чергою поняття «гендер» являє собою специфічний набір соціокультурних характеристик, які визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків та їх взаємини між собою.

Годованець Ю.С.

аспірант,

Львівський національний університет

імені Івана Франка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ

У п. 3 ст. 41 КЗпП зазначається, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбутися за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Аналіз положень пункту 3 статті 41 КЗпП України та Закону України «Про освіту» 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 [1]. Варто також наголосити, що Рекомендація ЮНЕСКО/МОП «Про становище вчителів», ухвалена 5 жовтня 1966 року спеціальною міжурядовою конференцією з питань статусу вчителів, визнає вирішальну роль вчителя у розвитку освіти, особистості, у формуванні суспільства в цілому та зазначає, що дисциплінарні заходи за порушення норм професійної поведінки повинні бути чітко визначені [2].

Застосування положень п. 3 ст. 41 КЗпП, передусім, ускладнене тим, що поняття «аморальний проступок» носить оціночний характер. Так, у пункті 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначається, що при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не

поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору. За вказаною підставою можуть бути звільнені лише працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Підставою для звільнення може бути не будь-який аморальний проступок, а такий, що не сумісний із продовженням виховної роботи. Звільнення у цьому випадку допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Крім того, звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами [3].

Згідно правової позиції Верховного Суду у справі від 11.02.2015 р. № 6-248цс14 [1], аморальним проступком є винне діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальним слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо. На нашу думку, таке визначення навряд чи вирішить проблему власного розсуду та особистих переконань при оцінці аморальності вчинку та критеріїв сумісності чи несумісності його із продовженням виховної діяльності. Крім того, зважаючи на численну судову практику, Верховний Суд України мав би, в якості орієнтиру, навести більш розгорнутий перелік випадків аморальної поведінки працівників, які виконують виховні функції, несумісної із продовженням даної роботи.

У контексті досліджуваної проблеми, доцільно звернути увагу на Рекомендацію Генеральної конференції ООН із питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО) про статус викладацьких кадрів установ вищої освіти прийняту 11 листопада 1997 р. у Парижі. У відповідності до п. 50. Рекомендації, звільнення як дисциплінарне стягнення застосовується до викладацького персоналу вищих навчальних закладів тільки за наявності обґрунтованих і достатніх підстав, що стосуються професійних норм поведінки, наприклад: систематичне невиконання посадових обов'язків, явна професійна непридатність; підробка або фальсифікація результатів наукових досліджень, серйозні фінансові порушення, сексуальні домагання або інше неправомірне поведінка щодо учнів, колег або інших представників академічної спільноти; або висловлювання серйозних погроз на їхню адресу, або отримання протиправної вигоди з навчального процесу, наприклад шляхом фальсифікації свідчень, дипломів і ступенів за грошову винагороду, сексуальні або інші послуги або шляхом вимагання з метою отримання сексуальних послуг або фінансових або інших матеріальних вигод від підлеглих або колег за збереження роботи [4].

Як стверджує О.В. Супрунюк, таке положення може слугувати достатньо переконливим напрямом для більш чи менш однакового судження про аморальність. На думку автора, національне трудове законодавство має містити подібну норму, яка виконуватиме роль орієнтиру для розуміння поняття аморального проступку, не претендуючи при цьому на його повноту та свободу тлумачення, враховуючи природну суб'єктивність такого тлумачення [5, с. 86].

У вищезгаданій Рекомендації ЮНЕСКО/МОП «Про становище вчителів» від 05.10.1966 р. закріплюється ряд гарантій у випадку застосування дисциплінарних стягнень до цієї категорії працівників. Зокрема, у п. 47 вказується, що дисциплінарне розслідування і прийняте на його підставі рішення може бути оприлюднене тільки на прохання зацікавленого вчителя, за винятком тих випадків, коли воно тягне за собою заборону займатися педагогічною діяльністю, або якщо це диктується міркуваннями, що стосуються захисту або благополуччя учнів. При виробленні дисциплінарних заходів та порядку їх застосування, необхідно консультиватися з учительськими організаціями (п. 49). На кожній стадії розгляду дисциплінарної справи кожному вчителю повинні бути забезпечені достатні гарантії, зокрема: (а) право бути поінформованим в письмовому вигляді про висунуті йому претензії і про підстави для цих претензій; (б) право на ознайомлення з усіма матеріалами по даній справі; (в) право на захист особисто або через представника за своїм вибором, з наданням вчителю достатнього часу для підготовки захисту; (г) право бути поінформованим в письмовому вигляді про вжиті у його справі рішеннях, а також про мотиви цього рішення; (д) право апеляції в чітко визначені компетентні інстанції (п. 50). Відповідні органи повинні визнати, що дисципліна та дисциплінарні гарантії дотримувалися б краще, якби справи, що стосуються вчителів, розглядалися за участю їхніх колег по професії (п. 51) [2].

Звичайно, зазначені положення носять рекомендаційний характер, проте можуть бути покладені в основу національного законодавства та практики в сучасних умовах. Зокрема, в Рекомендації ЮНЕСКО 1966 р. мова йде про необхідність розробки кодексу етики вчителя, який повинен сприяти забезпеченню престижу цієї професії. Прикладом реалізації наведеної Рекомендації слугує «Декларація професійної етики Всесвітньої організації вчителів та викладачів» прийнята на третьому міжнародному конгресі Всесвітньої організації вчителів та викладачів (Education International), що відбувся 25-29 липня 2001 року в Йомтієні, Таїланд [6]. Вирішення на національному рівні питання із прийняттям аналогічних кодексів повинна стати, на нашу думку, поштовхом для внесення змін і до трудового законодавства. Передусім, як видається, існує необхідність заміни у трудовому законодавстві поняття «аморальний проступок», яке складно піддається юридичному визначенню на поняття «порушення професійних вимог етичної поведінки». До того ж, із метою забезпечення наведених вище гарантій, слід однозначно визнати таке діяння дисциплінарним проступком. Проте, звільнення працівника, який виконує виховні функції за порушення професійної етики, пов'язаного з роботою чи безпосередньо з нею не

пов'язаного, повинно допускатися лише у разі, якщо такий проступок не сумісний із її продовженням. В той же час, зміст кодексу професійної етики вчителя чи викладача мав би містити широкий, але, очевидно, не вичерпний перелік порушень професійної етики, не сумісних із продовженням даної роботи рекомендаційного характеру. Остаточну оцінку порушень професійних вимог етичної поведінки, як таких, що не сумісні із продовженням виховної роботи повинен давати суд у сукупності з іншими обставинами справи.

Список використаних джерел:

1. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 лютого 2015р. № 6-248 цс 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/.../6-248цс14.doc
2. Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей 1966г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів // Верховний Суд; Постанова від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. 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 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>
5. Супрунюк О.В. Компаративістсько-правове дослідження звільнення за аморальний проступок / О.В. Супрунюк // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Вип. 74. – 2014. – С. 81-89.
6. Декларация профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей, принятая на третьем международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International), состоявшемся 25-29 июля 2001 г. в Йомтиене, Тайланд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.moysosh10n.narod.ru/deklar.rtf

Дочинець А.М.

студент,

*Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого*

НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Розвиток світової економіки, якому характерні міжнародний розподіл праці й поглиблення процесів глобалізації, вимагає перегляду наявних процесів в економіці, зокрема й на ринку праці. Закриття підприємств, спад виробництва, зростання рівня безробіття в Україні спонукають до пошуків нових підходів до вивчення ринку праці, реформування національної системи регулювання зайнятості населення. Особливої актуальності набуває поширення нестандартних форм зайнятості, перспективи напрямів їх легалізації та механізми регулювання зайнятості населення в Україні.