

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-2>

УДК 349.22

Бігун Т.Ю., Полтавець Ф.С.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ, ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ

Анотація. Стаття присвячена проблемі звільнення працівників, які виконують виховні функції, за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, тобто за вчинення таким працівником аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи. Автори наголошують на тому, що зазначена підстава звільнення є додатковою, вона зумовлена підвищеною відповідальністю зазначених категорій працівників. Основними проблемними питаннями статті є визначення поняття «аморального проступку»; з'ясування кола суб'єктів, які підпадають під категорію «працівників, які виконують виховні функції»; та аналіз судової практики щодо звільнення за зазначеною підставою. Okремо в статті висвітлено питання поведінки вихователів в соціальних мережах, приведено приклад незаконного звільнення такого працівника через неправильне тлумачення роботодавцем поняття аморального проступку. Автори наголошують на тому, що таке звільнення не є дисциплінарним проступком та не вимагає дотримання порядку накладення дисциплінарного стягнення у разі такого звільнення.

Ключові слова: аморальний проступок, звільнення, працівник, що виконує виховні функції, несумісність з продовженням даної роботи.

Bigun Tetiana, Poltavets Fedir

Yaroslav Mudryi National Law University

PROBLEMS ISSUES OF DISCHARGE OF EMPLOYEE FOR AMORAL TREATY

Summary. The article is devoted to the problem of dismissal of employees performing educational functions under item 3 of Part 1 of Art. 41 of the Labor Code, that is, for committing such an employee an immoral misconduct incompatible with the continuation of work. The authors emphasize that the stated reason for dismissal is additional, it is conditioned by the increased responsibility of the specified categories of employees, their special legal status and the performance of the last functions not peculiar to other categories of employees. The main problematic issues of the article are the definition of the concept of "immoral misconduct", clarification of the circle of subjects that fall under "employees performing educational functions" and the analysis of case law for dismissal on this basis. The authors note that the drawback is a large list of legal acts listing employees who perform educational functions, complicating both the ordinary understanding of the concept and the law enforcement activity of the court. A classic example of a teacher's immoral behavior is the humiliation of the honor and dignity of students and students, the use of methods of education related to the physical or mental impact on children, the use of profanity among the pupils. Separately, the article covers the issue of the behavior of caregivers on social networks, gives an example of the illegal dismissal of such an employee due to misinterpretation by the employer of the concept of immoral misconduct. There is no definition in the law of "immoral misconduct" and therefore no list of actions that may fall under this category. This leads in some places to a fairly broad interpretation of the concept, which in turn leads to a large number of unlawful dismissals and, as a consequence, to different jurisprudence. However, there are times when the boundary between "moral" and "immoral" is difficult to define, especially if it involves committing an "immoral wrongdoing" not in the performance of one's work function. The authors emphasize that such dismissal is not a disciplinary offense and does not require compliance with the order of disciplinary offense in such dismissal.

Keywords: immoral offense, dismissal, educator, incompatible with continuation of this work.

Постановка проблеми. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) передбачає досить великий перелік підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні підстави зосереджені в ст. 40 КЗпП, а також існують спеціальні підстави, перелік яких міститься у ст. 41 КЗпП [1]. Особливість спеціальних підстав полягає в тому, що вони можуть бути застосовані лише до окремих категорій працівників, таких як керівники структурних підрозділів; працівники, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності; працівники, які виконують виховні функції; працівники, до яких висуваються певні вимоги Законом України «Про запобігання корупції». Підвищену увагу в межах даного дослідження привертає п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, який передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у ви-

падку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Саме поняття «аморального проступку» є оціночним поняттям, його визначення законодавець не надає, тому актуальність даного дослідження полягає, по-перше, в з'ясуванні яким шляхом йде судова практика як на рівні місцевих судів, так і на рівні правових позицій Верховного суду. По-друге, актуальність зумовлена зростанням публічності особистого життя через соціальні мережі та зміни відносин «вихователь-учень» через трансформацію особистого життя. І, по-третє, актуальність статті підтверджується тим, що дана проблематика недостатньо досліджувалась вітчизняними науковцями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням трудових правовідносин з працівниками, які виконують виховні функції та особли-

вістю розірвання трудового договору з останніми на підставі, передбаченій п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, займалися такі науковці: Г.О Барабаш, О.С. Боева, О.В. Гаврилюк, О.В. Гоц, В.І. Прокопенко, Н.М. Швець та інші, які внесли до сучасної науки трудового права взагалі та в межах цієї проблематики багато нових поглядів та думок. Дослідження наявних на сьогоднішній день розробок в рамках даної теми допомагає більш глибоко зануритися в проблему та знайти шляхи її вирішення.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. В українській науковій літературі проблема звільнення за «аморальний проступок» розкрита неповно та дискусії щодо деяких аспектів продовжуються й зараз. Залишається неврегульованим питання поведінки працівників, які виконують виховні функції, як в інтернеті взагалі, так і в соцмережах зокрема. Також невіршеним є проблема створення та доцільності існування Морального кодексу для зазначених працівників.

Формулювання цілей статті. Цілі статті полягають, по-перше, в дослідженні особливого правового статусу працівників, які виконують виховні функції. По-друге, в аналізі судової практики за даною проблематикою та з'ясуванні шляхів її розвитку в різних інстанціях, і по-третє, у визначенні доцільності такої норми трудового законодавства в умовах сучасності, коли під впливом соціальних мереж кордони між приватним життям та публічним доволі швидко стираються та в умовах трансформації відносин «вихователь-учень».

Виклад основного матеріалу дослідження. У п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП передбачено, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. По-перше, необхідно визначити коло осіб, які виконують виховні функції, та норми галузевого законодавства, що на них розповсюджуються. Взагалі усі додаткові підстави розірвання трудового договору, передбачені ст. 41 КЗпП, обумовлені підвищеною відповідальністю зазначених категорій працівників, їх особливим правовим статусом та виконанням останніми функцій, не властивих іншим категоріям працівників, адже їх дії можуть стати причиною порушення прав і свобод громадян та завдати шкоди авторитету як держави, так і суб'єктів господарювання.

В проєкті Трудового Кодексу № 1658 законодавець також передбачив таку підставу для звільнення як вчинення аморального проступку. Ця норма міститься в п. 5 ч. 2 ст. 92 проєкту ТК і звучить наступним чином: «вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою» [2]. Тобто законодавець доповнив цю норму тим, що такий проступок працівник може вчиняти не лише під час виконання своєї трудової функції, а й в позаробочий час та навіть у побуті. Проте зникло твердження про те, що такий проступок «не сумісний з продовженням даної роботи». З одного боку, законодавець хоче позбавити Трудовий кодекс від одного з оціночних понять, що є, без-

умовно, плюсом для правозастосовної діяльності. Але і не виключає, що такий проступок сумісний з продовженням виховної діяльності. На нашу думку, таке формулювання є наближенням такого роду звільнення до дисциплінарного стягнення, що в свою чергу суперечить природі і цілям звільнення за вчинення аморального проступку працівників, які виконують виховні функції.

Перелік осіб, які «виконують виховні функції», міститься в ст. 52 Закону України «Про освіту» (далі – Закон), а саме: педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники [3]. Конкретизований перелік міститься в Постанові Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 (далі – Постанова). Відповідно до абз. 3 п. 28 Постанови такими працівниками є вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів [4]. Проте навіть цей перелік не є вичерпним, для повного з'ясування поняття «працівник, який виконує виховні функції», доцільно також звернутися до інших нормативно-правових актів, таких як Закони України «Про професійно-технічну освіту» (ст. 45) [5], «Про загальну середню освіту» (ст. 19) [6], «Про позашкільну освіту» (ст. 19) [7], «Про дошкільну освіту» (ст. 27) [8], «Про вищу освіту» (ст. 55) [9] та Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 [10].

Така велика кількість нормативно-правових актів, в яких міститься перелік «працівників, які виконують виховні функції», є досить незручною та заплутаною для тих, хто застосовує ці норми. Тому доцільним було б створення одного єдиного переліку таких працівників. Це можливо або у формі окремого акту, або в межах Закону. Подібний крок зробив би поняття «працівник, який виконує виховні функції», значно доступнішим як для розуміння, так і для тлумачення.

Закон у ст. 54 покладає на працівників, які виконують виховні функції, особливі права та обов'язки. До специфічних обов'язків належить: постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність; сприяти розвитку здібностей здобувачів освіти, формуванню навичок здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я; настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства; формувати у здобувачів освіти прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами. Таким чином можна зробити висновок, що законодавець цією нормою зобов'язав працівника, який виконує виховні функції, бути людиною бездоганної поведінки та високих моральних якостей, наділив його особливим статусом, що зумовлений певним впливом, який такі працівники справляють на формування свідомості дітей, підлітків та молоді. Недотримання цих вимог може призвести до дискредитації навчальних закладів, зневажливого ставлення учнів або студентів до освітньої системи та деформації уявлення про норми моралі.

Але питання, в якій мірі зазначений працівник повинен порушити свої обов'язки, щоб бути звільненим за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП залишається відкритим. В законодавстві дефініція «аморальний проступок» відсутня, а отже і відсутній перелік діянь, які можуть підпадати під цю категорію. Це подекуди призводить до досить широкого трактування цього поняття, що у свою чергу призводить до великої кількості неправомірних звільнень і, як наслідок, до неоднакової судової практики [11, с. 49–57].

З іншого боку Н.М. Швець зазначає, що є недоцільним розробляти вичерпний перелік діянь, які можна кваліфікувати як «аморальний проступок» бо хіба можна в ньому передбачити всі життєві ситуації, що подекуди бувають неочікуваними й можуть служити підставою для звільнення. У той же час відсутність такого переліку інколи призводить до не виправдано розширеного трактування судами таких конструкцій, як «аморальний проступок», «працівник, який виконує виховні функції», що виступає причиною великої кількості неправомірних звільнень [12, с. 83–91].

Класичним прикладом аморальної поведінки вихователя є приниження честі і гідності учнів та студентів, застосування методів виховання, пов'язаних з фізичним або психічним впливом на дітей, використання нецензурної лайки серед вихованців тощо. В таких випадках зазвичай не виникає розбіжностей в застосуванні судами норми закону. Судова практика наводить чимало негативних прикладів застосування працівниками, що виконують виховні функції, фізичного чи психологічного впливу та насильства щодо своїх вихованців. У такій ситуації не повинно виникати ніяких сумнівів щодо правильності розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору з працівником на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП, а також не має бути складнощів з визначенням таких понять як «аморальний проступок» та «не сумісний з продовженням даної роботи».

Складнощі з визначенням таких дефініцій існують не лише у роботодавця та суду, а й і у звичайних вихователів. Вище зазначені обов'язки, які покладаються Законом на працівників, які виконують виховні функції, також складаються з саме оціночних понять. Тому варто розробити єдиний систематизований акт, в якому прописати усі вимоги, обов'язки та права таких працівників, які будуть доповнювати та конкретизувати чинне законодавство. Таким актом може бути, наприклад, Моральний кодекс працівників, які виконують виховні функції. В ньому необхідно передбачити принципи діяльності; узагальнити права та обов'язки працівників; вимоги, які повинні висуватися до кожного, хто претендує займатися виховною діяльністю. Такі вимоги можуть висуватися до моральних якостей працівника, його психічного та емоційного стану, розумових здібностей, взаємовідносин один з одним та поведінки в позаробочий час.

Проте бувають випадки, коли кордон між «моральним» та «аморальним» доволі важко визначити, особливо якщо це стосується вчинення «аморального проступку» не під час виконання своєї трудової функції. У вище зазначеній

Постанові суд наголошує, що «таке звільнення 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)». Це роз'яснення тільки ускладнює розуміння, які саме дії осіб, які виконують виховні функції можна розцінювати як «аморальний проступок».

Проаналізувавши судову практику з розгляду питання звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП до 2017 року, можна дійти висновку, що суди неоднаково застосовували норми матеріального права як стосовно суб'єктів, з якими можливо розірвати трудовий договір з зазначених підстав, так і щодо самого поняття «аморальний проступок, не сумісний з продовженням даної роботи». А в 2017 році Верховний Суд України видав постанову від 22.03.2017 р. у справі № 757/4906/15-ц та правову позицію до неї, в якій дав своє тлумачення поняттю «аморальний проступок» та визначив умови, тільки за наявності яких особу можна звільнити із зазначеної підстави. Відповідно до правової позиції ВСУ, 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 дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Таким проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо» [13]. Таким чином, Верховний Суд України хоча і не надав вичерпного переліку таких «аморальних» діянь, проте доволі непогано полегшив роботу суддям висновки ВСУ є обов'язковими до застосування судами нижчого рівня. Також склад судової палати у цивільних справах ВСУ зазначив, що «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 з роботи за пунктом 3 статті 41 КЗпП України».

ВСУ визначив умови, за наявності яких особа може бути звільнена за вище зазначеною підставою, і такими умовами є: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію.

Проте навіть не дивлячись на існуючі правові позиції та рекомендації, судді місцевих судів нерідко припускаються помилок, розглядаючи позови про поновлення на роботі працівників, звільнених за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Прикладом може слугувати справа Доманівського районного суду Миколаївської області № 475/9/17, в якій суд зазначив неправомірність звільнення за зазначеною підставою через недотримання процедури, необхідної для застосування дисциплінарного стягнення [14]. Відповідно до ст. 140 КЗпП «у трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників засто-

суються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу». Отже, заходи дисциплінарного впливу застосовуються для підтримання трудової дисципліни та для перевиховання працівників, вони слугують крайнім способом мотивації працівників сумлінно виконувати свої трудові обов'язки. Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має відбуватися за певною процедурою, яка передбачена ст.ст. 147-152 КЗпП. Але ж звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП не є дисциплінарним стягненням за своєю суттю: мета такого звільнення – усунути вихователя від виконання ним своїх трудових обов'язків, щоб наслідки його «аморального проступку» не нашкодили правам та інтересам дітей, освітнього закладу, держави. А метою накладення на такого працівника стягнення є його дисциплінування. Також необхідно зазначити про недоцільність дотримання всіх вимог, що ставляться до дисциплінарного стягнення, зокрема таких як строк (ст. 148 КЗпП), письмові пояснення працівника (ч. 1 ст. 149 КЗпП). Проте КЗпЗ все ж таки залишає за роботодавцем обов'язок отримати згоду виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, і якщо такої згоди не було отримано – звільнення вважається незаконним.

Ні для кого не секрет, що соціальні мережі в наші часи набули великого поширення, як серед молоді, так і серед вже дорослого населення. Люди все більше виставляють своє приватне життя в інтернеті та іноді навіть не соромляться показувати його подробиці. Проте в жодному нормативно-правовому акті не зазначено, як поводитися в соціальних мережах тим працівникам, які виконують виховні функції, і чи може певна поведінка в інтернеті розцінюватися як аморальний проступок та бути підставою для звільнення. Яскравим прикладом може слугувати звільнення виховательки дитячого садочку на Рівненщині через фото в купальнику. Керівниця дитячого садка побачила в цьому аморальність та звільнила за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Через велику огласку в ЗМІ цей випадок став відомим на всю країну, а інші вчителі, як повідомляють новини, навіть приєдналися до флешмобу звільненої виховательки та почали публікувати свої фото в купальнику з хештегом #явчительмій-відпочинок. Багато людей приєдналися до цього флешмобу, навіть не тільки педагоги [15]. Це є свідченням того, що дана проблема є дійсно актуальною в наш час та надалі ігнорувати такий аспект життя вчителів просто неможливо.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового Кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 10.11.2019).
3. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.11.2019).
5. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 32. Ст. 215.
6. Про загальну середню освіту : Закон України від 13.05.1999 р. № 651-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 28. Ст. 230.
7. Про позашкільну освіту : Закон України від 22.06.2000 р. № 1841-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 46. Ст. 393.

Доречним було б розроблення Методичних рекомендацій Міністерства освіти і науки України щодо поведінки працівників, які виконують виховні функції, в інтернеті та, зокрема, в соціальних мережах. В цих рекомендаціях доцільно передбачити, яка саме поведінка та які конкретно публікації є аморальними, які подробиці особистого життя та яку інформацію вихователю не можна висвітлювати в соціальних мережах. Такий правовий акт значно полегшив би життя як працівників, так і роботодавців. Адже можна тільки припускати, скільки випадків звільнення за аморальний проступок саме через поведінку в інтернеті сталося за останні роки, тому що багато з них не висвітлюються в ЗМІ та не доходять до суду.

Висновки. Отже, проаналізувавши норми законодавства та судову практику, можна дійти висновку, що відсутність закріплених дефініцій «аморальний проступок», «не сумісний з продовженням даної діяльності», є прогалиною в законодавстві, що створює роботодавцям реальну можливість зловживати такими оціночними поняттями, а суддям створює проблему в тлумаченні та розмежуванні діянь на «моральні» та «аморальні», «сумісний з продовженням виховної діяльності» та «не сумісний». Специфіка даної роботи створює особливе становище як для самих працівників, так і для тих, хто буде оцінювати їх дії. Тому на сучасному етапі є необхідність закріпити в новому Трудовому кодексі визначення поняття «аморальний проступок». Це забезпечить зменшення звільнень за зазначеною підставою, завадить роботодавцям за рахунок звільнення з'ясовувати особисті стосунки з працівником та значно полегшить роботу суддям, а також призведе до зменшення розбіжностей в судовій практиці. Проаналізувавши законодавство, судову практику та правові висновки ВСУ, можемо запропонувати законодавцю таке визначення аморального проступку: «винне діяння (дія чи бездіяльність), що порушує загальноприйняті норми моралі, суперечить змісту трудової функції, підриває авторитет відповідної професії в суспільстві та дискредитує службово-виховні повноваження відповідного кола осіб».

Також пропонуємо розробити Моральний кодекс працівників, які виконують виховні функції, та Методичні рекомендації щодо поведінки в соціальних мережах. Такі акти не запровадять вихователям нових обмежень, а навпаки – забезпечать їм гарантію від звільнення за вчинки, які не є аморальними за своєю суттю та унеможливають зловживання оціночними поняттями з боку роботодавців.

8. Про дошкільну освіту: Закон України від 11.07.2001 р. № 2628-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 49. Ст. 259.
9. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.
10. Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабміну Міністрів України від 14.06.2000 р., № 963. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF> (дата звернення: 10.11.2019).
11. Боева О.С. Тлумачення підстави розірвання трудового договору за пунктом 3 частини 1 статті 41 КЗпП України. *Судова апеляція*. 2015. № 4(41). С. 49–57.
12. Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.
13. Єдиний державний реєстр судових рішень України. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377> (дата звернення: 10.11.2019).
14. Єдиний державний реєстр судових рішень України. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/66329437> (дата звернення: 10.11.2019).
15. Звільнена за фото в купальнику вихователька з Рівненщини започаткувала флешмоб. *Zaxid.net*. URL: https://zaxid.net/zvilnena_za_foto_v_kupalniku_vihovatelka_z_rivnenshhini_zapochatkuvala_fleshmob_n1459952 (дата звернення: 10.11.2019).

References:

1. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy*. 1997. Dodatok do № 50. St. 375.
2. Projekt Trudovogho Kodeksu Ukrainy № 1658 vid 27.12.2014 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb/2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-VIII. *Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy*. 2017. № 38–39. St. 380.
4. Pro praktyku rozghladu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnogho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
5. Pro profesijnu (profesijno-tekhnicnu) osvitu: Zakon Ukrainy vid 10.02.1998 r. № 103/98-VR. *Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy*. 1998. № 32. St. 215.
6. Pro zahalnu seredniu osvitu: Zakon Ukrainy vid 13.05.1999 № 651-XIV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1999. № 28. St. 230.
7. Pro pozashkilnu osvitu: Zakon Ukrainy vid 22.06.2000 № 1841-III. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2000. № 46. St. 393.
8. Pro doshkilnu osvitu : Zakon Ukrainy vid 11.07.2001 № 2628-III. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2001. № 49. St. 259.
9. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady*. 2014. № 37–38. St. 2004.
10. Perelik posad pedahohichnykh ta naukovopedahohichnykh pratsivnykiv, zatverdzhenyi postanovoiu Kabminu Ukrainy vid 14.06.2000 r. № 963. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF>
11. Boieva O.S. Tlumachennia pidstavy rozirvannia trudovoho dohovoru za punktom 3 chastyny statti 41 KZpP Ukrainy. *Sudova apeliatsiia*. 2015. № 4(41). S. 49–57.
12. Shvets N.M. Pravovi aspekty zvilnennia pratsivnyka za amoralnyi prostupok. *Problemy zakonnosti*. 2011. Vyp. 113. S. 83–91.
13. Yedyni derzhavnyi reiestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377>
14. Yedyni derzhavnyi reiestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/66329437>
15. Zvilnena za foto v kupalnyku vykhovatelka z Rivnenshchyny zapochatkuvala fleshmob. *Zaxid.net*. URL: https://zaxid.net/zvilnena_za_foto_v_kupalnyku_vykhovatelka_z_rivnenshchyny_zapochatkuvala_fleshmob_n1459952