



УДК 342.9

ОХРАНА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ ЛИЧНОСТИ СУДАМИ АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ: АНАЛИЗ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ

Ярослав БУРЯК,

кандидат юридических наук, ассистент
кафедры гражданского права и процесса
Учебно-научного Института права и психологии
Национального университета «Львовская политехника»

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется вопрос охраны прав и законных интересов лица судами апелляционных инстанций путем защиты прав таких лиц от необоснованных увольнений, восстановления нарушенных прав физического лица на труд. Анализируются судебные решения судов апелляционных инстанций различных областей Украины в категориях дел, касающихся восстановления прав и законных интересов человека на труд путем восстановления на работе уволенного лица. Подчеркивается, что законодатель предусматривает обязанность работодателя добровольно и немедленно выполнить решение суда о восстановлении работника на работе, и эта обязанность заключается в том, что работодатель обязан выдать приказ о восстановлении работника на работе сразу после оглашения решения суда, независимо от того, будет ли данное решение суда оспариваться.

Ключевые слова: охрана прав и законных интересов, лицо, апелляционная инстанция решение суда, увольнение, восстановление.

PROTECTION OF RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF PERSONS BY APPEALS VESSELS: ANALYSIS OF JUDICIAL SOLUTIONS

Yaroslav BURYAK,

Candidate of Law Sciences, Assistant at the Department of Civil Law and Process of Educational
and Scientific Institute of Law and Psychology
of National University „Lviv Polytechnic”

SUMMARY

The article examines the issue of protection of the rights and legal interests of the person by the courts of appellate instances, by protecting the rights of such persons from unreasonable dismissals, restoration of violated rights of an individual to work, analyzing court decisions of courts of appellate instances of various regions of Ukraine in categories of cases concerning the restoration of rights and legitimate interests of a person to work, by restoring a dismissed person to work. It is emphasized that the legislator provides for the employer's obligation to voluntarily and immediately enforce the court's decision to reinstate an employee at work and this obligation is that the employer's obligation to issue an order to reinstate an employee at work arises immediately after the announcement of the court's decision, regardless of whether this will be court decision to challenge

Key words: protection of rights and legitimate interests, person, appellate court, court decision, dismissal, renewal.

Постановка проблемы. Защита прав и законных интересов лица судами апелляционной инстанции – важный компонент в механизме защиты прав и свобод человека и гражданина национальным законодательством Украины. Как показывает анализ судебной практики, довольно часто физические лица, которые обращаются в суды общей инстанции с исковыми заявлениями о восстановлении на работе, считают себя незаконно уволенными по тем или иным основаниям. Таким образом, нарушается право человека на труд и достаточный жизненный уровень для себя и членов его семьи. Проведенный анализ судебных решений судов апелляционной инстанции в категории дел о восстановлении на работе дает дополнительные основания утверждать о дальнейшем существовании проблемы

нарушения прав физических лиц путем необоснованных увольнений лица.

Актуальность темы исследования. Актуальность темы обусловлена тем, что она является недостаточно раскрытой, и есть острая необходимость в дополнительном научном исследовании проблемы защиты прав граждан судами апелляционной инстанции.

Состояние исследования. Вопросы охраны прав личности исследовали такие отечественные ученые, как М.А. Гора, А.Ю. Кашинцева, С.И. Чернооченко, В.Я. Крыжановский, Н.В. Дарагана, С.А. Халюк [1–6]. В то же время вопросы защиты прав граждан судами апелляционной инстанции практически не исследуется.

Целью и задачами статьи является научное исследование анализа судебных решений судов апелляцион-

ной инстанции по охране прав и законных интересов личности.

Изложение основного материала. Постановлением Волинского апелляционного суда от 14.03.2019 по делу № 161/11812/18, по иску физического лица к юридическому лицу о восстановлении на работе, решение суда первой инстанции оставлено без изменений [7].

В частности, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению (часть 7 статьи 235 КЗоТ Украины) [8].

Немедленное исполнение судебного решения заключается в том, что оно приобретает свойства обязательности и подлежит исполнению не с момента вступления решения в законную силу, а немедленно, с момента его объявления в судебном заседании.



В пункте 34 своего постановления от 6 ноября 1992 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» Пленум Верховного Суда Украины разъяснил, что надлежащим исполнением судебного решения о восстановлении на работе следует считать издание владельцем об этом приказа, который дает возможность работнику приступить к выполнению своих предыдущих обязанностей [9].

Так законодатель определил обязанность работодателя добровольно и немедленно выполнить решение суда о восстановлении на работе, и эта обязанность заключается в том, что работодатель обязан выдать приказ о восстановлении работника на работе сразу после оглашения решения суда, независимо от того, будет ли данное судебное решение оспариваться.

При этом действия собственника в отношении издания приказа о восстановлении на работе должны обеспечить возможность работнику приступить к выполнению своих предыдущих обязанностей.

Вместе с тем, как было установлено судом, решение суда о восстановлении лица на предыдущей работе провозглашено 8 ноября 2016 года, а приказ о его восстановлении на работе выдан работодателем только 9 июля 2018 года, то есть почти через два года после провозглашения судебного решения.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за время задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе.

Постановлением апелляционного суда Николаевской области от 02.07.2018 года по делу № 487/4900/17 по иску физического лица в ГП «Администрация морских портов Украины» о восстановлении на работе, установлено, что суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отсутствии вины истца в не возобновлении его на работе, в связи с чем требование истца о взыскании среднего заработка за время задержки исполнения судебного решения о восстановлении на работе обосновано и законно [10].

Доводы апелляционной жалобы о невозможности восстановления истца на ранее занимаемой им должности

в связи с не предоставлением им трудовой книжки и невозможностью последнего работать по совместительству усматриваются необоснованными и не опровергают выводов суда о наличии оснований для удовлетворения иска, поскольку обстоятельства, на которые ссылается ответчик, не являются основанием для освобождения работодателя от выполнения судебного решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника и в связи с невыполнением такого решения от обязанности выплатить последнему средний заработок в соответствии с положениями ст.236 КЗоТ Украины [8].

К тому же о желании истца быть восстановленным на работе свидетельствует его заявление к ответчику, которое предоставлено 12 мая 2017 года.

Следовательно, при наличии трудового спора и заявления истца о восстановлении на работе у ответчика отсутствовали какие-либо уважительные причины, которые делали невозможным исполнение решения суда добровольно.

Постановлением апелляционного суда Днепропетровской области от 16.03.2018 № 22-ц / 774/2746/18 удовлетворена апелляционная жалоба лица на решение суда первой инстанции о прекращении производства по делу. Как установлено судом, закрывая производство по делу, районный суд, руководствуясь ст.236 КЗоТ Украины, исходил из того, что истец должен был обратиться в суд с заявлением о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в связи с невыполнением решения суда о восстановлении на работе в рамках дела о восстановлении его на работе, а не с отдельным иском [11].

Материалами дела установлено, что решением Индустриального районного суда г. Днепропетровска от 08 декабря 2014 года, помимо прочего, истец восстановлен на работе. Указанное решение вступило в законную силу, однако в части восстановления на работе не выполнено, в связи с чем истец в иске просил взыскать с коммунального предприятия компенсацию за задержку выплаты заработной платы, заработную плату за время вынужденного прогула и индексацию.

Согласно статье 236 КЗоТ Украины в случае задержки собственником или уполномоченным им органом исполне-

ния решения органа, рассматривающего трудовой спор о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит решение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки [8].

Исходя из содержания трактовок норм материального права, апелляционный суд пришел к выводу, что лицо, права которого нарушены задержкой выполнения работодателем решения суда о восстановлении на работе, имеет право обратиться в суд с иском, поскольку в рамках дела, по которому уже принято судебное решение, рассматриваются только вопросы, связанные с обращением судебного решения к исполнению. Указанное районный суд оставил без внимания и пришел к ошибочному выводу о прекращении производства по делу.

Постановлением Полтавского апелляционного суда от 28.02.2019 г. по делу № 537/4791/16-ц апелляционная жалоба акционерного общества «Украинская железная дорога» в деле о восстановлении на работе лица оставлена без удовлетворения [12].

Как установлено судом апелляционной инстанции по вине АО «Укрзалізниця» не выполнено постановление Апелляционного суда Полтавской области от 11 апреля 2018 года по гражданскому делу № 537 / 4791 / 16 ц в части обновления истца на работе, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об удовлетворении заявления истца и взыскании с АО «Украинская железная дорога» в его пользу среднего заработка за все время задержки исполнения постановления суда с 12.04.2018 года по 04.12.2018 года.

Согласно ст.129-1 Конституции Украины, ст. 18 ГПК Украины, судебные решения, вступившие в законную силу, обязательны для всех органов государственной власти и органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных или служебных лиц и граждан и подлежат исполнению на всей территории Украины. В случаях, установленных международными договорами, согласие на обязательность которых предоставлено Верховной Радой Украины, – и за ее пределами.

Невыполнение судебного решения является основанием для ответственности, установленной законом.



Итак, доводы апелляционной жалобы АО «Укрзалізниця» о невозможности выполнить решение суда внимания не заслуживают, поскольку изменение формы предприятия «Укрзалізниця» из публичного в акционерное не влияет на обязанность АО «Укрзалізниця» выполнить решение суда о восстановлении истца на работе и нести по закону ответственность за его неисполнение. Таким образом, суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу, что постановление местного суда вынесено с соблюдением норм процессуального и материального права, оснований для ее отмены по мотивам, приведенным в апелляционной жалобе, коллегией судей не установлено.

Постановлением Тернопольского апелляционного суда от 07.12.2018 г. № 607/12675/18 по делу о восстановлении на работе указано, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению (часть 7 статьи 235 КЗоТ Украины). То есть, немедленное исполнение судебного решения заключается в том, что оно приобретает свойства обязательности и подлежит исполнению не с момента вступления в законную силу, а немедленно с момента его объявления в судебном заседании [13].

Поскольку указанная норма права в императивной форме предусматривает немедленное исполнение решения суда о восстановлении работника на работе, отсутствие в судебном решении указания об этом не лишает решения его обязательности с момента провозглашения.

Коллегия судей отметила, что именно работодатель обязан обеспечить немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе путем выдачи приказа и ознакомления его истцом, а также обеспечить работника возможностью приступить к выполнению своих предыдущих обязанностей. Суд первой инстанции обоснованно взыскал средний заработок с ответчика в пользу истца за время задержки исполнения решения суда о восстановлении последнего на работе.

Постановлением Киевского апелляционного суда от 28.11.2018 г. № 761/42431/17 «Оставление без удовлетворения апелляционной жалобы» судом установлено, что суд первой

инстанции обоснованно исходил из того, что доказательством восстановления истца на работе является приказ работодателя, а не постановление государственного исполнителя об окончании исполнительного производства [14].

Коллегия судей считает необоснованными жалобы о том, что суд дал неверную оценку решению Европейского суда по правам человека по делу «Филатова и другие против Украины», которым был установлен факт невыполнения решения Шевченковского районного суда г. Киева от 2 ноября 2004 г. о восстановлении на работе. Государство Украина обязано выполнить в течение трех месяцев указанное решение в полном объеме, а затем суд должен взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула за период 27 апреля 2005 по 17 ноября 2011 года.

Европейский суд по правам человека в п.12 решения по делу «Филатова и другие против Украины» пришел к выводу, что решения, принятые в пользу заявителей, ответственность за которые несут государственные органы, не были выполнены в положенное время. В п.5 решения по делу «Филатова и другие против Украины» указано, что в течение трех месяцев государство-ответчик должно выполнить решение национальных органов, принятые в пользу заявителей, которые остаются подлежащими исполнению.

Итак, в приведенном решении Европейского суда по правам человека четко указано, что государство-ответчик должно выполнить решение национальных органов, принятые в пользу заявителей, только те, которые еще не выполнены на момент принятия решения, а не утверждается, что эти решения не выполнены. Поскольку решение Шевченковского районного суда г. Киева от 2 ноября 2004 ответчиком выполнено, и истец был восстановлен на работе 3 февраля 20105 года, то доводы истца основаны на установленных обстоятельствах.

Выводы. Как разъяснил Пленум Верховного Суда Украины в пункте 34 постановления от 6 ноября 1992 года № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров», надлежанием исполнением судебного решения о восстановлении на работе следует считать издание владельцем об этом приказа, который дает возможность работнику

приступить к выполнению своих предыдущих обязанностей.

Итак, анализ указанных правовых норм дает основания для вывода о том, что законодатель предусматривает обязанность работодателя добровольно и немедленно выполнить решение суда о восстановлении работника на работе, и эта обязанность заключается в том, что работодатель обязан выдать приказ о восстановлении работника на работе сразу после оглашения решения суда, независимо от того, будет ли данное решение суда оспариваться.

При этом действия владельца по изданию приказа о восстановлении на работе должны обеспечить возможность работнику приступить к выполнению своих предыдущих обязанностей.

Список использованной литературы:

1. Гора М.А. Гражданско-правовая охрана личных неимущественных прав в Украине : общие принципы и уровень соответствия международным стандартам. *Вестник Одесского национального университета. Серия : Правоведение.* 2012. Т. 17, Вып. 1–2. С. 62–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_prav_2012_17_1-2. 8.
2. Кашинцева О.Ю. Правовая охрана антропологической целостности человека сквозь призму личных неимущественных прав. *Журнал Киевского университета права.* 2011. № 1. С. 164–168. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2011_1_43.
3. Чернооченко С.И. Правовая охрана неприкосновенности средств личного общения граждан. *Вестник Харьковского национального университета внутренних дел.* 2002. Вып. 18. С. 522–525. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2002_18_123.
4. Крыжановский В.Я. Судебная власть в механизме защиты прав граждан Украины. *Актуальные проблемы государства и права.* 2011. Вып. 62. С. 643–650. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_62_88.
5. Дараганово Н.В., Акуленко В.В. Административная юстиция как составляющая административно-правовой защиты прав и свобод человека и гражданина. *Юридическая наука.* 2012. № 7. С. 51–57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2012_7_7.



6. Халюк С.А. Понятие и структура конституционной системы защиты прав человека и гражданина в Украине. *Таможенное дело*. 2013. № 4 (2.2). С. 37-43. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_4\(2\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_4(2)).

7. Постановление Волынского апелляционного суда от 14.03.2019 г., По делу № 161/11812/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80586859>.

8. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 г. (С изменениями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws>.

9. Постановление Пленума Верховного суда Украины от 6 ноября 1992 «О практике рассмотрения судами трудовых споров». URL: <https://rada.gov.ua>.

10. Постановление Апелляционного суда Николаевской области от 02.07.2018 г., № 487/4900/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/75055901>.

11. Постановление апелляционного суда Днепропетровской области от 16.03.2018 № 22-ц / 774/2746/18 /. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74427440/>.

12. Постановление Полтавского апелляционного суда от 28.02.2019 г. по делу № 537/4791/16-с. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80289712>.

13. Постановление Тернопольского апелляционного суда от 07.12.2018 г. № 607/12675/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78410046>.

14. Постановление Киевского апелляционного суда от 28.11.2018 г. № 761/42431/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78277605>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Буряк Ярослав Ярославович – кандидат юридических наук, ассистент кафедры гражданского права и процесса Учебно-научного Института права и психологии Национального университета «Львовская политехника»

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Buryak Yaroslav Yaroslavovich – Candidate of Law Sciences, Assistant at the Department of Civil Law and Process of Educational and Scientific Institute of Law and Psychology of National University “Lviv Polytechnic”
yaroslawburiak@gmail.com

УДК 349.227

АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК, НЕСОВМЕСТИМЫЙ С ПРОДОЛЖЕНИЕМ РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНУЮ ФУНКЦИЮ, ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ

Анна ВАЙЛЕНКО,

главный государственный исполнитель Горрайонного отдела государственной исполнительной службы по Харьковскому району и городу Люботин
Главного территориального управления юстиции в Харьковской области

АННОТАЦИЯ

В статье проводится исследование, связанное с определением понятия аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций. Считается, что основанием для расторжения трудового договора, предусмотренным п. 3 ст. 41 действующего КЗоТ Украины, является совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка. Автором обосновывается точка зрения, что такое основание является не совместимым с продолжением данной работы и в таком случае теснее, чем в любом ином, переплетаются нормы морали и нормы права. Проводится анализ такого переплетения и доказывается обусловленность последнего общесоциальными факторами, которые определяют воспитание как сложный и многогранный процесс формирования человеческой личности, и юридическими факторами – требованиями к работнику, который осуществляет воспитание в качестве своей трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовой договор, расторжение трудового договора, аморальный проступок, воспитательная функция.

IMMORAL OFFENSE, INCOMPATIBLE WITH THE CONTINUATION OF THE EMPLOYEE, PERFORMING THE EDUCATIONAL FUNCTION, LABOR ACTIVITY: PROBLEMS OF DEFINITION

Anna VAYLENKO,

Chief Government Executive of City Department of the State Executive Service of Kharkiv District and the City of Liubotyn of the Main Territorial Department of Justice in the Kharkiv region

SUMMARY

The article conducts research related to the definition of the concept of immoral offense, incompatible with the continuation of labor activity, committed by a person entrusted with the implementation of educational functions. The author substantiates the point of view that at the basis of the termination of the labor contract, provided for in paragraph 3 of Article 41 of the current Labor Code of Ukraine, is an immoral offense committed by an employee performing educational functions that is incompatible with the continuation of this work, more closely than norms of morality and the rule of law. The analysis of such interweaving is carried out and the latter is proved to be determined by general social factors that define upbringing as a complex and multifaceted process of forming a human personality, and legal factors: requirements for an employee who educates as his labor activity.

Key words: labor contract, termination of labor contract, immoral offense, educational function.

Постановка проблемы. Трудовая деятельность работников, выполняющих воспитательные функции, занимает особое место в каждом цивилизованном обществе. Выполняя свои трудовые

обязанности, лицо, которое занимается воспитанием, формирует человеческую личность, закладывая фундамент будущего законопослушного гражданина, патриота своей страны, человека с боль-



шой буквы. И поэтому правовое регулирование трудовой деятельности такого лица имеет свою специфику, которая проявляется в юридических нюансах относительно требований как к претенденту на должность, так и к, собственно, его деятельности.

Исследование этой специфики имеет сегодня большую актуальность, ведь в ней отображается требовательность общества и государства к работникам, которые имеют дело с воспитанием подрастающего поколения – будущего этого общества и государства. А значит речь идет о прямой зависимости от результатов труда этих работников судьбы и будущего украинского государства. Реализация этой глобальной задачи, прежде всего, должна происходить за счет собственного примера высокой нравственности, которая должна воплощаться во всех сферах жизни работника, выполняющего воспитательную функцию в качестве основной составляющей своей трудовой функции. Соответственно, противоположные – аморальные проявления деятельности данного работника будут оказывать деструктивное влияние на воспитанников, а следовательно, и на будущее украинского общества. Поэтому можно с полным правом утверждать о необходимости и своевременности научных исследований по вопросам, связанным с проблемами определения понятия аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций. Тем более, в ожидании принятия Трудового кодекса Украины, принятие которого ожидается ещё с 1991 года – со времени обретения Украиной независимости.

Актуальность темы исследования подтверждается степенью нераскрытости данной темы, ибо, несмотря на попытки учёных раскрыть понятие аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, в законодательстве Украины до сих пор отсутствует данная дефиниция.

Состояние исследования. Научный анализ проблем определения понятия аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитатель-

ных функций, осуществлялся многими отечественными учеными. Среди них следует назвать Р.В. Губаня, В.М. Онацкого, А.С. Дворникова, Л.А. Козачкову, К.А. Попову-Коряк, Е.В. Тищенко, Н.Н. Швець и других. Однако, несмотря на теоретические разработки увольнения по данному основанию, в проекте будущего Трудового кодекса Украины так и не было предложено дефиниции аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций.

Целью и задачей статьи является установление понятия аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций как основания расторжения трудового договора.

Изложение основного материала. Совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, является дополнительным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя и предусмотрено п. 3 ст.41 КЗоТ Украины [1, ст.41]. Важно акцентировать внимание, что расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, осуществляется именно тогда, когда данный работник не может быть уволен на общих основаниях. Если у работодателя есть одно из общих оснований для расторжения трудового договора, то именно это основание и должно быть применено для прекращения трудовых отношений.

Итак, совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, является специальным основанием - таким, что распространяется исключительно на круг лиц, определенных п.3 ст.41 КЗоТ Украины. Пределы круга этой категории лиц определяются содержанием трудовой деятельности такого работника – исполнением им воспитательных функций, которые являются составляющей и одним из проявлений выполнения его трудовой функции,

определённой трудовым договором. Это работники, которые осуществляют педагогическую деятельность, ибо именно она направлена в том числе и на воспитание личности. Данный вывод вытекает из п. 21 ст. 1 Закона Украины «Об образовании», который определяет педагогическую деятельность как интеллектуальную, творческую деятельность педагогического (научно-педагогического) работника или самозанятого лица в формальном и / или неформальном образовании, направленную на обучение, воспитание и развитие личности, ее общекультурных, гражданских и / или профессиональных компетенций [2, п. 21 ст. 1].

В основании расторжения трудового договора, предусмотренном п. 3 ст. 41 действующего КЗоТ Украины, – совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы, пожалуй, теснее, чем в любом ином случае, мы сталкиваемся с переплетением разновидностей социальных норм: норм морали и норм права. Такое переплетение обусловлено, прежде всего, общесоциальными факторами, которые определяют воспитание как сложный и многогранный процесс формирования человеческой личности. Так, выдающийся педагог Ю.К. Бабанский определял воспитание как процесс передачи старшими поколениями общественно-исторического опыта новым поколениям с целью подготовки их к жизни и труду, необходимых для обеспечения дальнейшего развития общества [3]. А справочные издания по педагогике определяют воспитание как процесс, направленный на создание условий для развития личности, ее самоопределение, социализацию, формирование его духовно-нравственной и эмоционально ценностной сферы на основе полученных знаний, культурных навыков, взглядов, духовных, нравственных ценностей, общепринятых правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества [4, с. 271].

Эти общесоциальные факторы отображаются в специальных юридических факторах – требованиях к работнику, который осуществляет воспитание в качестве своей трудовой деятельности: работы, обусловленной трудовым договором. Эти требования проявляются не столько в необходимости обладания



специальным образованием, квалификацией, сколько в обязанностях, по большей степени качественно морального характера, которые возлагаются на такого работника законодательством. Так, в соответствии с Законом Украины «Об образовании», педагогические, научно-педагогические и научные работники обязаны:

- постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень и педагогическое мастерство;
- выполнять образовательную программу для достижения соискателями образования предусмотренных ею результатов обучения;
- способствовать развитию способностей соискателей образования, формированию навыков здорового образа жизни, заботиться об их физическом и психическом здоровье;
- соблюдать академическую добропорядочность и обеспечивать ее соблюдение соискателями образования в образовательном процессе и научной деятельности;
- соблюдать педагогическую этику;
- уважать достоинство, права, свободы и законные интересы всех участников образовательного процесса;
- наставлениями и личным примером утверждать уважение к общественной морали и общественным ценностям, в частности правде, справедливости, патриотизму, гуманизму, толерантности, трудолюбию;
- формировать у соискателей образования осознание необходимости соблюдать Конституцию и законы Украины, защищать суверенитет и территориальную целостность Украины;
- воспитывать уважение к государственному языку и государственным символам Украины, национальным, историческим, культурным ценностям Украины, бережное отношение к историко-культурному наследию Украины и окружающей среде;
- формировать стремление к взаимопониманию, миру, согласию между всеми народами, этническими, национальными, религиозными группами;
- защищать соискателей образования при образовательном процессе от любых форм физического и психического насилия, унижения чести и достоинства, дискриминации по любому признаку, пропаганды и агитации, наносящих вред здоровью соискателя образования, пре-

дотвращать употребление ими и другими лицами на территории учебных заведений алкогольных напитков, наркотических средств, другие вредные привычки;

- соблюдать учредительные документы и правила внутреннего распорядка учебного заведения, выполнять свои должностные обязанности;
- сообщать руководству учебного заведения о фактах буллинга (травли) относительно соискателей образования, педагогических, научно-педагогических, научных работников, других лиц, привлекаемых к образовательному процессу, свидетелем которого они были лично или информацию о которых получили от других лиц, принимать неотложные меры для прекращения буллинга (травли) [2, ч. 2 ст. 54].

Поэтому именно такая специфика и обуславливает повышенные требования к поведению работников, выполняющих воспитательные функции, а значит, закономерно и абсолютно справедливо позволяет устанавливать дополнительное, касающееся только работника, выполняющего воспитательную функцию, основание расторжения трудового договора за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности.

В законодательстве Украины не содержится ни определение понятия «аморальный проступок», ни «аморальный проступок, несовместимый с продолжением трудовой деятельности работника, выполняющего воспитательные функции». Даже принятый 20.11.2003 № 1296-IV Закон Украины «О защите общественной морали» [5], к сожалению, не предоставил такого определения.

Ученые же предоставляют различные определения аморального проступка. Так, О.В. Тищенко считает, что это «нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций» [6, с. 153]. Н.М. Швець определяет аморальный проступок как виновные действия или бездействие лица, нарушающие моральные нормы, ценности, присущие данному обществу, и противоречат общепризнанным представлениям о достойном поведении, а также содержания трудовой функции работника, чем дискредитируют воспитательные и служебные полномочия определенного круга людей [7, с. 85]. К.А. Попова-Коржак

указывает, что аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы работником, выполняющим воспитательные функции, – это деяние, которое не соответствует этическим нормам, правилам поведения, которые сложились в обществе на основе традиционных духовных и культурных ценностей, представлений о добре, чести, достоинстве, гражданской ответственности совести, справедливости, которое противоречит содержанию трудовой функции работника и тем самым дискредитирует его полномочия, обуславливает невозможность продолжения данной работы [8, с. 158].

Как видим, несмотря на словесную разницу этих определений, сущностным признаком понятия аморального проступка ученые определяют нарушение норм общественной морали. И с этим, очевидно, следует согласиться, ведь украинская морфемика предоставляет однозначные ответы на возможные в данном случае вопросы. Учитывая общность основной значимой части слов – корня слов «мораль» и «аморальный», – отрицать их взаимосвязь невозможно. Приставка, которая является составной частью слова «аморальный», по правилам украинской морфемики уточняет содержание корня, передает лексическое значение слова [9]. А в переводе с греческого – отрицание, отсутствие – это приставка, которая широко используется для обозначения отрицания определенных действий, противодействия [9].

Следовательно, понятие общественной морали содержится в Законе Украины «О защите общественной морали». Согласно абз. 13 ч. 1 ст. 1 указанного закона под понятием «общественная мораль» понимают систему этических норм, правил поведения, сложившихся в обществе на основе традиционных духовных и культурных ценностей, представлений о добре, чести, достоинстве, общественном долге, совести, справедливости [5].

Учитывая указанную связь слов «мораль» и «аморальный», можно сделать вывод, что понятие «аморальный» следует трактовать как антипод понятию моральный. Поэтому аморальный проступок характеризуется деянием, не соответствующим этическим нормам, правилам поведения, которые сложились в обществе на основе традиционных духовных и культурных ценностей, пред-



ставлений о добре, чести, достоинстве, общественном долге, совести, справедливости.

Однако следует отметить, что для того, чтобы совершенный работником, выполняющим воспитательные функции, аморальный проступок стал основанием для увольнения, необходимо, чтобы он был несовместим с продолжением трудовой деятельности этого работника. Ибо сам по себе аморальный проступок выступает лишь частью основания для прекращения трудового договора. Еще одним элементом состава основания п.3 ст. 41 КЗоТ Украины выступает то, что этот аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы работником, выполняющим воспитательные функции [1, ст. 41].

Представляется, что этот элемент основания прекращения трудового договора характеризуется ответом на вопрос, а может ли такой работник быть и в дальнейшем примером для своих воспитанников, не опозорил он своими поступками образ воспитателя? То есть опять больше мы сталкиваемся с морально-этическими категориями, чем с правовыми. На мой взгляд, это снова адресует нас к определению общественной морали и приводит к выводу, что аморальный проступок, несовместимый с продолжением работником, выполняющим воспитательные функции, данной работы – это, прежде всего, категория оценочная. Она связана с представлениями общества о ценности и вредности деяний, об образце для подражания и негативном влиянии на подрастающее поколение. Таким образом, любой аморальный проступок, который дисквалифицирует лицо, занимающееся педагогической деятельностью, в глазах его воспитанников, приводит к потере его авторитета, может приводить к смещению вектора формирования человеческой личности в противоположном для общества направлении, является аморальным и несовместимым с дальнейшей трудовой деятельностью работника, выполняющего воспитательную функцию.

Такой вывод обосновывается тем, что украинский учитель, выдающийся педагог с мировым именем В.А. Сухомлинский, писал: «детство – важнейший период человеческой жизни, не подготовка к будущей жизни, а настоящая, яркая, самобытная, неповторимая жизнь. И от того, как прошло детство,

кто вел ребенка за руку в детские годы, что вошло в его разум и сердце из окружающего мира – от этого в решающей степени зависит, каким человеком станет сегодняшний малыш ... » [10]. Меткость этого высказывания проверена веками. Действительно, то, каким человеком станет ребенок, зависит от тех людей, кто, находясь в его окружении, оказывает на него влияние в процессе общения. Это родители, друзья, учителя. А, учитывая то, что в детстве человек посещает детский сад, школу, училище, университет и так далее, где проходит основная часть его жизни, следует сказать, что весомое влияние в процессе обучения, воспитания осуществляют именно те лица, которые профессионально этим занимаются в учебных заведениях. Поэтому выдвижение высоких требований по соблюдению такими работниками норм не только профессионального, но и морального характера, является всегда объективной необходимостью независимо от уровня развития государства.

Следует согласиться с мнением Семеновского районного управления юстиции, высказанному в Методических рекомендациях на тему «Увольнение работника за совершение аморального проступка», что лица, трудовой обязанностью которых является воспитание, должны быть не только высококвалифицированными специалистами, но и людьми высокой духовности и нравственных убеждений, безусловно поведения в общественных местах, на работе и в быту. Личный пример воспитателя, его авторитет и высоконравственное поведение имеют исключительно важное значение в формировании влияния воспитателя на молодежь, составляют ту воспитательную силу, которую нельзя заменить ни учебниками, ни беседами на моральные темы, ни системой поощрений и наказаний. Работник, выполняющий воспитательные функции, должен постоянно следить за собой, чувствовать, что его поведение находится под постоянным контролем тех, кого он воспитывает [10].

Выводы. Таким образом, аморальным проступком, совершенным лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, несовместимым с продолжением данной работы, является деяние, которое не соответствует общепринятым этическим нормам, правилам поведения, сложившимся в обще-

стве на основе традиционных духовных и культурных ценностей, представлений о добре, чести, достоинстве, общественном долге, совести, справедливости, патриотизме, гуманизме, толерантности, трудолюбии, нарушающее содержание трудовой функции работника и обуславливающее невозможность продолжения данной работы. Такое определение предлагается закрепить в будущем Трудовом кодексе Украины.

Правовое регулирование применения аморального проступка, совершенного лицом, на которое возложено выполнение воспитательных функций, несовместимого с продолжением данной работы как основания расторжения трудового договора, имеет еще много интересных моментов для науки и практики трудового права, а потому требует дальнейшего научного поиска.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада УРСР; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5> .
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
3. Педагогика: учеб. пособие / Под ред. Ю. К. Бабанского. - 2-е изд., доп. и перераб. Москва : Просвещение, 1988. 479 с. (Учебное пособие для педагогических институтов). URL: <http://www.detskiysad.ru/ped/ped143.html> (дата обращения 28.04.2019).
4. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. Москва : Т.Ц. Сфера, 2004. 448 с.
5. Про захист суспільної моралі : Закон України від 20.11.2003 № 1296-IV: URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1296-15> (дата звернення 28.04.2019).
6. Тищенко О.В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України: дис. ... канд. юрид. наук / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2002. 204 с.
7. Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний



проступок. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 113. С. 83–91.

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. Вільна енциклопедія «Вікіпедія». URL: http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0 (дата звернення: 28.04.2019).

10. Сухомлинский В.А. Я твёрдо верю в силу воспитания / Библиотека Гумер. Педагогика. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/galag/40.php (дата обращения 28.04.2019).

11. Методичні рекомендації на тему «Звільнення працівника за вчинення аморального проступку» / Семенівське районне управління юстиції. URL: http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&sqi=2&ved=0CFkQFjAH&url=http%3A%2F%2Fsemenivka.just.gov.ua%2Fuploads%2F2013-05%2Fmetodichka---zvil-nennja-pracivnikiv-za-vchinennja-amoral-nogo-postupku.doc&ei=GAggVcCSKoOrPO_lgLAN&usg=AFQjCNGPxFUfj_8EA9xLyVYEKj1cD1UawDA&sig2=jaEJHzkXMH1kv5yQUHIDEg&bvm=bv.89947451.d.ZWU (дата звернення: 28.04.2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Вайленко Анна Александровна – главный государственный исполнитель Горрайонного отдела государственной исполнительной службы по Харьковскому району и городу Люботин Главного территориального управления юстиции в Харьковской области

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Vaylenko Anna Aleksandrovna – Chief Government Executive of City Department of the State Executive Service of Kharkiv District and the City of Liubotyn of the Main Territorial Department of Justice in the Kharkiv region

romole18@gmail.com

УДК 349.6

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИИ КЛИМАТИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

Юлия ВЛАСЕНКО,

кандидат юридических наук,

доцент кафедры экологического права

Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

АННОТАЦИЯ

В статье автором анализируются правовые основы формирования и реализации внешней и внутренней климатической политики Украины как одного из направлений экологической политики Украины и мира. Предложена классификация и сделан анализ нормативно-правовых актов в сфере борьбы с изменениями климата и адаптации к его последствиям по основным направлениям реализации климатической политики, которые определены Концепцией реализации государственной политики в сфере изменения климата на период до 2030 года; обосновывается необходимость создания стратегии адаптации к изменениям климата на национальном, региональном, местном, локальном (объектовом) уровнях.

Ключевые слова: климатическая политика, экологическая политика, изменение климата, адаптация к изменениям климата, стратегия.

LEGAL FRAMEWORKS FOR FORMATION, IMPLEMENTATION AND STRATEGY OF CLIMATE POLICY OF UKRAINE

Yuliya VLASENKO,

PhD in Law,

Associate Professor at the Department of Ecological and Land Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv

SUMMARY

The author analyzes the legal basis for the formation and implementation of the external and internal climate policy of Ukraine, as one of the directions of the environmental policy of Ukraine and the world; proposed classification and analysis of regulatory acts in the field of combating climate change and adaptation to its consequences in the main areas of climate policy implementation, which are defined by the Concept for implementing state policy on climate change for the period up to 2030; the necessity of creating a strategy of adaptation to climate change at the national, regional, local, object levels is substantiated.

Key words: climate policy, environmental policy, climate change, adaptation to climate change, strategy.

Постановка проблемы. На сегодняшний день вопросы формирования и реализации климатической политики мира вообще и каждой отдельной страны в частности вышли на уровень таких приоритетных направлений политики, как вопросы обеспечения мира и безопасности. Новой угрозой международной безопасности являются негативные изменения климата на планете Земля. Авторы доклада «Климат, конфликты и вынужденная миграция» утверждают, что их исследование подтверждает причинно-следственную связь между изменением климата и ростом числа конфликтов, а также массовой миграцией из регионов, пострадавших от вызванных ими при-

родных катаклизмов [1]. Существование этих проблем недавно подтвердил Совет Безопасности ООН на 8170-м заседании 30 января 2018 года в опубликованном заявлении председателя Совета Безопасности [2]. Принятие срочных мер по преодолению последствий изменения климата является одной из целей, сформулированных в новой Повестке дня устойчивого развития на период до 2030 г., принятой 25 сентября 2015г. на Саммите устойчивого развития [3].

Актуальность темы исследования. В Украине активно происходят процессы интеграции, имплементации, гармонизации национального законодательства с международным законо-