

правової відповідальності сторін трудового договору.

### *Література*

1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Издательская группа «НОРМА-ИНФРА», 1998. 263 с.

2. Аленина И.В. Пределы применения принципа «in favorem» при регулировании трудовых отношений. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2015. № 4 (45). С. 87-95.

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ ООН. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

5. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 437-441.

6. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2012. 340 с.

УДК 349.2(043.2)

**Клапоущак Д.С.**, здобувачка вищої освіти,  
Донецький національний університет імені Василя Стуса,  
м. Вінниця, Україна

## **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДО-ПРАВОВОГО ПОНЯТТЯ «АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК»**

Трудовим законодавством України, а саме Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) передбачена досить велика кількість підстав, за якими роботодавець має право із власної ініціативи звільняти працівника. У ст. 40 КЗпП передбачені загальні підстави звільнення за ініціативою власника, які стосуються всіх працівників (прогул, крадіжка, поява на роботі у нетверезому стані тощо). Однак, у ст. 41 КЗпП законодавець передбачив кілька підстав звільнення за ініціативою роботодавця, які стосуються лише окремих категорій працівників, таких як: керівники структурного підрозділу, працівники, які обслуговують грошові, товарні чи культурні цінності й ін. за діяння, ознаки яких також чітко окреслені у цій статті [1].

У п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП передбачена підстава звільнення - вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Застосування цієї норми на практиці є проблематичною, адже законодавцем не визначається змістовне наповнення аморального проступку. В теорії трудового права «аморальний проступок» вважається оціночним поняттям, його

правозастосування є завжди ускладненим. Як наслідок, в судовій практиці нерідко суди не вбачають в діях, працівників, які виконують виховні функції, аморальності та не вважають звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП законними. Так, критичне висловлення вихователя на загальних зборах трудового колективу під час звітування керівника судом не визнано аморальним проступком й законною підставою для застосування п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП [2].

Загалом віднесення працівників, які виконують виховні функції до окремої категорії обумовлено підвищеною відповідальністю цієї категорії працівників, їх особливим виховним впливом на дітей та молодь, значним авторитетом в суспільстві та можливістю дискредитувати навчальну систему держави взагалі.

В умовах розробки кодифікованих актів у сфері праці варто зауважити, що у «дзеркальних» за змістом документах – проекті Трудового кодексу України № реєстр. 2410 від 08.11.2019 р. (ініц. Н.Ю. Королевська та ін.) [3] і проекті Трудового кодексу України № реєстр. 2410-1 від 08.11.2019 р. (ініц. Ю.В. Тимошенко та ін.) [4] також передбачається підстава звільнення – вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою (інакше кажучи, у позаробочий час і навіть вдома). Не можна не відмітити, що законотворець знову не зазначає казуїстичний перелік таких проступків, а також не передбачив таку важливу ознаку, як – «не сумісного з продовженням даної роботи», що передбачається у чинному КЗпП. На наш погляд, у вказаних проектах слід передбачити чітке визначення поняття «аморальний проступок», зазначити перелік поширених на практиці таких проступків, завершуючи його словами «й ін.»), щоб у судів була можливість враховувати нові тенденції суспільної моралі (на кшталт заборона використання «мови ненависті» у соціальних мережах й кібербулінгу тощо) й всі обставини конкретного кейсу при прийнятті законного рішення.

Вищі судові інстанції неодноразово зазначали істотні ознаки «аморального проступку» та перелік працівників, які виконують виховні функції. Так, Верховний Суд України у п. 28 Постанови № 9 від 06.11.1992 р. зазначив, що «з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. 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). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно

проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтверженої конкретними фактами [5].

У 2017 році Верховним Судом України у Постанові від 22.03.2017 р. у справі № 757/4906/15-ц також зазначив визначення «аморального проступку» та окреслив вичерпні умови звільнення відповідних працівників. Згідно з правовою позицією ВСУ аморальним проступком є «діяння, що вчинилось винно та суперечило загальноприйнятим стандартам, порушило моральні суспільні цінності, і суперечило трудовій функції, а також могло дискредитувати статус освітніх працівників. ВСУ зауважив, що такими проступками є поява в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурна лайка, бійка, поведінка, що може принизити людську гідність тощо [6].

Все вищевикладене дає змогу підсумувати, що звільнення працівників за аморальні проступки відноситься до особливих випадків звільнення та не є видом дисциплінарного стягнення за своєю суттю та природою. На жаль, залишається не до кінця вирішеним як на теоретичному, так і на законодавчому рівні питання міри «аморальності» такого проступку та досконалості порядку звільнення під час його вчинення працівником, який виконує виховні функції (не в робочий час або при користуванні соціальними мережами). Необхідно у чинному КЗпП України і проектах Трудового кодексу передбачити чітку дефініцію «аморального проступку» і зазначити перелік поширених на практиці таких проступків, завершуючи його словами «й ін.».

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1997. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Постанова Верховного Суду від 27 груд. 2019 р. у справі № 345/3007/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86738045> (дата звернення: 07.01.2022 р.)
3. Проект Трудового кодексу України, реєстр. № 2410 від 08 лист. 2019 р. (ініц. Н.Ю. Королевська та ін.). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/tyBeYz2> (дата звернення: 07.01.2022 р.)
4. Проект Трудового кодексу України, реєстр. № 2410-1 від 08 лист. 2019 р. (ініц. 2410-1 від 08.11.2019 р. Ю.В. Тимошенко та ін.). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://cutt.ly/xyBeY1I> (дата звернення: 08.01.2022 р.)
5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист. 1992 р. № 9. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 11.01.2022 р.)

6. Постанова Верховного Суду України від 22 бер. 2017 р. у справі № 757/4906/15-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень України. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65627377> (дата звернення: 15.01.2022 р.)

УДК 349.2(043.2)

**Кметик Х.В.**, к.ю.н.,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **РЕКЛАМА: ВИМОГИ, ЗАБОРОНИ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ НОРМ**

Однією з основних вимог до реклами є її мова. Відповідно до законодавства реклама має бути виконана державною, тобто українською мовою. В друкованих засобах масової інформації, що видаються однією з офіційних мов Європейського Союзу, допускається розміщення реклами тією мовою, якою видається такий журнал чи газета. Окрім вимоги про державну мову, встановлено також норму про те, що в рекламі має фігурувати лише національна валюта: інформація про ціни на товари, тарифи на послуги зазначається тільки в гривнях.

До змісту й форми реклами існують конкретні заборони. Зокрема, не можна поширювати інформацію щодо товарів, виробництво, обіг чи ввезення на митну територію України яких заборонено законом. Заборона стосується, до прикладу, реклами шкідливих програмних чи технічних засобів, порнографічних матеріалів, творів, що пропагують культ насильства і жорстокості, тощо. Очевидно, що й сама реклама не має містити елементів жорстокості, насильства, порнографії, цинізму, приниження людської честі та гідності, навіть якщо споживачеві рекомендується цілком законний продукт. Це теж передбачено законом.

Не можна рекламувати товари, які підлягають обов'язковій сертифікації або виробництво чи реалізація яких вимагає наявності спеціального дозволу, ліцензії, у разі відсутності зазначених документів.

Встановлено також заборону на недобросовісну рекламу, тобто таку, що вводить або може ввести в оману споживачів, завдати шкоди особам, державі чи суспільству внаслідок неточності, недостовірності, двозначності, перебільшення, замовчування, порушення вимог щодо часу, місця і способу розповсюдження.

У рекламі заборонено вміщувати твердження, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, щодо осіб, які не користуються