

# ВЕРХОВНИЙ СУД УКРАЇНИ

## ПОСТАНОВА

від 22 березня 2017 року

Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України у складі: головуєчого – Романюка Я. М., суддів: Гуменюка В. І., Лященко Н. П., Охрімчук Л. І., розглянувши в судовому засіданні справу за позовом ОСОБА\_1 до Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), треті особи: ОСОБА\_2, школа вищої спортивної майстерності м. Києва, про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди за заявою школи вищої спортивної майстерності м. Києва про перегляд ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 26 жовтня 2016 року, **встановила:**

У лютому 2015 року ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації), треті особи: ОСОБА\_2, школа вищої спортивної майстерності м. Києва, про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

Позовні вимоги мотивовані тим, що ОСОБА\_1 з 16 серпня 2012 року по 27 січня 2015 року працював на посаді директора Школи вищої спортивної майстерності м. Києва.

Наказом від 27 січня 2015 року НОМЕР 1 Департаменту був звільнений з займаної посади згідно п. 3 ч. 41 КЗпП України за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з продовженням даної роботи.

Вважає своє звільнення незаконним, так як не являється працівником, який виконує виховні функції, оскільки згідно п. 1.2 Контракту від 2 січня 2013 року директор здійснює керівництво Спортивною школою відповідно до посадових обов'язків на підставі єдиноначальності та умовах, викладених в Контракті, у відповідності із чинним законодавством України і Статутом Дитячо-юнацької спортивної школи.

Крім того зазначив, що в наказі про звільнення вказано, що знаючи про відсутність у нього спортивного звання, він незаконно використовував відомості про наявність спортивного звання "Майстер спорту СРСР" та

внаслідок цього привласнив кошти бюджету міста Києва, однак з вересня 2014 року за власною ініціативою він припинив отримання надбавки.

Посилаючись на вказані обставини, просив позов задовольнити.

Рішенням Печерського районного суду м. Києва від 12 лютого 2016 року позов задоволено. Скасовано наказ Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 27 січня 2015 року НОМЕР 1.

Поновлено ОСОБА\_1 на посаді директора школи вищої спортивної майстерності м. Києва з 27 січня 2015 року.

Стягнуто з Департаменту освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) на користь ОСОБА\_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі 81227 грн. 59 коп. та моральну шкоду у розмірі 1500 грн.

В іншій частині позову відмовлено.

Рішенням апеляційного суду м. Києва від 29 березня 2016 року скасовано рішення суду першої інстанції та ухвалено нове рішення про відмову у задоволенні позову.

Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 26 жовтня 2016 року касаційну скаргу ОСОБА\_1 задоволено, рішення апеляційного суду скасовано, рішення суду першої інстанції залишено в силі.

У поданій до Верховного Суду України заяві Школа вищої спортивної майстерності м. Києва просить скасувати ухвалу касаційного суду та залишити в силі рішення апеляційного суду, посилаючись на неоднакове застосування судом касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, а саме п. 3 ст. 41 КЗпП України, статей 50, 54, 56 Закону України "Про освіту", статей 1, 19 Закону України "Про позашкільну освіту", ч. 1 Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. N 963.

Заслухавши суддю-доповідача, перевіривши доводи заяви, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України дійшла висновку, що заява підлягає частковому задоволенню.

На підставі ст. 360-4 ЦПК України Верховний Суд України скасовує судові рішення у справі, яке переглядається з підстави неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що спричинило ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах, якщо установить, що воно є незаконним.

Судом встановлено, що ОСОБА\_1 з 16 серпня 2012 року по 27 січня 2015 року працював на посаді директора Школи вищої спортивної майстерності м. Києва.

27 січня 2015 року його було звільнено з роботи за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України).

Підставою для звільнення його з посади стало те, що при працевлаштуванні на роботу, ОСОБА\_1 зазначив про наявність у нього спортивного звання "Майстер спорту СРСР" з плавання, вказавши конкретний номер значка та посвідчення.

Проте згідно з архівною довідкою, дані про присвоєння ОСОБА\_1 спортивного звання "Майстер спорту СРСР" з плавання відсутні, а номер значка та посвідчення, які він зазначив, належить іншій особі.

Суд касаційної інстанції, скасовуючи рішення апеляційного суду та залишаючи в силі рішення суду першої інстанції, яким позов задоволено, виходив із того, що апеляційний суд, обґрунтовуючи правильність звільнення позивача за вчинення аморального проступку, дійшов помилкового висновку про те, що такий вчинок є аморальним, не навів мотивів з яких дійшов висновку про те, що не підтвердження в документальному порядку такого звання як майстер спорту - є таким проступком за своїм характером, що несумісний із продовженням ОСОБА\_1 роботи на займаній посаді.

Проте, у наданих для порівняння ухвалах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ:

- від 15 жовтня 2015 року суд касаційної інстанції виходив із того, що особа працюючи директором та вчителем школи, виконуючи виховні функції неодноразово та безпосередньо принижувала та ображала учнів школи та їх батьків, працівників технічного персоналу школи, що є порушенням основних моральних норм суспільства та суперечить змісту трудової функції, вона тим самим дискредитувала свої службово-виховні та посадові повноваження, чим вчинила аморальний проступок, не сумісний з продовженням даної роботи, а тому у позові про поновлення на роботі необхідно відмовити.

- від 9 квітня 2014 року суд касаційної інстанції виходив із того, що особа працюючи на посаді майстра виробничого навчання та виконуючи виховні функції, 21 червня 2013 року при проведенні наряду висловлювався брутальною лайкою у присутності інших майстрів виробничого навчання на адресу старшого майстра особа, а тому вчинив аморальний поступок, який не сумісний з продовженням даної роботи, і був правомірно звільнений з роботи на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.

- від 14 вересня 2012 року суд касаційної інстанції виходив із того, що поведінка вчителя та його вчинки у побуті та по відношенню до учнів є аморальними, а тому звільнення особи з посади вчителя на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України (вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи) є правильним.

Отже, існує неоднакове застосування судами касаційної інстанції однієї й тієї самої норми матеріального права, а саме пункту 3 статті 41 КЗпП України, статей 50, 54, 56 Закону України "Про освіту".

Вирішуючи питання про усунення розбіжностей у застосуванні судом касаційної інстанції зазначених норм матеріального права, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України виходять із такого.

Статтею 41 КЗпП України визначено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому стані та виконують специфічні функції, не властиві іншим категоріям працівників; їхні дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав та свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб'єктів господарювання.

Так, відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником.

До суб'єктів, які можуть бути звільнені за вказаною підставою, належать учасники навчально-виховного процесу, зазначені у статті 50 Закону України "Про освіту", а саме: керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти.

Отже, звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію.

Таке звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Зокрема, 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. Так, аморальним проступком слід вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо.

Відповідно до частини першої статті 54 Закону України "Про освіту" педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

За змістом статті 56 Закону України "Про освіту" педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру; настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі (правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, поміркованості, інших добродійностей); виховувати в дітей і молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком.

Аналіз вищезазначених норм матеріального права 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. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Унаслідок цього, 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.

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 підтвердженої конкретними фактами.

Однак, ухвалюючи рішення про задоволення позову суд першої інстанції, з висновками якого погодився касаційний суд, не дослідив контракт та не з'ясував чи директор відповідно до контракту виконує виховні функції, чи належить його посада до суб'єктів, які можуть бути звільнені відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Ураховуючи вищезазначене, судам необхідно надати оцінку та дослідити контракт, а також з'ясувати чи відноситься посада директора до суб'єкту якого може бути звільнено відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП України.

Таким чином, оскільки суди не встановили фактичних обставин справи, від яких залежить її правильне вирішення, постановлені у справі рішення судів першої, апеляційної та касаційної інстанцій підлягають скасуванню з направленням справи на новий розгляд до суду першої інстанції.

Керуючись пунктами 1 статті 355, пунктом 1 частини першої статті 360-3, частинами першої, другою статті 360<sup>4</sup> ЦПК України, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України **постановила**:

Заяву Школи вищої спортивної майстерності м. Києва задовольнити частково.

Рішення Печерського районного суду м. Києва від 12 лютого 2016 року, рішення апеляційного суду м. Києва від 29 березня 2016 року та ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 26 жовтня 2016 року скасувати, справу направити новий розгляд до суду першої інстанції.

Постанова є остаточною і може бути оскаржена тільки на підставі, встановленій пунктом 3 частини першої статті 355 ЦПК України.

**Головуючий**

**Я. М. Романюк**

**Судді:**

**В. І. Гуменюк**

**Н. П. Лященко**

**Л. І. Охрімчук**

\* \* \*

### **ПРАВОВА ПОЗИЦІЯ у справі за № 6-3135цс16**

Статтею 41 КЗпП України визначено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому стані та виконують специфічні функції, не властиві іншим категоріям працівників; їхні дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав та свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб'єктів господарювання.

Так, відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником.

До суб'єктів, які можуть бути звільнені за вказаною підставою, належать учасники навчально-виховного процесу, зазначені у статті 50 Закону України

"Про освіту", а саме: керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти.

Отже, звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію.

Таке звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Аналіз вищезазначених норм матеріального права 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. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Унаслідок цього, 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.

**Суддя Верховного Суду Я. М. Романюк**  
**України**