
УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.884056>

© Процевський В.О., 2017

В.О. Процевський

**ЩОДО ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ
ПОНЯТТЯ «АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ»
ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА
АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ
ЗА П. 3 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ**

Анотація. У статті проводиться дослідження проблеми визначення оціночного поняття «аморальний проступок» у трудовому законодавстві України, зокрема, при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Використовуються теоретичні та практичні підходи до аналізу поняття «моралі». Звертається увага на складність розуміння поняття «аморального проступку», «моралі» чи «суспільної моралі» у зв'язку з недостатнім дослідженням як в юридичній літературі, так і на практиці. Аналізується судова практика.

Ключові слова: мораль, аморальний проступок, виховні функції, розірвання трудового договору.

Аннотация. В статье проводится исследование проблемы определения оценочного понятия «аморальный проступок» в трудовом законодательстве Украины, в частности, при расторжении трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по п. 3 ст. 41 КЗоТ Украины. Используются теоретические и практические подходы к анализу понятия «морали». Обращается внимание на сложность понимания понятия «аморального проступка», «морали» или «общественной морали» в связи с недостаточным исследованием как в юридической литературе, так и на практике. Анализируется судебная практика.

Ключевые слова: мораль, аморальный проступок, воспитательные функции, расторжение трудового договора.

Annotation. The article deals with the problem of the definition of the appraisal concept of «immoral misdemeanor» in the labor legislation of Ukraine, in particular, when the labor contract is terminated on the initiative of the owner or an authorized body under item 3 of Art. 41 Labor Code of Ukraine. Theoretical and practical approaches to the analysis of the concept of «morality»

are used. Attention is drawn to the complexity of understanding the concept of «immoral mischief», «morality» or «social morality» in connection with insufficient research both in legal literature and in practice. Judicial practice is analyzed.

Key words: morality, immoral mischief, educational functions, termination of an employment contract.

Темою дослідження є поняття та зміст п. 3 ст. 41 КЗпП України (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за скоєння працівником, що виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи) [1]. Щоб зрозуміти суть означеної норми, логіку законодавця та взагалі доцільність чи недоцільність цієї підстави звільнення, необхідно розкрити такі важливі питання, як:

- поняття моралі та моральності;
- вплив норм права на мораль, та норм моралі на право, їх взаємозв'язок;
- взаємодія моральних та правових норм у процесі правотворчості;
- відмінності моральних норм від правових та ін.

Необхідно розкрити зміст поняття «аморальний вчинок» і чому він є підставою для звільнення працівника, окреслити поняття моралі. Тому слід звернутися до тлумачень цього поняття.

Відповідно до «Тлумачного словника» С.І. Ожегова, мораль – це моральні істини, норми поведінки [2].

В.І. Даль дає до того ж тлумачення поняття моралі як правила для волі та совісті людини [3]. У науковій літературі можна зустріти визначення: моралі як системи норм і принципів, які виникають із потреби узгодження інтересів індивідів один з одним і суспільством (класом, соціальною групою, державою), спрямовані на регулювання поведінки людей відповідно до понять добра і зла, і підтримуються особистими переконаннями, традиціями, вихованням, силою громадської думки. Отже, з цих понять вважаємо доцільним виділити одну спільну рису, котра притаманна і праву, а саме: це норма, правило поведінки, адже право – це система норм, правил поведінки, що є обов'язковими для всіх. Як відомо, право людини та громадянина закінчується там, де починаються права інших, а «золотим правилом» моралі, відомим із найдавніших часів, є таке: «(не) чини щодо інших так, як ти (не) хотів би, щоб вони вчинили щодо тебе». У багатьох випадках правові норми немов виростили з моральних принципів.

Дотримання норм права є моральний обов'язок громадянина, який визначається моральною і правовою культурою суспільства.

Спільне у нормах права і моралі полягає в тому, що вони:

- 1) діють у єдиному полі соціальних зв'язків, тобто є соціальними нормами;
- 2) переслідують спільну мету – встановлення і підтримання порядку в суспільстві;
- 3) мають однакове функціональне призначення – впливати на поведінку людей, регулювати їх відносини, формувати масштаби (еталони, стандарти) поведінки;
- 4) адресовані до всіх або до великої групи людей, тобто є правилами поведінки загального характеру;
- 5) мають єдину духовну природу, єдиний ціннісний стрижень – справедливість.

Філософ С. Соловйов, котрий за материнською лінією був нащадком Г.С. Сковороди, у співвідношенні права і моралі виділяв такі моменти:

- 1) між правом і моральністю немає суперечності; суперечності можуть виникати між формальною правомірністю і сутністю права, тобто в самому праві, а також між зовні моральною дією і сутністю моральності, тобто в самій моралі;
- 2) право і мораль взаємно доповнюють одне одного, тобто моральність є безумовною підставою права, без якої останнє – свавілля, право ж є той необхідний примус, без якого моральна норма стає марнослів'ям;
- 3) єдність права і моралі становить правду, що міститься у них, чи справедливість, тому до будь-якого морального відношення може бути додано правову форму;
- 4) право є мінімумом моральності чи нижчим її рівнем [4, с. 77–78].

Якщо виходити з того, що мораль і право так тісно пов'язані, то стає зрозумілим, що норми моралі впливають і на законодавця у процесі правотворчості. Норми права створюються з урахуванням норм моралі, що панують у суспільстві, виступають як формально визначена міра справедливості, і тому право в широкому розумінні є моральним явищем. Наприклад, заборона убивства – це насамперед моральна заборона, а потім уже правова. Законом передбачена кримінальна відповідальність за давання неправдивих показань, підробку документів, шахрайство, які у своїй основі мають неправду як аморальне явище. Або конституційна норма (ст. 63 Конституції України), відповідно до якої особа не несе відповідальності за відмову давати показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів [5], є насамперед

моральною нормою. Норми права змінюються і розвиваються під впливом норм моралі. Наприклад, зміна ставлення до комерційної діяльності зажадала юридичного закріплення, оскільки норма, що забороняє комерційну діяльність в Україні, морально відпала. Норми права скасовуються у разі невідповідності вимогам норм моралі, яка панує в суспільстві. Наприклад, смертна кара в Україні.

Так само норми моралі впливають і на осіб, які застосовують норми права. Можна навести ряд прикладів з цього приводу:

Норми права тлумачаться посадовою особою, яка здійснює правозастосовну діяльність, відповідно до норм моралі, що панують у суспільстві. Особливо це стосується тих норм права, котрі містять у своєму тексті оцінні поняття (наприклад, ст. 296 у Кримінальному кодексі України «хуліганство» – містить, зокрема поняття «цинізм», «особливе зухвальство»), їх неможливо зрозуміти і застосувати без звертання до норм моралі. Так, справедливе, обґрунтоване і законне судове рішення про хуліганство, статеві злочини багато в чому залежить від урахування моральних норм, які діють у суспільстві. У свою чергу, норми права впливають на норми моралі, адже норми права сприяють затвердженню прогресивних моральних уявлень. Наприклад, ст. 21 Конституції України затверджує гуманістичні засади справедливості: «Всі люди є вільними і рівними у своїй гідності та правах». Норми права сприяють усуненню перепон на шляху розвитку нових моральних норм. Наприклад, норма про рівність форм власності – державної, комунальної, приватної – затверджує у громадян не лише необхідне почуття відповідальності за цілість державної і комунальної власності, але й моральне право власника – фермера, приватного підприємця та ін. Вони виступають як засоби охорони і захисту норм моралі.

Так, статті Цивільного кодексу спрямовані на захист і охорону таких моральних цінностей, як добре ім'я, незаплямована репутація, честь, гідність. Існують і відмінності між нормами права та моралі:

За походженням

Норма моралі складається в суспільстві на основі уявлень людей про добро та зло, справедливість; вона існувала до виникнення держави.

Норма права устанавлюється (закріплюється) державою як офіційна міра волі та справедливості; при первісному ладі не існувала.

За сферою дії

Норма моралі регулює внутрішнє усвідомлення людиною своєї поведінки в усіх сферах суспільних відносин; не є інституціональною – не пов'язана з інститутами суспільства; створюється, поширюється і відмирає повільно, протягом тривалого часу.

Норма права регулює зовнішню форму поведінки людини в тих сферах суспільних відносин, що піддаються регулюванню; є інституціональною – діє в рамках соціальних інститутів; вступає в дію, здійснюється і скасовується офіційно, у суворо визначеному порядку та часі.

За ступенем деталізації

Норма моралі виступає як узагальнене безособове правило поведінки у вигляді ідей і принципів (дотримуватися слова, бути чесним, справедливим тощо).

Норма права є конкретним варіантом поведінки суб'єкта, в якому чітко визначені його юридичні права і обов'язки, які можливі та належні.

За формою вираження

Норма моралі не закріплюється в спеціальних актах, міститься у свідомості людей; набуває обов'язкового значення в міру визнання більшістю членів суспільства.

Норма права одержує закріплення в державних актах (законах, указах, постановах); після набуття законної сили стає обов'язковою для осіб, що знаходяться у сфері її дії.

За способом охорони від порушень

Норма моралі дотримується добровільно, забезпечується внутрішнім переконанням, громадською думкою (результат – почуття сорому, каяття).

Норма права забезпечується, крім інших способів, державним примусом, застосуванням заходів юридичної відповідальності (нерідко результат – обмеження в правах правопорушника, викликане застосуванням до нього санкцій закону) [6].

Проаналізувавши спільне та відмінне між нормами права та моралі, можна виділити два моменти: з одного боку, право – це система норм, що встановлена державою і виконання яких забезпечується державним примусом, а мораль – узагальнене правило поведінки у вигляді ідей і принципів, правила

для волі та совісті людини, що не повинні забезпечуватись якимось іншим, окрім внутрішнього, примусом; а з іншого – право і мораль дуже взаємопов'язані, і тому необхідно захищати норми моралі від порушень, цю точку зору можна схарактеризувати вищезазначеним висловлюванням Володимира Соловйова: «Право і мораль взаємно доповнюють одне одного, тобто моральність є безумовна підстава права, без якої останнє – свавілля, право ж є той необхідний примус, без якого моральна норма стає марнослів'ям» [4, с. 32].

Мабуть, із останньої точки зору і виходив законодавець, створюючи таку підставу для звільнення, як скоєння аморального вчинку (п. 3 ст. 41 КЗпП).

Згідно з пунктом 3 статті 41 КЗпП 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.

Особи, трудовим обов'язком яких є виховання, повинні бути не тільки висококваліфікованими спеціалістами, а й людьми високої духовності та моральних переконань, бездоганної поведінки в громадських місцях, на роботі і в побуті. Зокрема, особистий приклад вихователя, його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні його впливу на молодь, усіх трудящих, становлять ту виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні бесідами на моральні теми, ні системою заохочень і покарань. Працівник, який виконує виховні функції, повинен постійно слідкувати за собою, відчувати, що його поведінка перебуває під неослабним контролем тих, кого він виховує. Порушення моральних норм поведінки особами, які виконують виховні функції, тягне за собою не тільки моральний осуд, а й певні правові наслідки. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником за пунктом 3 статті 41 Кодексу законів про працю України.

Трудове законодавство не дає поняття аморального проступку. Поняття аморального співвідноситься з антигромадським як частина і ціле. Навіть тоді, коли йдеться про порушення технічних норм, при цьому порушується моральна вимога дотримання встановлених правил. Тому аморальним проступком слід вважати винні дії чи бездіяльність, що порушують моральні норми, притаманні даному суспільству, суперечать змісту трудової функції працівників і тим самим дискредитують виховні, службові повноваження певного кола людей. Зауважимо, що аморальний проступок – поняття оціноч-

не. Розірвання трудового договору за підставою пункту 3 статті 41 КЗпП допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і за аморальну поведінку у вільний від роботи час у громадських місцях чи побуті.

Істотним є й те, що звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку (як і звільнення у зв'язку з втратою довір'я) не є дисциплінарним стягненням, а тому законодавство не встановлює певного, чітко визначеного терміну, протягом якого працівник може бути звільнений. Вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на цей випадок не поширюються. Водночас при вирішенні питання про звільнення працівника за цією підставою слід брати до уваги час, який минув з моменту вчинення аморального проступку, його тяжкість, подальшу поведінку працівника та інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення питання. Звільнення працівника, який виконує виховні функції, в разі вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, неможливе у період його тимчасової непрацездатності та в період відпустки.

Згідно зі статтею 43 КЗпП розірвання трудового договору за підставою, передбаченою пунктом 3 статті 41 КЗпП, може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Таким чином, звільнення працівника на даній підставі може мати місце тільки в разі здійснення працівником, що виконує виховні функції, аморальної провини, несумісної з продовженням здійснюваної ним роботи. Перш за все потребує пояснення поняття «аморальний проступок». Загальноприйнятою є думка, що аморальним визнається провина, не відповідна до вимог моралі.

У «Тлумачному словнику української мови» за ред. проф. В.С. Калашника знаходимо зміст поняття «аморальний» – такий, що суперечить моралі [7]. Підставою для звільнення, за п. 3 ст. 41 КЗпП, може слугувати кожен не аморальний проступок, а лише несумісний з продовженням даної роботи, тобто роботи, змістом якої є виховання як основний зміст виконуваних працівником трудових функцій.

Відповідно до позиції вчених з трудового права і судовою практикою, підставою звільнення є проступок, який характеризується в сукупності з наступними ознаками: порушує норми моралі, дотримання яких є трудовим обов'язком працівника; несумісний з продовженням роботи, пов'язаної з виконанням виховних функцій; є винним.

У судовій практиці радянського періоду до такої провини вчителів (як найзначнішої категорії працівників, що виконують виховні функції) відносилися участь в церковному хорі, дотримання релігійних обрядів, відвідини церкви, народження дитини матір'ю, що не перебуває в зареєстрованому шлюбі та інші. Сьогодні здійснення особами, що виконують виховні функції, подібної «провини» під дію п. 3 ст. 41 КЗпП України не підпадає. Постає питання: хто може бути звільнений за даною підставою? Коли йдеться про особу, що виконує виховні функції, то мається на увазі зміст трудової функції працівника, а не змістовна спрямованість діяльності організації в цілому. Тому не є спеціальними суб'єктами звільнення, за п. 3 ст. 41 КЗпП України, особи, котрі хоч і працюють у навчально-виховних і подібних їм організаціях, але виконують технічні або інші функції, не пов'язані з вихованням (коменданти, секретарі, бухгалтери та ін.).

Хотілося б навести приклад із судової практики:

Д., працюючи нічним сторожем у С-ській середній школі К-ського району, вчинила крадіжку вінків з кладовища. За це вона була звільнена за п. 3 ст. 41 КЗпП за здійснення аморальної провини, несумісної з продовженням даної роботи. Суд визнав звільнення незаконним, оскільки вона не була працівником, що виконує виховні функції, і відновив Д. на роботі.

Відповідно до ухвали апеляційного суду Запорізької області від 29 листопада 2011 року аморальний проступок тлумачиться як одиничний поведінковий акт, що характеризується негативним ставленням індивіда до суспільних, і в першу чергу, загальнолюдських норм моралі, порушення яких не передбачає покарання законом, а лише громадським осудом [8].

В п. 28 **Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів»** роз'яснюється, що звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП **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 у побуті)**. Але погодитись із таким тлумаченням важко, оскільки створюється правова основа для втручання в приватне життя працівників сфери освіти та інших працівників, що виконують виховні функції. Відсутня необхідність виправдовувати скоєний проступок, просто за це працівники можуть притягуватися до іншої, наприклад адміністративної, відповідальності, бо, на наш погляд, недоцільно пов'язувати

цю поведінку з їх трудовою діяльністю і трудовими відносинами. Це тлумачення норми приводить до таких абсурдних ситуацій, коли, наприклад, викладача, що пройшов в неробочий час по вулиці в не зовсім тверезому стані і зустрів по дорозі свого студента, формально можна буде звільнити за п. 3 ст. 41 КЗпП. Таким чином, дане роз'яснення не є справедливим і його необхідно позбутися, виробити нову судову практику.

Таким чином, повертаючись до співвідношення права та моралі, на наш погляд, дійсно необхідно застосовувати правові норми при вчиненні аморального проступку, у даному випадку слід звільняти працівників, на яких покладений обов'язок виховувати громадян з високим рівнем моралі, а отже, і поваги до законодавства та оточуючих за те, що вони подають поганий приклад своїм вихованцям, але ж широке тлумачення роботодавцями та судами аморальності поведінки особи дає тільки підстави для зловживання нормою права, що не є допустимим. Хочеться згадати вислів Ф. Енгельса: «Уявлення про добро і зло так сильно мінялися від народу до народу, від століття до століття, що часто прямо суперечили одне одному», тобто поняття про моральність і аморальність вчинку є оцінювальним. Існують приклади у практиці аморальної поведінки, за яку потрібно звільняти.

Наприклад:

У червні 1992 р. С. пред'явив позов до Липнеської середньої школи Волинської області про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що він працював у відповідача вчителем трудового навчання. Наказом від 13 червня 1992 р. його необґрунтовано було звільнено з роботи за вчинення аморального проступку (нанесення побоїв дітям) за п. 3 ст. 41 КЗпП.

Посилаючись на те, що звільнення здійснене без попередньої згоди райкому галузевої профспілки і що справжньою його причиною є помста за написання у квітні 1992 р. листа до Волинського обкому галузевої профспілки про неправомірні дії керівництва школи, який перевірявся на місці комісією у складі представників райвно, райкому та обкому галузевої профспілки і правового інспектора праці, позивач просив суд задовольнити його вимоги. Рішенням Луцького окружного суду від 9 жовтня 1992 р., залишеним без зміни ухвалою судової колегії Волинського обласного суду від 17 грудня 1992 р., в позові відмовлено. Постановою президії Волинського обласного суду від 28 липня 1993 р. залишено без задоволення протест першого заступника Голови Верховного Суду України.

У протесті в.о. Голови Верховного Суду України ставиться питання про скасування всіх судових рішень і передачу справи на новий розгляд. Протест підлягає задоволенню з таких підстав:

Відмовляючи в позові С., суд виходив з того, що факт нанесення ним побоїв дітям доведено показаннями низки свідків. Показання ж учителів, які заперечували це, не було взято до уваги, оскільки, на думку суду, вони спростовуються поясненнями учнів та їх батьків. Суд також вказав, що посилання позивача на упереджене ставлення до нього керівництва школи не підтверджуються та що звільнення проведене з додержанням вимог закону. З цими висновками погодилися судова колегія та президія обласного суду.

Проте з ними погодитися не можна.

Обґрунтовуючи свої вимоги, позивач посилався на те, що його як члена профкому школи звільнено без попередньої згоди вищого профспілкового органу, чим порушено гарантії, передбачені ст. 252 КЗпП. Окружний суд у своєму рішенні не дав відповіді на цей довід, хоч і встановив, що такої попередньої згоди не було. Вона була надана лише 9 жовтня 1992 р., тобто в день постановлення судового рішення. Суд касаційної інстанції не звернув уваги на таке порушення ст. 203 ЦПК України судом першої інстанції. Президія обласного суду, залишаючи протест без задоволення, вважала, що попередня згода вищого профспілкового органу відповідно до ст. 252 КЗпП вимагається лише при звільненні членів профкомів виробничих підприємств. Проте така позиція є помилковою. Адже ст. 252 КЗпП викладена в редакції ст. 2 Закону СРСР від 10 грудня 1990 р. «Про профспілки, права та гарантії їх діяльності», що набрав чинності з 1 січня 1991 р.

Закону про профспілки в Україні немає. Тому відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» Закон СРСР від 10 грудня 1990 р. в Україні діє. А у примітках до ст. 2 даного Закону є тлумачення, відповідно до якого під підприємством у даній нормі розуміються підприємства (об'єднання), установи, організації незалежно від форм власності та господарювання, а отже, й вищі та середні спеціальні навчальні заклади.

Тому гарантії, передбачені ст. 252 КЗпП, поширюються й на членів профкомів середніх шкіл. Неправильно застосувавши закон, президія обласного суду не дала відповіді на довод протесту щодо цього порушення.

У матеріалах справи є лист позивача, адресований обкому галузевої профспілки, а також відповідь останнього, з якої видно, що саме напередодні

збирання пояснень учнів відбулися збори трудового колективу школи з приводу листа С.

Цим обставинам окружний суд і президія обласного суду не дали будь-якої оцінки.

Під час розгляду справи суд допитав як свідків вчителів Л., М. та ін., які категорично заперечували факти побиття учнів позивачем і заявили, що С. звільнений з роботи внаслідок упередженого ставлення до нього керівництва школи. Не взявши до уваги показання цих свідків, суд всупереч вимогам ст. 203 ЦПК не навів у своєму рішенні доводів, за якими він їх відхилив. Виходячи з наведеного, судова колегія Верховного Суду скасувала постановлені рішення, а справу надіслала на новий розгляд.

Аналізуйте судовий акт: Вчинення педагогом негідного вчинку – присвоєння почесного звання – є підставою для його звільнення (ВСУ від 22 березня 2017 р. у справі № 6-3135 цс16) [8].

Підставою для звільнення працівника за пунктом 3 статті 41 КЗпП може бути вчинення аморального проступку як пов'язаного, так і не пов'язаного з роботою, вчинення такого проступку як у робочий, так і у вільний від роботи час.

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 цієї роботи (п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України).

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи, 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.

В даному випадку ВСУ зазначив, що самовільне присвоєння педагогом почесного звання та отримання на цій підставі надбавок до заробітної плати є аморальним вчинком та є підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи.

Не потрібно доводити звільнення з цих підстав до абсурду. На наш погляд, необхідно чітко на законодавчому рівні окреслити аморальний проступок та провести глибоку законодавчу роботу, закріпити по можливості те, які вчинки саме є аморальним, а які не є такими, тобто потрібно внести зміни до трудового законодавства.

Отже, право не може існувати без моралі. Норми права не повинні суперечити позитивним засадам суспільства. Разом з тим вимоги суспільної моралі неодмінно враховуються державними органами при розробці нормативних актів держави. Необхідно застосовувати примус у тих випадках, де це дійсно потрібно, вчинення аморального проступку особою, що виконує виховну функцію, є одним з них. Окрім цього, необхідно провести **глибшу** теоретичну та законодавчу роботу для правильного застосування норми з метою унеможливлення свавілля з боку як роботодавців, так і суддів.

Література

1. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>; 2. Ожегов С.И. Словарь русского языка; под ред. чл.-корр. Академии наук СССР Н.Ю. Шведовой; 18-е изд., стер. / С.И. Ожегов. – М.: Русский язык, 1987. – 797 с.; 3. Даль В.И. Толковый словарь русского языка. Современная версия / В.И. Даль. – М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 1999. – 735 с.; 4. Соловйов В.С. Оправдание добра. Нравственная философия; сочинения в 2-х томах / В.С. Соловйов. – М.: Мысль, 1988. – Т. 1. – 440 с.; 5. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141; 6. Алексеев С.С. Философия права / С.С. Алексеев. – М.: Издательство «НОРМА», 1998 – 336 с.; 7. Калашник В.С. Тлумачний словник української мови / В.С. Калашник. – Х.: Прапор, 2005. – 992 с.; 8 Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 №9. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>