

УДК 351:349.2

ББК 67.401.12+67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2020-3-67-72

*А.А. Ivanov, Candidate of Sciences (Law), Senior Lecturer of the Labor Law Department, Saratov State Academy of Law*

*Yu.A. Kondrashov, Candidate of Sciences (Law), Docent of the Theory of State and Law Department, Saratov State Academy of Law*

## IMMORAL MISCONDUCT OF A TEACHER: CONCEPT AND PRACTICE OF APPLICATION

Labor relations between teachers and management of general educational institutions are studied in the plane of termination of an employment contract with an employee at the employer's initiative for a teacher's immoral misconduct. Particular attention is paid to identifying possible criteria for immorality of a teacher's misconduct. Based on judicial practice and theoretical approaches, the author offers his definition of immoral misconduct and a list of actions that law enforcement should consider.

*Key words and word-combinations:* criteria for immorality of misconduct, committing immoral misconduct in everyday life, employer discretion, teacher.

*А.А. Иванов, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (email: artiom-depesh@yandex.ru)*

*Ю.А. Кондрашов, кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Саратовской государственной юридической академии (email: yakondor@mail.ru)*

## АМОРАЛЬНЫЙ ПРОСТУПОК ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА: ПОНЯТИЕ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

*Аннотация.* Исследуются трудовые отношения между педагогами и руководством общеобразовательных учреждений в плоскости расторжения с работником трудового договора по инициативе работодателя за совершение педагогом аморального проступка. Уделяется особое внимание выявлению возможных критериев аморальности проступка педагога. Основываясь на судебной практике и теоретических подходах, авторы предлагают собственное определение аморального проступка и перечень действий, которые следует учитывать правоприменителям.

*Ключевые слова и словосочетания:* критерии аморальности проступка, совершение аморального проступка в быту, усмотрение работодателя, педагог.

Проблемные правовые вопросы применительной практики в сфере народного образования остаются по-прежнему актуальными. Наиболее злободневными являются

проблемы, связанные с расторжением с работником, осуществляющим воспитательные функции, по инициативе работодателя трудового договора за совершение аморального проступка. Данное понятие, закрепленное в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) [1], вызывает множество вопросов как с позиции законодательства, так и судебной практики, и является предметом дискуссий ученых-правоведов. Недавние сообщения средств массовой информации дают повод утверждать, что упоминающееся в ТК РФ понятие аморального проступка требует исследования и с теоретической, и практической точки зрения [2]. В данной публикации попытаемся представить авторское аргументированное легальное определение аморального проступка; сформулировать конкретные законодательные критерии аморальности проступка педагогического работника; предложить перечень деяний, которые следует считать аморальным проступком. Предложенные рекомендации, на наш взгляд, позволят исключить в дальнейшем субъективное толкование судами и работодателями того, что следует считать аморальным проступком.

Аморальный проступок, в отличие от правонарушения, не находит своего закрепления в законодательстве, поэтому часто возникают вопросы, что следует считать аморальным? Критериев, квалифицирующих признаки аморальности тех или иных действий работника, в законодательстве не прописано, в отличие от аморальных деяний, прямо закрепленных законом. В связи с этим вопросы степени аморальности и расторжения трудового договора с работником остаются на усмотрение работодателя. По мнению ученых, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по указанному основанию может быть произведено только при наличии зафиксированного конкретного аморального проступка [3, с. 33]. Подобный подход существует и в трудовом законодательстве стран СНГ [4].

Не будет ошибкой считать, что норма об аморальном проступке, предусмотренная ст. 81 ТК РФ, тождественна норме, закрепленной в п. 2 ст. 336 ТК РФ о психическом и физическом насилии педагогом над личностью учащегося. Это еще раз подтверждает, что законодатель не дает подробного легального объяснения того, что следует понимать под аморальным проступком. Ни в законодательстве, ни в судебной и административной практике не сложилось также единообразного подхода и к критериям аморальности действий работника, осуществляющего воспитательные функции.

Исходя из подходов, сложившихся в литературе за последние годы по данной тематике, можно сделать вывод о том, что работодатель в лице администрации образовательной организации или судья при вынесении решения о том, насколько были аморальны действия работника, опираются лишь на собственные убеждения. По нашему мнению, такой подход недопустим, так как сложившаяся негативная практика может впоследствии сломать карьеру работнику. При решении подобных вопросов следует обращать внимание на такие факторы, как психическое состояние работника в момент совершения проступка и отношение к трудовым обязанностям до его совершения; выяснение конкретной ситуации в личной жизни (на-

пример, развод, смерть или тяжелая болезнь родственника и т.п.); относительность понятия морали и субъективные представления о ней разными людьми. В ст. 81 ТК РФ аморальный проступок в плоскости ее применения носит коррупционный характер. Таким образом, у работодателя имеется полный карт-бланш увольнять неугодных сотрудников исходя из собственных убеждений об общественной морали, которая к тому же является довольно переменчивой.

Усугубляет положение педагогического работника и тот факт, что норма об аморальном проступке распространяется на него вне зависимости от нахождения на территории образовательной организации. Подобное применение п. 8 ст. 81 ТК РФ делает преподавателя заложником своей профессии. Он становится юридически слабой стороной по сравнению с другими участниками образовательных отношений, например родителями учащихся. Модель поведения, нравственное развитие и воспитание детям прививаются дома. Однако ни в одном нормативно-правовом акте нет нормы о привлечении родителей обучающихся к ответственности по аналогичной норме. Представляется целесообразным предусмотреть в ст. 44 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [5] новый пункт 7, который содержал бы норму о привлечении родителей (законных представителей) учащихся за аморальное поведение.

В российском законодательстве нет законодательного акта, содержащего легальную дефиницию аморального проступка. Однако она имеется в нормах международного права. Так, заслуживает внимания Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования [6]. Под аморальным проступком в нем понимается следующее: подделка или фальсификация результатов научных исследований; чрезмерные финансовые нарушения; сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, высказывания серьезных угроз в их адрес; извлечение противоправной выгоды из учебного процесса путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение. В Рекомендации также предусмотрена норма о том, что не имеет значения место совершения аморального проступка — на рабочем месте или в быту.

Очевидно, в ТК РФ необходима специальная норма, предусматривающая не только легальное определение аморального проступка, но и перечень действий, подпадающих под него.

Суды и работодатели самостоятельно определяют аморальность совершенного проступка, что вносит путаницу в практику правоприменения. Опираясь на анализ судебной практики, можно назвать следующие деяния, подпадающие под категорию аморального проступка: применение физической силы в отношении несовершеннолетнего или коллеги, родственника; скандалы с коллегами и родственниками; употребление спиртных напитков, наркотических веществ в общественном месте, появление в состоянии опьянения в общественном месте, а также вовлечение в это несовершеннолетних; использование ненормативной лексики в присутствии несовершеннолетних; негативная

оценка других преподавателей и администрации учебного заведения; понуждение детей к действиям сексуального характера (даже если привлечения к уголовной ответственности не было); понуждение воспитанника к обману; написание диссертаций на заказ; подработка по совместительству в ночном клубе [7; 8].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в сложившихся реалиях, исходя из судебной практики и отсутствия единых законодательных критериев аморальности анализируемого проступка, следует предусмотреть в ТК РФ его конкретные квалифицирующие признаки с целью предотвращения субъективного толкования работодателем или судом аморальности деяния.

В ТК РФ необходимо также закрепить легальное определение аморального проступка работника, выполняющего воспитательные функции. По нашему мнению, аморальный проступок — это деяние, несовместимое с дальнейшей работой, если этот проступок оказал негативное воздействие на целевую аудиторию или дает основания предполагать, что сотрудник может в дальнейшем совершить аналогичное или подобное деяние. Считаем верным рекомендовать закрепить перечень деяний, квалифицирующихся как аморальный проступок: вовлечение несовершеннолетних в распитие алкогольных напитков; мелкое хулиганство; совершение в присутствии обучающихся (воспитанников) непристойных телодвижений; принуждение обучающихся совершать действия, унижающие их достоинство; причинение физических страданий; издевательство и жестокое обращение с животными в присутствии обучающихся (воспитанников). Данный перечень соотносится с предложением Санкт-Петербургского городского суда (определение от 20 дек. 2011 г. № 33-18965/2011) [9].

Аморальный проступок является специальным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Следовательно, должен быть состав трудового правонарушения. Попытаемся его определить.

Субъектом аморального проступка является работник, осуществляющий воспитательные функции. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работником является физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (подп. 21 ст. 2) [5].

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в п. 46 разъясняет, что к работникам, выполняющим воспитательную функцию, относятся, кроме учителей и преподавателей, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений [10].

Субъективная сторона аморального проступка состоит в виновном поведении в форме умысла или неосторожности. Как отмечает М.Н. Малеина, форма вины и мотив совершения аморального проступка законодателем не учитываются, что очевидно является пробелом. Специалисты обращают внима-

ние на то, что в случае совершения аморального проступка вне рабочего места во внимание следует принимать умысел и факт распространения сведений об этом неопределенному кругу лиц [11].

Объектом является существующие в социуме моральные устои. Так, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрена норма о том, что педагогические работники обязаны соблюдать нравственные и моральные нормы.

Объективная сторона аморального проступка состоит в действии или бездействии как по месту работы, так и вне его.

Итак, можно сделать вывод о том, что аморальный проступок — это оценочное понятие. Ввиду неоднозначности рассматриваемой категории на практике работодатель самостоятельно определяет аморальность деяния. Вопросы степени аморальности и расторжения трудового договора с работником остаются также на усмотрении работодателя, так как в законодательстве не предусмотрены квалифицирующие признаки данного деяния. В практике правоприменения по этому вопросу также наблюдается путаница. Представляется необходимым введение Верховным Судом РФ критериев аморальности проступка. Реализация данного предложения позволит преодолеть широкое толкование аморального проступка работодателями и судами и выработать единообразный подход.

Легальное определение аморального проступка работника, выполняющего воспитательные функции, следует закрепить в ТК РФ.

Считаем верным в п. 8 ст. 81 ТК РФ рекомендовать законодателю дать расширенное толкование данного деяния, предусмотрев перечень действий, которые могут считаться аморальным проступком, исключив, при этом совершение указанного действия в быту.

В ТК РФ необходима новая статья, предусматривающая юридическую конструкцию аморального проступка и перечень деяний, считающихся для работников, выполняющих воспитательные функции.

В силу того что трудовое право регулирует трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения, целесообразно для обеспечения защиты педагогического работника от произвола администрации и иных недобросовестных участников образовательных отношений (в том числе недобросовестных родителей) сделать оговорку в ТК РФ о том, что любые действия педагогических работников вне места работы должны быть квалифицированы как гражданские и административные правонарушения, а не как деяния, предусмотренные п. 8 ст. 81 ТК РФ.

Норма, предусматривающая увольнение педагогических работников за совершение аморального проступка вне рабочего времени, в быту, по нашему мнению, противоречит принципу равенства и еще раз подчеркивает предвзятое отношение к педагогам, делая его юридически более уязвимым по сравнению с другими гражданами. Таким образом, педагогический работник не может быть уволен за совершение аморального проступка вне рабочего места и времени.

**Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 16 дек. 2019 г. № 439-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. История о требовании уволить учительницу за покупку нижнего белья не подтвердилась. URL://<https://zen.yandex.ru>
3. Жильцов М., Слюмина О. Понятие «аморальный проступок» в трудовом праве // Кадровик. 2013. № 7. С. 33–37.
4. Минько Н.С. Прекращение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка // Вестник Гродзенского журнала университета имени Ивана Купалы. Сер.: Юриспруденция. 2015. № 2 (191). С. 63–68.
5. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (с изм. от 6 февр. 2020 г. № 9-ФЗ) // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
6. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования (Париж, 11 нояб. 1997 г.). URL: <http://lexed.ru/mpravo/razde>
7. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда по делу № 33-6014/14. URL: <http://sudact.ru>
8. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 8 февр. 2016 г. по делу № 33-2197/2016. URL: <http://sudact.ru>
9. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20 дек. 2011 г. № 33-18965/2011. URL: <http://sudact.ru>
10. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 нояб. 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
11. Малеина М.Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 61–72.