

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

**К вопросу о соотношении прекращения трудового договора по п. 8 ч.1 ст. 81  
ТК РФ и ст. 336 ТК РФ**

**Научный руководитель – Цыпкина Ирина Сергеевна**

*Тюрина Арина Владиславовна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),  
Институт непрерывного образования, Москва, Россия

*E-mail: arina.10w@gmail.com*

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, является увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ) [1].

Понятия "аморальный поступок" и "аморальное поведение" не закреплены ни в Трудовом кодексе РФ, ни в нормативных правовых актах, поскольку носят оценочный характер и связаны с нормами морали. В связи с чем судебные органы часто сами определяют, что является аморальным проступком. Например, Кызылский городской суд [2] указывает, что под аморальным проступком следует понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе как в целом, так и в конкретном коллективе.

Сложность состоит в том, что одновременно в обществе могут сосуществовать разные взгляды на один и тот же совершенный поступок, обусловленный разными причинами.

С основанием расторжения трудового договора по п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ переплетаются основания, перечисленные в пп. 1 и 2 ст. 336 Трудового кодекса, предусматривающие дополнительные основания в связи с прекращением трудового договора с педагогическим работником.

Главное отличие данных оснований на первый взгляд заключается в том, что если основание, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, распространяется на любого работника, выполняющего воспитательные функции, то ст. 336 ТК РФ только на педагогического работника. Но в соответствии с Федеральным законом № 273 «Об образовании Российской Федерации» педагогический работник [3], как сказано в ст. 2, - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Таким образом, можно сделать вывод, что круги субъектов в соответствии с данными основаниями увольнения совпадают.

Наличие в ст. 336 ТК РФ таких оснований, как грубое нарушение устава и применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, как представляется, является попыткой конкретизировать общую норму п. 8 ст. 81 ТК РФ дополнительных оснований увольнения педагогических работников, которые в большинстве случаев осуществляют обучение и воспитание подрастающего поколения и отвечают за нравственное развитие и правильное формирование личности. И то и другое может быть расценено как аморальный проступок, что позволяет сделать вывод о том, что п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ, по сути, включают в себя основания, предусмотренные в пп.1 и 2 ст.336 ТК РФ.

Данная статья предоставляет работодателю право расторгнуть трудовой договор с педагогом в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образова-

тельного учреждения. В соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 48 Закона «Об образовании Российской Федерации» обязанностями педагогического работника является соблюдение устав образовательной организации, . . . правил внутреннего трудового распорядка. При этом, что такое грубое нарушение устава организации, законодатель не устанавливает. Таким образом, данный вопрос решается руководителем той или иной образовательной организации самостоятельно.

Так, в решении Кировского районного суда [4] основанием увольнения Моденовой О.А. послужил п. 2 ст. 336 ТК РФ, так как она «с силой взяла рукой за шею ученика 5 класса, несколько раз толкнула его руками, ударила рукой по затылку. . . , прижимала коленом к тумбочке, указанные действия сопровождала громким криком, называла ребенка «шакалом», затем вытолкала из кабинета». А в решении Кореневского районного суда [5] увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ было произведено в соответствии с тем, что она «при одевании детей на прогулку ударила воспитанника ладонью по щеке. Зимой. . . с силой толкала. . . , неоднократно повышала голос на детей, а также подойдя к ребенку, наклеила ему на рот ленту скотча.». Таким образом можно сказать, что основания расторжения трудового договора в соответствии со ст. 336 ТК РФ носят аморальный характер и являются нарушением нравственных норм (также, как и основание, предусмотренное в п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Таким образом представляется, что пп.1 и 2 ст. 336 ТК РФ является неким уточнением положений, регламентированных в п.8 ч.1 ст.81 Кодекса, считаю необходимым исключить из ст. 336 ТК РФ пп.1 и 2, поскольку п.8 ч.1 ст. 81 охватывает более широкий круг лиц и понятие «аморального проступка, несовместимого с продолжением работы» включает в себя и нарушение Устава, и применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с последними изменениями и дополнениями на 30 июня 2019 года. -Москва: Эксмо, 2019.- С. 46- (Законы и кодексы).
- 2) Решение № 2-1937/2019 2-1937/2019~М-721/2019 М-721/2019 от 8 мая 2019 г. по делу № 2-1937/2019 <https://sudact.ru/regular/doc/piYp6oMeL2b1/>
- 3) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 06.02.2020) // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 31.
- 4) Решение № 2-4441/2017 2-4441/2017~М-3964/2017 М-3964/2017 от 14 ноября 2017 г. по делу № 2-4441/2017. <https://sudact.ru/regular/doc/6SwSpNKyAMWV/>
- 5) Решение № 2-164/2018 2-164/2018~М-151/2018 М-151/2018 от 5 июля 2018 г. по делу № 2-164/2018. <https://sudact.ru/regular/doc/9LVIZXOhDuml/>