

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

Отдельные аспекты проявления принципа сочетания единства и дифференциации при увольнении педагогов

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Киселёва Надежда Михайловна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: nadezhda16.95@mail.ru

Правовое регулирование труда педагогических работников характеризуется единством и дифференциацией. Это касается и вопроса расторжения трудового договора. Единство выражается в том, что педагогов можно уволить по общему основанию, на них также распространяется общая процедура увольнения. Но специфика трудовой деятельности педагога обуславливает особенности регулирования труда лиц этой профессии. Специфика выражается в том, что педагог находится в непосредственном контакте с несовершеннолетними и является для них примером нравственного поведения. Такие особенности определяют то, что для педагогов установлены дополнительные основания расторжения трудового договора. Например, к таким относится аморальное поведение, несовместимое с продолжением педагогической деятельности (п. 8. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Верховный Суд РФ отметил, что аморальный проступок как основание для увольнения, может применяться в отношении действий, совершенных и по месту работы, и в быту [6]. Но сегодня отсутствует легальное определение «аморального проступка», который в практике носит оценочный характер.

С.Ю. Головина отмечает: «злоупотребление оценочными категориями создает дополнительную возможность для неоднозначного толкования правовой нормы» [3].

К.Ю. Богусловская считает, признание проступка аморальным зависит от конкретных трудовых обязанностей работника [2]. Об этом также пишет Л.А. Чиканова [5]. Эти мнения подтверждаются позицией судов. Суд не восстановил на работе учителя, который был уволен за драку с завхозом на глазах у детей. Но увольнение последнего признал незаконным. Причина - у завхоза нет воспитательных функций [4].

К.Н. Гусов предлагал понимать аморальным виновное деяние, которое нарушает нормы морали и дискредитирует воспитание [1].

Определим, какие деяния попадают под данное основание через анализ судебной практики.

1. Суды относят к аморальному проступку скандалы, участниками которых являются педагоги.

Суд отказал в восстановлении в должности учителю технологии, так как его поведение было скандальным: технолог при детях нецензурно выражался в адрес коллеги и подталкивал ее [11]. Согласимся с позицией суда. Такое поведение унижает достоинства профессии учителя и вызывает негативное отношение к ее представителям.

Но работодатели используют положения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ даже, если скандал не имеет отношения к профессиональной деятельности.

Три судебные инстанции отказали в восстановлении на работе профессору кафедры педагогики, поскольку в его поведении в быту усматривался состав аморально

проступка, выразившийся в скандале с бывшей супругой. Позиция судов, которые встали на сторону работодателя, представляется, несправедливой. Хотя действия профессора характеризуются как некорректные, тем не менее материалы дела не показали, что его поведение исключает возможность заниматься педагогической деятельностью [10].

2. Применение физической силы в отношении коллег суды также относят к аморальному проступку. Суд верно оценил обстоятельства совершенного проступка, учел, что истица дала пощечину коллеге в присутствии студента, в связи с чем, не представляется возможным восстановить ее на работе [9].

3. Следующий вид аморального проступка - употребление алкоголя. Сложность его оценки возникает при распитии алкоголя в быту. Суды встают на сторону работодателя. Однако такие решения вызывают ряд вопросов, в частности, не ограничивают ли они право на личную жизнь.

Так решение Красноярского краевого суда ставит педагогов в почти «бесправное положение» ввиду профессиональной деятельности. Преподаватель Б. на базе отдыха, где были ее студены, в кругу их родителей, которые пили алкоголь, поднимала при тостах бокал с соком. Суд согласился с увольнением: будучи в первую очередь педагогом, она должна быть примером высокого морального долга не только на работе, но и в быту [7].

4. Отсутствие определения аморального проступка позволяет работодателю по своему усмотрению оценивать поступки работников и без разбору применять данное основание для увольнения. Так, в практике встречаются увольнения за нарушение Правил дорожного движения [8].

Диапазон поведения, в котором суд и работодатели усматривают состав аморального проступка, представляется чрезмерно широким. Ввиду изложенного остро стоит проблема необходимости легального определения. Предлагаем в качестве возможного: аморальным проступком, не совместимым с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательных функций, является проступок, оказавший пагубное воздействие на нравственное, психологическое и физическое развитие обучающегося, а также иного несовершеннолетнего.

Список использованных источников

1. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: Научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. // URL: СПС КонсультантПлюс
2. Богуславская К.Ю. Увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Проблемы правового регулирования трудовых отношений: Сборник материалов научной конференции 23 - 24 сентября 2004 г. / Отв. ред. М.Ю. Федорова. 2004. // URL: СПС КонсультантПлюс
3. Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. 2010. № 2. // URL: СПС КонсультантПлюс
4. Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / Под ред. О. Абрамовой, М. Бочарниковой. М.: Юрид. лит. 2004. // URL: СПС КонсультантПлюс.
5. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2018 // URL: СПС КонсультантПлюс
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №
7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого

суда от 16.04.2012 г. по делу № 33-2225 // URL: ЭПС Система ГАРАНТ

8. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 27.08.2014 по делу № 33-6014 // URL: СПС Консультант Плюс

9. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.05.2016 по делу № 33-8915/2016. // URL: СПС Консультант Плюс

10. Определение Московского городского суда от 27.06.2017 № 4Г-7658/2017// URL: СПС Консультант Плюс

11. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2017 по делу № 33-36508/2017 // URL: СПС Консультант Плюс