Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права

МАЛЕИНА Марина Николаевна, профессор Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина, доктор юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9

E-mail: aspirantstudent@yandex.ru

В статье проведена классификация аморальных проступков на совместимые и несовместимые с продолжением работы, дисциплинарные проступки и иное трудовое правонарушение, проступки с участием преподавателя и обучающегося, непосредственно наблюдаемые и иные.

Доказывается, что несовместимость аморального проступка с продолжением определенной работы следует рассматривать не как единственный квалифицирующий признак, а наряду с другими обстоятельствами (форма вины работника, его предшествующее поведение, наличие или отсутствие подобных проступков в прошлом, место совершения аморального проступка).

Работодателю должно быть предоставлено право на расторжение трудового договора по своей инициативе, если работник, выполняющий воспитательные функции, совершил аморальный проступок вне места работы и принял меры по доведению сведений об этом неопределенному кругу лиц. Если преподаватель совершает аморальный проступок вне места работы и об этом становится известно случайно, без ведома самого преподавателя, то применение мер трудового законодательства об увольнении вызывает сомнение. Это обосновывается тем, что трудовое право призвано регулировать отношения в процессе осуществления труда. Любые действия лиц вне места работы могут быть оценены с точки зрения права и при наличии оснований квалифицированы как гражданские, административные или уголовные правонарушения.

Более вредоносным является аморальный проступок, совершенный непосредственно в период осуществления трудовых обязанностей в результате контакта преподавателя с обучающимся или на виду у последнего. Поэтому срок обнаружения аморального проступка, совершенного вне места работы, и срок применения санкции должны быть меньше.

Ключевые слова: аморальный проступок, дисциплинарный проступок, преподаватель, робот-учитель, обучающийся, увольнение, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, компенсация морального вреда, тайна частной жизни, неприкосновенность личной свободы.

Immoral Misconduct of the Teacher: The Legal Assessment of the Concept and Consequences in the Field of Labor and Civil Law

M. N. MALEINA, professor at the Department of civil law of the Kutafin Moscow State Law University, doctor of legal sciences, honored lawyer of the Russian Federation

9, Sadovaya-Kudrinskaya st., Moscow, Russia, 123995

E-mail: aspirantstudent@yandex.ru

The article classifies immoral misconducts into: compatible and incompatible with a work continuation; disciplinary offenses and other labor offenses; participation of a teacher and a student, directly observable and etc.

It is proved that the incompatibility of an immoral offense with the certain work continuation should be viewed not as the only qualifying attribute, but along with other circumstances (the employee's

guilt form, his/her previous behavior, the presence or absence of such acts in the past, the place of an immoral act committing).

An employer must be given the right to terminate the employment contract on his own initiative, if the employee performing educational functions committed an immoral misconduct outside the workplace and took measures to bring information about this to an indefinite group of people (a post in Instagram, uploaded video on YouTube, an announced story on the TV show). If the teacher commits an immoral act outside the workplace and this becomes known by accident, without an intention of a teacher, then the application of the labor law measures on dismissal is questionable. This is justified by the fact that labor law is aimed to regulate relations in the labor process. Any actions of persons outside the place of work can be evaluated from the legal point of view, and if there are grounds, they are qualified as civil, administrative or criminal offenses.

More harmful is the immoral act that was committed directly in the period of the work duties performance as a result of a contact with a student or in his/her sight. Therefore, the period of immoral offense detection committed outside the workplace and the period of sanctioning should be less.

Keywords: immoral misconduct, disciplinary misconduct, teacher, robot-teacher, student, dismissal, termination of a labor contract, dissolution of a labor contract, compensation for moral damage, privacy, integrity of personal freedom.

DOI: 10.12737/art_2018_10_6

По данным информационного ресурса Правительства РФ, по состоянию на сентябрь 2017 г. количество преподавателей вуза составляло 261 тыс. чел., учителей общеобразовательных школ — 1,2 млн чел., воспитателей дошкольных учреждений — 612,6 тыс. чел. Если к этим лицам прибавить студентов вузов — 4,4 млн чел., школьников — 15,5 млн чел., воспитанников дошкольных учреждений — 7,3 млн чел.¹ и их родителей, то становится очевидно, что проблема понимания аморального поведения и выбора правовых последствий касается большого сегмента населения России.

О понимании аморального проступка.

Аморальный проступок с точки зрения норм морали. Согласно Толковому словарю русского языка «аморальный» означает не принимающий во внимание мораль, не считающийся с нравственными нормами². Аморальный поступок можно обозначить как определенное поведение человека в нарушение сложившихся в обществе норм морали.

Сложность состоит в том, что одновременно в обществе могут сосуществовать разные взгляды на один и тот же поступок. Кроме того, поступок может быть вызван разными причинами. Так, в рассказе В. Распутина «Уроки французского» 11-летний мальчик в послевоенное время приезжает учиться в школу в районный центр. Без родителей, голодая, он пытается найти деньги на ежедневный стакан молока, настоятельно рекомендованный ему доктором. Учительница французского языка, испробовав разные неудачные способы помощи ученику, решает играть с ним на деньги. Мальчик «выигрывает». Директор школы обнаруживает учительницу за игрой на деньги со своим учеником и увольняет ее за безнравственное поведение. Интересно отметить, что действующий на период событий в рассказе КЗоТ РСФСР 1922 г. не содержал такого специального основания расторжения трудового договора по требованию работодателя, как аморальный проступок.

Возникает вопрос: изменяет ли мотив поведения человека оценку самого поступка? На наш взгляд, в приведенном примере мотив поведения изменил и суть поступка. Аморально не замечать беспомощность и голод другого человека, аморально

¹ URL: <http://government.ru/info/2908/2909/29012/>.

² См.: Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова: в 4 т. Т. 1. М., 1935.

бездействовать при возможности помочь и при отсутствии других возможностей у попавшего в сложную ситуацию человека. Но, вероятно, существует и другая позиция: учительница должна была найти другой способ помочь мальчику, не втягивая его в игру на деньги.

Аморальный проступок как состав трудового правонарушения. По современному законодательству аморальный проступок является самостоятельным основанием расторжения трудового договора по требованию работодателя (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при наличии следующих элементов состава трудового правонарушения.

Субъект совершения аморального проступка — работник, совершающий воспитательную деятельность³. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании) понимает под педагогическим работником 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 (подп. 21 ст. 2). В пункте 46 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» толкование термина «работник, совершающий воспитательную деятельность» шире. Такими работниками считаются не только учителя и преподаватели учебных заведений, но и, в частности, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений.

Отношения между образовательной организацией и гражданином могут возникнуть на основании

гражданского договора об оказании услуг или подряда. Например, инструктор по физической культуре по заданию заказчика обязуется за плату оказать услуги по проведению занятий по аквааэробике в соответствии с расписанием в спортивном зале образовательной организации. В процессе такого дополнительного образования инструктор осуществляет и функции по воспитанию несовершеннолетних обучающихся. Между тем на такие отношения не распространяются нормы трудового законодательства; кроме того, совершение аморального проступка инструктором не предусмотрено гражданским законодательством как основание расторжения гражданского договора.

В современный процесс обучения проникают новые технологии, используется робототехника. Так, в Японии создан робот-учитель, преподающий в начальной школе уроки науки и техники. Помимо знаний робот-гуманоид наделен возможностью с учетом ситуаций изображать эмоции — радость, удивление, гнев и др.⁴ Используемый в ряде стран в школах робот телеприсутствия не только передает информацию, но и передвигается по классу, заглядывает в тетради учеников, делает замечания. Непосредственно учитель находится в другом месте, наблюдает за происходящим в классе, а его изображение выводится на дисплей специального устройства — так решается проблема нехватки педагогов⁵. В России приказом Росстандарта от 29 ноября 2016 г. № 1842-ст утвержден стандарт «ГОСТ Р 60.0.0.2-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Роботы и робототехнические устройства. Классификация», согласно ко-

⁴ См.: *Философ М., Шадрина А.* Заменил ли робот учителя? URL: <http://www.eurekanrt.ru/info/14705.html>.

⁵ См.: *Кондратенко Т.* Учитель на замену. URL: <http://www.geo.ru/nauka/uchitel-na-zamenu>.

³ В дальнейшем под термином «преподаватель» понимается «работник, совершающий воспитательную деятельность».

торому выделяется группа обучающихся роботов.

Допустим, робот излишне навязчив и преследует школьника в коридоре, гардеробе, помещении для переодевания для урока физкультуры, или робот акцентирует внимание на внешнем виде школьника, его росте, фигуре и его замечания воспринимаются ребенком как обидные. Могут ли быть оценены такие преследования и высказывания, вложенные в программу, как нарушающие нормы морали? Полагаем, да. Соответственно, отвечающими за контент общения с обучающимся должны быть разработчик программы и лицо, тестирующее готовое изделие.

Есть ли возможность применить положения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда к тестированию программного обеспечения робототехники привлекается преподаватель в часы, свободные от преподавательской деятельности? По действующему законодательству действия такого преподавателя подпадают под аморальный проступок. Но разработчик программы робота-учителя и иные лица, тестирующие программу, как и авторы учебников, методических указаний, кинофильмов для детей и юношества не могут рассматриваться как работники, совершающие воспитательную деятельность. Это можно объяснить тем, что воспитательная деятельность предполагает целенаправленную деятельность, непосредственно адресованную конкретному воспитаннику или определенной группе воспитанников, включающую не только передачу умения, опыта, знаний, но и последующий контроль за поведением воспитанника (обучающегося).

Субъективная сторона совершения аморального проступка проявляется в виновном поведении в форме умысла или неосторожности. Непосредственно форма вины и мотив совершения аморального проступка законодателем не учитываются, что, на наш взгляд, является

упущением. Когда аморальный проступок совершается преподавателем вне места работы, то во внимание следует принимать только умысел в совершении подобного проступка, а также в распространении сведений об этом неопределенному кругу лиц.

Объектом аморального проступка являются сложившиеся в обществе моральные правила поведения лица, осуществляющего воспитательную деятельность. Необходимость учета моральных правил поведения предусмотрена в подп. 2 и 3 п. 1 ст. 48 Закона об образовании: педагогические работники обязаны «соблюдать... нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений».

В акте рекомендательного характера — Модельном кодексе профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность⁶, предусмотрено, что педагогическим работникам следует быть образцом безупречной репутации (п. 9), своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости (п. 10), при выполнении трудовых обязанностей не допускать грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений (п. 11), не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений оскорбительных выражений или реплик (п. 13).

Объективная сторона аморального проступка проявляется в действии или бездействии: а) на тер-

⁶ Разработан Департаментом государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Минобрнауки России в 2014 г. См. письмо Минобрнауки России от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «О направлении материалов».

ритории и (или) в здании образовательной организации в связи с исполнением трудовых обязанностей; б) по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей; в) вне места работы.

В законодательстве не решен вопрос о способе выявления работодателем аморальных проступков преподавателей в быту: нужно ли заводить свою «полицию нравов», реагировать на анонимные сообщения, собирать сведения в Интернете. В отсутствие выраженной позиции законодателя о праве или обязанности работодателя выявлять аморальные проступки преподавателя или о праве либо об обязанности только реагировать на полученные сведения о поведении в быту число вариантов возникающих и будущих ситуаций принесет дополнительные сложности в правоприменительную практику. Думается, работодатель не должен вести систематический целенаправленный поиск информации о поведении в быту своих работников, осуществляющих воспитательную деятельность. Это противоречит нормам Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации», федеральных законов от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (далее — Закон об информации), от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Например, Законом об информации предусмотрено, что запрещается требовать от гражданина (физического лица) предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами (п. 8 ст. 9).

Поэтому возможно закрепить в законе функцию организации-работодателя, имеющей работников, осуществляющих воспитательную

деятельность, фиксировать информацию, полученную организацией из общедоступных источников о совершаемых аморальных проступках, и принимать меры с учетом учредительных документов и иных локальных актов, а также установить запрет использовать в качестве источников информации анонимные сообщения и домыслы, не имеющие подтверждения.

Существует мнение, отраженное в судебных решениях, о возможности увольнения за любой аморальный проступок. Например, Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда полагает, что «для лиц, основным содержанием (одним из главных направлений) трудовой деятельности которых является выполнение воспитательной функции, любое нарушение нравственных норм всегда аморально и несовместимо с выполнением возложенных на них функций»⁷.

Попробуем систематизировать разные виды аморальных проступков, упоминаемых в трудовом законодательстве, для отграничения аморального проступка как юридического факта и аморального проступка, влекущего меры морального осуждения.

Следует различать аморальные проступки как собирательную группу проступков, подлежащих толкованию работодателем и судом в каждой отдельной конфликтной ситуации (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и определенные виды аморальных проступков, сформулированные как отдельные основания расторжения трудового договора (п. 2 ст. 336, подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Так, применение методов воспитания, связанное с физическим и (или) психическим насилием над личностью, либо появление работника-преподавателя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения оценива-

⁷ Определение Приморского краевого суда от 8 июля 2014 г. по делу № 33-5877.

ется юристами, работодателем, судом как аморальные проступки.

Существует точка зрения, согласно которой, «если совершенный аморальный проступок одновременно является основанием увольнения не только по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но и по некоторым другим (прежде всего по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81, п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ (последние относятся только к педагогическим работникам)), то выбор конкретного из них зависит от усмотрения работодателя»⁸.

Думается, что в силу специального выделения в Трудовом кодексе РФ такие основания расторжения трудового договора (п. 2 ст. 336, подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) являются самостоятельными, а их применение приоритетно по отношению к такому основанию расторжения, как совершение аморального проступка лицом, осуществляющим воспитательную деятельность.

Далее выделим аморальные проступки, совместимые и несовместимые с продолжением работы. Законодатель связывает негативные последствия в виде увольнения только с аморальными проступками, несовместимыми с продолжением работы. За совершение иных аморальных проступков работодатель может применить другие дисциплинарные взыскания или не применять какие-либо меры. При совершенствовании законодательства несовместимость аморального проступка не следует выделять как единственный квалифицирующий признак, а учитывать наряду с другими обстоятельствами совершения проступка.

Полагаем, что целесообразно выделить три группы аморальных проступков в зависимости от степени воздействия на обучающихся, трудовой коллектив, организацию-работодателя в целом. В дальнейшем

эту классификацию можно использовать при определении содержания (характера) аморального проступка и размера компенсации неимущественного вреда.

К первой группе отнесем группу деяний непосредственно с участием педагога и обучающегося, в частности: а) непринятие мер по пресечению безнравственного поведения обучающихся; б) заключение с обучающимся соглашений, пари, результатом которых может быть совершение аморальных поступков преподавателем и (или) обучающимся; в) обман доверия обучающегося (в том числе разглашение сведений, доверенных преподавателю о самом обучающемся, его друзьях, членах семьи).

Если действия преподавателя в отношении обучающегося являются уголовно наказуемыми, например понуждение к действиям сексуального характера (ст. 133 УК РФ), использование несовершеннолетнего в целях изготовления порнографических материалов или предметов (ст. 242² УК РФ), склонение заведомо несовершеннолетнего спортсмена к использованию субстанций и (или) методов, запрещенных для использования в спорте (ч. 2 ст. 230¹ УК РФ), то они, безусловно, являются и аморальными с точки зрения общества. Но полагаем, что в таких ситуациях работник подлежит отстранению от работы по правилам ст. 76, 333¹ ТК РФ либо трудовой договор прекращается в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (подп. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Вторая группа включает деяния, когда обучающийся был непосредственно наблюдателем такого поведения педагога, как, например: а) драка между работниками или работниками и родителями; б) нецензурная и иная брань, грубость, хамство в адрес других работников, родителей или безадресно как элемент разго-

⁸ Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.

вора; в) сексуальное домогательство в отношении других работников, иных лиц; г) совершение непристойных жестов; д) распитие алкогольных напитков, прием наркотических средств в одиночку или в компании с кем-либо; е) негуманные действия по отношению к животным.

В третью группу деяний входят аморальные проступки, о которых обучающийся узнал из различных источников информации, но непосредственно свидетелем не был.

Возможно также, что аморальное поведение одновременно является взаимодействием педагога с одним обучающимся и объектом наблюдения других обучающихся.

Учительница П., работающая в общеобразовательной школе, принимала участие в качестве организатора единого государственного экзамена. В период проведения экзамена она наблюдала и поощряла действия двух учащихся, воспользовавшихся сотовыми телефонами. Впоследствии у этих учеников результаты ЕГЭ были аннулированы.

Работодатель квалифицировал оказание П. содействия обучающимся на экзамене как аморальное поведение, поскольку это происходило в присутствии остальных обучающихся, сдававших экзамен, выражало явное пренебрежение к требованиям и нормам поведения при сдаче экзамена, требованиям, предъявляемым к организатору проведения экзамена в аудитории, носило явно незтичный характер, подрывало доверие учащихся, их родителей и общественности в целом к установленному федеральным законодательством порядку проведения итоговой аттестации, дискредитировало систему образования в целом⁹.

Правовые последствия совершения аморального проступка преподавателем.

Увольнение по инициативе работодателя. Исходя из ч. 3 ст. 192

ТК РФ увольнение как дисциплинарное взыскание применяется, когда аморальный проступок (дисциплинарный проступок) совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Увольнение как иная по природе санкция применяется за аморальный проступок (иное трудовое правонарушение), совершенный вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением работником трудовых обязанностей.

Отметим, что сам по себе факт определенного поведения не влечет однозначно применения такой меры, как увольнение. За совершенные дисциплинарные проступки работодатель может применить и другие дисциплинарные взыскания (замечание, выговор). Поэтому работодателю требуется доказать, что совершенный аморальный проступок несовместим с продолжением данной работы.

Преподаватель Х. филиала Дальневосточного федерального университета в г. Лесозаводске, находясь в своем рабочем кабинете, употребил спиртное (150 гр. коньяка). По мнению преподавателя, аморального поступка не было, так как это было сделано в отсутствие студентов и каких-либо последствий не повлекло. По мнению же работодателя, доводы работника о том, что он не совершал аморального проступка, при том что он подтверждает употребление алкоголя в здании высшего учебного заведения, свидетельствуют об отсутствии у него осознания аморальности совершенного проступка и позволяют сделать вывод о возможности совершения им аморальных проступков в будущем. Суд согласился с такими доводами работодателя и признал приказ об увольнении законным¹⁰.

Согласно ст. 192 ТК РФ при наложении любого дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он

⁹ См. апелляционное определение Пензенского областного суда от 27 сентября 2016 г. по делу № 33-3457/2016.

¹⁰ См. определение Приморского краевого суда от 8 июля 2014 г. по делу № 33-5877.

был совершен. Думается, что такая формулировка нормы недостаточно конкретизирована при рассмотрении споров об увольнении педагогических работников. Во-первых, выше мы указали, что не все аморальные проступки квалифицируются законодателем как дисциплинарные проступки; во-вторых, для обоснованности применений трудовых санкций при совершении отдельных правонарушений требуется раскрытие в законодательстве обстоятельств совершения проступка. Во внимание должно приниматься предшествующее поведение преподавателя, наличие или отсутствие подобных поступков в прошлом, несовместимость с продолжением данной работы, форма вины преподавателя. При этом указанные обстоятельства желательно закрепить в Трудовом кодексе РФ, а не в постановлении Пленума ВС РФ.

Законодатель установил сроки применения санкций в виде увольнения, видимо, в связи с потерей актуальности совершенного, а также из-за возможной утраты доказательств с истечением длительного периода времени. Отметим тот факт, что срок применения увольнения за аморальный проступок, совершенный по месту работы, составляет не более одного месяца со дня обнаружения проступка работодателем и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а срок применения той же меры за аморальный проступок, совершенный вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, составляет не более одного года со дня обнаружения проступка. Полагаем, что такая разница в юридическом значении продолжительности обнаружения факта аморального проступка не соответствует сложившимся в обществе взглядам.

В юридической литературе был сделан вывод, что порядок расторжения (в частности, по срокам) тру-

дового договора по п. 8 ст. 81 ТК РФ должен быть единым, т. е. не зависящим от места и обстоятельств совершения аморального проступка и, следовательно, не связанным с необходимостью соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий¹¹.

На наш взгляд, более вредоносным является тот аморальный проступок, который был совершен непосредственно в период осуществления трудовых обязанностей в результате контакта с обучающимся или у него на виду. Поэтому срок обнаружения аморального проступка, совершенного вне места работы, и, соответственно, срок применения санкции должны быть меньше¹². При совершенствовании трудового законодательства можно было бы закрепить норму, согласно которой увольнение работника за аморальный проступок, совершенный работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного месяца со дня обнаружения проступка работодателем и трех месяцев со дня его совершения.

Полагаем, что требуются установить неординарные правовые последствия аморальных проступков, совершенных преподавателем вне места работы, с учетом формы вины. Если преподаватель совершает аморальный проступок вне места ра-

¹¹ См.: Бочарникова М. А. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками // Комментарий судебной практики. Вып. 10 / под ред. К. Б. Ярошенко. М., 2004.

¹² Для сравнения отметим, что увольнение в случае использования педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ), не относится к дисциплинарным взысканиям, поэтому установленные ст. 193 ТК РФ сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности вообще не применяются.

боты и информирует о нем неопределенный круг лиц, сообщая об этом, например, в Instagram, размещая видеоролик на YouTube, рассказывая об этом обучающимся на лекции или зрителям в телешоу, то имеет место сознательная пропаганда своего поведения, оценка поступка как дозволенного, в то время как обществом такое поведение оценивается как безнравственное. В приведенных выше случаях применение установленных мер трудового законодательства оправданно.

Если преподаватель совершает аморальный проступок вне места работы и об этом становится известно случайно, без ведома самого преподавателя, а иногда против его воли, то применение мер трудового законодательства об увольнении вызывает сомнение.

Во-первых, трудовое право призвано регулировать отношения прежде всего в процессе осуществления труда. Введение безоговорочных негативных юридических последствий за совершение проступков в быту является превышением функций трудового права. В конце концов любые действия лиц вне места работы могут быть оценены с точки зрения действующего права и при наличии оснований квалифицированы как гражданские, административные или уголовные правонарушения.

Во-вторых, законодатель дифференцированно подходит к оценке аморальных проступков работника, осуществляющего воспитательную деятельность. В частности, через один месяц обнаружения аморального проступка по месту работы или через один год после обнаружения аморального проступка в быту увольнение как мера не может быть применима. Выходит, что произошедшее по содержанию объективно не утрачивает признаки аморального проступка, но все-таки в силу закона совместимо с продолжением деятельности по воспитанию по истечении некоего срока забвения,

т. е. преподаватель снова становится «образцом безупречной репутации».

В-третьих, нельзя игнорировать постановления Европейского суда по правам человека, который в некоторых делах признавал увольнение работников или отказ от возобновления трудового контракта противоречащими Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г., опираясь при этом на нормы ст. 8 о защите частной и семейной жизни. Пункт 2 данной статьи допускает вмешательство в осуществление этого права со стороны публичных властей как исключение, предусмотренное законом, которое необходимо в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, экономического благосостояния страны, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья или нравственности или защиты прав и свобод других лиц. Соответственно, правоприменительная практика российских судов не должна расходиться с прецедентным правом ЕСПЧ.

Например, заявитель Ф. М. являлся секулярным католическим священником и преподавателем религии и морали в государственной средней школе. В 1997 г. заявитель получил от Ватикана освобождение от безбрачия, но его трудовой договор не был возобновлен на том основании, что он нарушил обязанность преподавать «без создания угрозы скандала». Нарушение усматривалось в том, что Ф. М. публично сообщил о своем статусе «женатого священника», участвовал в собрании «Движение за необязательное безбрачие», его высказывания были опубликованы в региональной газете.

ЕСПЧ не посчитал, что было нарушено право на защиту тайны частной жизни, поскольку «наличие расхождения между идеями, которые преподаватель должен был проповедовать, и личными взглядами препода-

давателя могло вызвать вопрос о достоверности, если преподаватель активно и публично выступает против данных идей».

Особо обращаем внимание на то, что отказ в поддержке права на продолжение работы был мотивирован судом тем, что «заявитель может быть понят как ведущий борьбу в пользу своего образа жизни для принесения изменений в церковные правила и в его открытой критике этих правил»¹³. Соответственно, преподавание религии без афиширования общественности своего семейного положения (наличие пяти детей), без пропаганды своих взглядов на необязательность безбрачия католического священника ЕСПЧ признает допустимым.

Возмещение убытков и компенсация нематериального вреда. Непосредственно имущественный (материальный) вред, причиненный работником работодателю аморальным проступком, состоит в порче, уничтожении, утрате имущества работодателя и проч. Согласно ч. 1 ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Толкование этой нормы в отрыве от содержания других норм этой статьи и норм статей гл. 37 ТК РФ приводит к пониманию возмещаемого ущерба в широком смысле (имущественный и нематериальный). Системное толкование нормы ч. 1 ст. 232 ТК РФ и содержания гл. 39 «Материальная ответственность работника» ограничивает объем возмещаемого ущерба только убытками.

В то же время очевидно, что аморальный проступок влечет также ухудшение имиджа образовательной организации, приводит к деста-

билизации обстановки в коллективе работников, срывает отдельные мероприятия образовательного процесса. Не случайно в локальных актах образовательных организаций упоминается о взаимосвязи поведения работника и репутации работодателя. Например, в Уставе ФГКОУВО «Московский университет Министерства внутренних дел имени В. Я. Кикотя»¹⁴ закреплено, что постоянный состав Университета обязан не допускать причинения вреда деловой репутации Университета (п. 88.13). Поэтому можно ставить вопрос о возмещении нематериального вреда, причиненного работодателю работником. Исходя из определения КС РФ от 4 декабря 2003 г. № 508-О, отсутствие прямого указания в законе на способ защиты деловой репутации юридических лиц не лишает их права предъявлять требования о компенсации нематериального вреда, имеющего собственное содержание (отличное от содержания морального вреда, причиненного гражданину), которое вытекает из существа нарушенного нематериального права и характера последствий этого нарушения. Данный вывод основан на положениях ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, в соответствии с которыми каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом¹⁵. Хотя целесообразно не обращаться каждый раз в случае спора к определению Конституционного Суда РФ, а уточнить название и содержание гл. 39 ТК РФ, имея в виду ответственность работника за причинение нематериального вреда работодателю.

Совершение аморального проступка на работе в процессе исполнения трудовых обязанностей в слу-

¹³ Информация о постановлении ЕСПЧ от 12 июня 2014 г. по делу «Фернандес Мартинес (Fernandez Martinez) против Испании» (жалоба № 56030/07) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2014. № 10.

¹⁴ Утв. приказом МВД России от 15 мая 2015 г. № 601. URL: https://мосу.мвд.рф/Universitet/Uchreditelnye_dokumenty/.

¹⁵ См. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2017), утв. Президиумом ВС РФ 16 февраля 2017 г.

чае взаимодействия педагога и обучающегося или наблюдения обучающимся за безнравственным поведением педагога влечет причинение неимущественного вреда обучающемуся, его родителям, другим членам семьи. Такой вред выражается в испытании чувства страха, тревоги, беспокойства, унижения, беспомощности, злорадства, в осознании противоречия между озвученным ранее нравственным требованием и поведением педагога, в разрушении правил морали.

Причинителем вреда выступает преподаватель. В некоторых случаях субъектом ответственности перед обучающимся может выступить образовательная организация в целом, когда конфликт был вызван неправильной организацией труда, не должным контролем со стороны организации за процессом воспитания и обучения. Для обоснования компенсации неимущественного вреда в решении суда должно быть указано, что вред причинен личным неимущественным правам либо принадлежащим гражданину нематериальным благам. Думается, что при совершении аморального проступка нарушаются право на тайну частной жизни, право на неприкосновенность обычного хода (движения, развития) частной жизни, право на неприкосновенность личной свободы; оказывается негативное воздействие на достоинство гражданина как внутреннюю самооценку качеств и способностей человека¹⁶.

Отношения по компенсации морального вреда в описываемых случаях имеют гражданско-правовую природу и регулируются нормами гражданского законодательства.

¹⁶ Ранее нами доказывалось, что достоинство человека относится к тем нематериальным благам, в отношении которых нельзя конструировать субъективные права. См.: Малеина М. Н. О формировании единого подхода к правовому понятию и защите достоинства человека // Закон. 2009. № 12. С. 100—103.

Заключение. Представляется, что для учета всех форм осуществления воспитательной деятельности, а также преследуя цель соблюдения единства и дифференциации трудового законодательства, гл. 52 ТК РФ целесообразно назвать «Особенности регулирования труда педагогических работников и иных лиц, осуществляющих воспитательную деятельность», а ст. 336 в этой главе именовать «Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником или иным лицом, осуществляющим воспитательную деятельность».

Из общих оснований расторжения трудового договора такое основание, как совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), следует изъять и перенести в ст. 336 ТК РФ как дополнительное основание прекращения трудового договора для специального субъекта.

Исследуемое основание, влекущее негативные последствия в сфере трудового права, по нашему мнению, должно быть изложено в норме ст. 336 ТК РФ в следующей редакции: «Дополнительными основаниями прекращения трудового договора являются... совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка по месту работы в процессе исполнения трудовой деятельности или не в связи с исполнением им трудовых обязанностей либо вне места работы, если работником приняты меры по доведению сведений об этом неопределенному кругу лиц.

Бремя доказывания совершения аморального проступка лежит на работодателе. При этом учитываются форма вины работника, его предшествующее поведение, наличие или отсутствие подобных поступков в прошлом, несовместимость с продолжением данной работы».

Статью 336 ТК РФ требуется дополнить специальной нормой, согласно которой увольнение работ-

ника по основанию, предусмотренному пунктом об аморальном проступке, совершенном работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного месяца со дня обнаружения проступка работодателем и позднее трех месяцев со дня

совершения. Соответственно, правило о годичном сроке обнаружения аморального проступка из ч. 5 ст. 81 ТК РФ надо исключить.

Предлагается уточнить название и содержание гл. 39 ТК РФ с учетом допустимой ответственности работника за причинение неимущественного вреда работодателю.

Библиографический список

Андреева Л. А., Гусов К. Н., Медведев О. М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.

Бочарникова М. А. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками // Комментарий судебной практики. Вып. 10 / под ред. К. Б. Ярошенко. М., 2004.

Кондратенко Т. Учитель на замену. URL: <http://www.geo.ru/nauka/uchitel-na-zamenu>.

Малеина М. Н. О формировании единого подхода к правовому понятию и защите достоинства человека // Закон. 2009. № 12.

Толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова: в 4 т. Т. 1. М., 1935.

Философ М., Шадрина А. Заменит ли робот учителя? URL: <http://www.eurekanrt.ru/info/14705.html>.