ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

СОВЕРШЕНИЕ РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ, АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКА КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Алиева З.А., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

В статье раскрыты порядок и особенности увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, с учетом положений трудового законодательства. Целью статьи является рассмотрение вопросов, возникающих на практике и довольно затруднительных как для работника, так и для работодателя при применении данного основания увольнения. Перечисляются основные признаки аморального проступка как основания для увольнения работника. Сделана попытка анализа типичных ошибок и проблем, возникающих на практике в связи с расторжением трудового договора за совершение аморального проступка. Приводятся примеры из судебной практики по делам о применимости данного основания увольнения. Рассмотрены категории лиц, которые могут быть уволены по данному основанию и обстоятельства, при которых такое увольнение будет законным. Результатом исследования является формулирование выводов и предложений по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего расторжение трудового договора по данному основанию.

Ключевые слова: аморальный проступок, воспитательные функции, увольнение, работодатель, трудовой договор.

DOI: 10.21779/2224-0241-2017-21-1-89-93

UDC 349.2

COMMISSION OF THE WORKER PERFORMING EDUCATIONAL FUNCTIONS, IMMORAL MISCONDUCT AS THE BASE OF THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Alieva Z.A., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

The article deals with the procedure and especially dismissal, performing educational functions, immoral transgression incompatible with the continuation of the work, subject to the provisions of the labour legislation. The aim of this paper is to examine the issues arising in practice, and quite difficult both for the employee and for the employer when applying the grounds for dismissal. The main signs of immoral misconduct as grounds for dismissal. Attempt analysis of the common mistakes and problems that arise in practice in connection with the termination of the employment contract for committing immoral misconduct. Examples from judicial practice on the applicability of the grounds for dismissal. Considered the categories of persons who can be fired on the base and the circumstances under which such a dismissal would be legal. The result of the study is to formulate conclusions and proposals to improve the labour legislation governing termination of employment on this basis.

Key words: amoral misconduct, educational functions, dismissal, an employer, an employment contract.

DOI: 10.21779/2224-0241-2017-21-1-89-93

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы, закреплено в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в пункте 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ [1]. Це-

лью настоящего исследования является рассмотрение ряда вопросов, нередко возникающих на практике и довольно затруднительных как для работника, так и для работодателя.

Надо сказать, что сама формулировка статьи 81 ТК РФ порождает ряд вопросов: что такое

аморальный проступок? кто может считаться работником, выполняющим воспитательные функции? как определить, что проступок является несовместимым с продолжением данной работы?

В первую очередь надо сказать, что понятие «аморальный проступок» законодательством не определяется, в связи с чем работодатель сам определяет, в каком случае действия работника будут считаться аморальными. Отсутствие определения аморального проступка в законодательстве создает определенные сложности для работодателя. В связи с тем, что трудовое законодательство не раскрывает понятия «аморальный проступок» и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований прекращения трудового договора с работником, для которого воспитательные функции являются основным содержанием его работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ).

Так, к примеру, Л.А. Андреева под аморальным проступком понимает «виновное действие или бездействие работника, нарушающее нормы нравственности, морали, т. е. социальные нормы, сложившиеся в обществе в соответствии с представлением о добре, зле, долге, справедливости, чести и обеспечиваемые в своем действии внутренним убеждением людей, силой общественного мнения и мерами общественного воздействия» [2]. Е.В. Давыдова считает, что аморальный проступок – это «деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе в целом и в конкретном коллективе, в частности» [3]. По мнению М.Ю. Беликова, аморальным проступком можно назвать «любое правонарушение, а также такие бытовые явления, как злоупотребление спиртными напитками, сквернословие, неуважительное отношение к другим людям» [4, с. 11]. С. Семенихина определяет аморальный проступок применительно к трудовым правоотношениям «как виновное действие (бездействие), нарушающее моральные нормы общества, противоречащее содержанию трудовой функции и тем самым дискредитирующее должностные (воспитательные) полномочия соответствующего круга лиц» [5]. Как справедливо отмечает Н.С. Минько, понятие "аморальный проступок" является оценочной категорией, что предполагает тщательное изучение в каждом конкретном случае всех особенностей такого поведения и определение возможности использования данной формулировки [6, с. 65].

По нашему мнению, аморальный проступок в трудовом праве представляет собой виновное действие (бездействие) работника, грубо нарушающее нормы морали как в целом, так и в конкретном коллективе, дискредитирующее воспитательные полномочия соответствующих работников.

Исходя из основания, установленного п. 8 ст. 81 ТК РФ, увольнению подлежат работники, выполняющие воспитательные функции, совер-

шившие аморальный проступок, только в случае, если проступок несовместим с продолжением воспитательной работы. Работник, выполняющий воспитательные функции – это работающее по трудовому договору лицо, профессионально исполняющее обязанности по воспитанию. К таким лицам относятся, например: учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Надо подчеркнуть, что не имеет правового значения, осуществляется воспитательная деятельность в отношении несовершеннолетних или лиц, достигших 18-летнего возраста, например, в высших учебных заведениях [3].

Установление в законе данного основания увольнения можно объяснить повышенными морально-нравственными требованиями к этой категории работников. Особенностью увольнения за аморальный проступок является то, что основанием для прекращения трудовых отношений может стать совершение аморального проступка не только на работе, но и в быту, т.е. проступок может быть не связан с осуществлением трудовой функции (п. 46 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2) [7].

Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, всегда вызывает затруднения в правоприменительной практике.

Так, на практике встречается мнение, что увольнение по п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ является правомерным только «за аморальный проступок, совершенный в присутствии лиц, в отношении которых работник осуществляет воспитательные функции». Это мнение представляется неубедительным. Приведем пример. Н., преподаватель одного из вузов, доктор наук был уволен за совершение аморального проступка. В частности, им были написаны кандидатские и докторские диссертации за определенную плату, но не для аспирантов и преподавателей своего вуза. Эти факты получили огласку и были подтверждены. Н. ссылался на то, что ему заказывали диссертации соискатели ученых степеней из других организаций и воспитательные функции здесь не имеют места. Однако это не послужило основанием для удовлетворения его иска о восстановлении на работе [8, с. 50].

Судебная практика в настоящее время относит к аморальным поступкам самые разные действия работников, выполняющих воспитательные функции: скандалы; применение физической силы по отношению к несовершеннолетнему; употребление спиртных напитков или наркотиков в общественном месте, а также вовлечение в это несовершеннолетних; использование ненормативной лексики в их присутствии; понуждение детей ко лжи или к действиям сексуального характера.

Приведем пример, связанный с применением физической силы к детям. Из материалов дела

по иску З. к МБОУ «Тахталымская средняя общеобразовательная школа» о признании увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным следует, что истица, выполняющая воспитательные функции, 14.09.2013 г., находилась в нетрезвом состоянии в общественном месте. Общаясь с малолетней М.В., она использовала нецензурные выражения и применяла к ней физическую силу. По мнению истицы, ее действия нельзя расценивать как аморальный проступок, т.к. она никогда не привлекалась к ответственности за это. Суд признал несостоятельными ее доводы в связи с тем, что наличие или отсутствие решения о привлечении лица к ответственности за совершение противоправных действий не является обязательным условием для признания проступка аморальным. Иск З. не был удовлетворен [9].

Надо сказать, что во всех случаях увольнения по данному основанию следует доказать как факт совершения аморального проступка, так и обстоятельства, исключающие возможность выполнения данным лицом воспитательных функций. Например, не является обоснованным увольнение мастера производственного обучения машиностроительного колледжа г. Москвы Ф., у которого с соседями по коммунальной квартире сложились неприязненные отношения. Основанием для увольнения послужило заявление соседей по квартире на имя директора колледжа, в котором было сказано, что Ф. неоднократно приходил домой в нетрезвом состоянии и устраивал скандалы. Руководством эти сведения не были проверены, а заявление соседей, как заинтересованных лиц, нельзя считать достоверно доказанным фактом совершения аморального проступка. В связи со сказанным Ф. был восстановлен на работе [8, с. 52].

Принимая решение об увольнении работника за совершение аморального проступка, работодатель должен учитывать конкретную трудовую функцию, которую он выполняет. Как отмечает М. Пресняков, «сам факт работы в образовательном или воспитательном учреждении не свидетельствует о том, что данный работник выполняет воспитательные функции» [10, с. 11]. Поэтому работодатель должен внимательно проанализировать должностную инструкцию этого работника, чтобы обосновать то, что он действительно выполнял воспитательные функции. К примеру, лица, выполняющие технические обязанности, не могут быть уволены по данному основанию, т.к. осуществляют совершенно другую трудовую функцию. Согласно законодательству нельзя увольнять за совершение аморального проступка руководящих работников, т.к. воспитательная функция не является для них основной [4, с. 12]. В связи с отсутствием каких-либо нормативных разъяснений по этому вопросу суды, разрешая вопрос о применимости по отношению к руководящим работникам основания увольнения, предусмотренного п. 8 статьи 81 ТК РФ, занимают аналогичную позицию. При рассмотрении дел о

восстановлении на работе по искам лиц, уволенных по данному основанию, суды должны выяснить, входит ли воспитательная функция в трудовые обязанности данного работника в качестве основной.

Приведем пример дела, рассмотренного Верховным Судом РФ. С., работая заведующей кафедрой иностранных языков Елабужского государственного педагогического института, регулярно оскорбляла преподавателей кафедры. По приказу ректора она была освобождена от занимаемой должности за совершение аморальных проступков, несовместимых с продолжением данной работы. С. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Судом эти действия были признаны аморальным проступком, несовместимым с продолжением работы на занимаемой должности. После неоднократного рассмотрения дела судебными инстанциями в удовлетворении исковых требований ей было отказано. Однако Президиумом Верховного Суда РФ эти судебные акты были отменены и отмечено, что при совершении рабочими и служащими, выполняющими воспитательные функции, аморального проступка невозможным является продолжение этими лицами не какой-либо другой, а именно воспитательной деятельности, в силу чего Суд восстановил С. в прежней должности заведующей кафедрой иностранных языков [10, с. 13].

Как же все-таки определить, является ли проступок аморальным? По мнению К.Ю. Богуславской, это должен определить работодатель, а в случае если возник трудовой спор – суд [11]. Например, дискуссионным является вопрос, надо ли считать романтические отношения между преподавателем и совершеннолетней студенткой аморальным проступком. Рассмотрим такую ситуацию. Студентка А. передала преподавателю Н. письмо, в котором признавалась в симпатии к нему. При этом важно указать, что, несмотря на тот факт, что студентка А. занимается в группе преподавателя Н., она имеет высокий рейтинг и всегда получает самые высокие баллы на занятиях. На следующий день преподаватель Н. после пары передал студентке А. письмо, в котором в стихотворной форме без намека на какие-либо отношения между ними признавался ей в любви [12, с. 28]. Как представляется, такое поведение преподавателя нельзя считать аморальным, если студентка является совершеннолетней и со стороны преподавателя не прослеживались должностные злоупотребления (к примеру, завышение оценок и пр.).

Как видим, отсутствие определения аморального проступка в законодательстве создает определенные сложности для работодателя, в связи с чем можно сделать вывод, что пробелом в трудовом законодательстве следует считать то, что оно не содержит определения аморального проступка, критериев оценки деяний в качестве аморального проступка, указания на недопустимость увольнения на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и пр.

Мы согласны с мнением ученых, которые считают, что вывод о том, что аморальный проступок несовместим с продолжением воспитательной работы, работодатель может сделать в следующих случаях:

- «совершенный работником аморальный проступок оказал (может оказать) пагубное воздействие на обучающегося;
- совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который может оказать пагубное воздействие на подопечного» [13, с. 56].

При обнаружении аморального проступка в действиях работника, выполняющего воспитательную функцию порядок действий должен быть следующим: составление акта на имя руководителя организации, подписанного несколькими лицами; затребование от работника письменного объяснения; создание комиссии по расследованию факта совершения аморального проступка на основе акта; принятие руководителем решения об увольнении или иной меры дисциплинарного взыскания. Надо также подчеркнуть, что увольнение за совершение аморального проступка по месту работы возможно не позднее одного месяца со дня обнаружения такого проступка, а за совершение аморального проступка в быту или по месту работы, но не в связи с исполнением работником трудовых обязанностей – не позднее одного года со дня обнаружения про-

ступка работодателем (пп. 14, п. 7 ст. 81. ТК РФ).

На основе вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

Работник, выполняющий воспитательные функции, должен особенно щепетильно относиться к своему поведению как на работе, так и в быту.

Сложность применения части 8 статьи 81 состоит в том, что аморальный проступок представляет собой морально-нравственную оценку деяния работника, хотя в трудовых отношениях оценка поведения работника происходит по правовому критерию, исходя из сущности и смысла трудового договора. К тому же в статье не содержится четких критериев оценки деяния в качестве аморального проступка. В связи с этим работодатели зачастую не проводят кропотливую работу по оценке проступка работника.

Решение данной проблемы видится в закреплении в законодательстве понятия аморального проступка, его общих признаков и четких критериев. Представляется целесообразным законодательно установить «пожизненное» лишение права заниматься воспитательной деятельностью лиц, уволенных за совершение аморального проступка при условии тщательного служебного расследования с целью подтверждения аморального поведения и объективной оценки не только тяжести совершенного проступка, но и его связи с трудовой деятельностью.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: в ред. от 3 июля 2016 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. *Андреева Л.А.* Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3994> (дата обращения: 23.01.2017).
3. *Давыдова Е.В.* Увольнение за аморальный проступок // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. *Беликова М.Ю.* Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». 2015. Т. 3. С. 11–14.
5. *Семенихина С.* Кого можно уволить за совершение аморального проступка? [Электронный журнал]. URL: <https://www.spok.by/izdaniya/perechen> (дата обращения: 20.01.2017).
6. *Минько Н.С.* Прекращение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. 2015. № 2 (191). С. 63–68.
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. №2: в ред. от 24 нояб. 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. *Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М.* Незаконное увольнение / под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, д-ра юрид. наук, проф., акад. РАН К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 16 янв. 2014 г. по делу № 11-510/2014. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
10. *Пресняков М.* Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. 2012. № 11. С. 9–39.
11. *Богуславская К.Ю.* Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. ... дис. канд. юрид. наук [Электронный ресурс]. URL:

<http://lawtheses.com/vzaimodeystvie-norm-prava-i-norm-morali-v-pravovom-regulirovanii-trudovyh-otnosheniy#ixzz48T9mMdGA> (дата обращения: 21.01.2017).

12. *Запрудина Е.С.* Увольнение педагогического работника за совершение аморального проступка // Труд и социально-трудовые отношения: современная теория, методология и практика: сб. науч. тр. по материалам I международной научно-практической конференции. Тюмень, 2016. С. 67–79.

13. *Тимошенко Р.И.* Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. М.: Юрист, 2015. С. 53–59.

References

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-FZ: в ред. от 3 июля 2016 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «Konsul'tantPlyus».

2. *Andreeva L.A.* Прекращение трудового договора в связи с совершением аморального проступка. URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3994> (дата обращения: 23.01.2017).

3. *Davydova E.V.* Увольнение за аморальный проступок // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. №6. Доступ из справ.-правовой системы «Konsul'tantPlyus».

4. *Belikova M.Yu.* Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт". 2015. Т. 3. С. 11–14.

5. *Semenikhina S.* Кого можно уволить за совершение аморального проступка? [Elektronnyi zhurnal]. URL: <https://www.spok.by/izdaniya/perechen> (дата обращения: 20.01.2017).

6. *Min'ko N.S.* Прекращение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. 2015. № 2 (191). С. 63–68.

7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Plenuma Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. №2: в ред. от 24 нояб. 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «Konsul'tantPlyus».

8. *Andreeva L.A., Gusov K.N., Medvedev O.M.* Незаконное увольнение / под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, д-ра юрид. наук, проф., акад. RASN K.N. Гусова. М.: Проспект, 2009.

9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 16 янв. 2014 г. по делу № 11-510/2014. Доступ из справ.-правовой системы "Garant".

10. *Presnyakov M.* Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. 2012. № 11. С. 9–39.

11. *Boguslavskaya K.Yu.* Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. ... дис. канд. юрид. наук [Elektronnyi resurs]. URL: <http://lawtheses.com/vzaimodeystvie-norm-prava-i-norm-morali-v-pravovom-regulirovanii-trudovyh-otnosheniy#ixzz48T9mMdGA> (дата обращения: 21.01.2017).

12. *Запрудина Е.С.* Увольнение педагогического работника за совершение аморального проступка // Труд и социально-трудовые отношения: современная теория, методология и практика: сб. науч. тр. по материалам I международной научно-практической конференции. Тюмень, 2016. С. 67–79.

13. *Timoshenko R.I.* Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. М.: Юрист, 2015. С. 53–59.

Поступила в редакцию 20 января 2017 г.

Received 20 January, 2017