ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.2
ББК 67.405

Расторжение трудового договора с педагогическим работником: специальные основания

Жемков Андрей Александрович,

старший преподаватель кафедры права, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, г. Ульяновск, Россия

Аннотация: В статье приводятся результаты анализа судебной практики по спорам, связанным с расторжением трудового договора с педагогическими работниками по причине совершения им физического или психического насилия над личностью обучающегося. Рассматриваются конкретные случаи из педагогической практики. Обнаружены: трудности в области толкования нормы п. 2 ст. 336 ТК РФ, порождающие проблемы правоприменения; неопределённость в вопросе, относится ли увольнение педагогического работника в связи с применением методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, к числу дисциплинарных взысканий. Утверждается, что отсутствие разъяснений содержания понятий «физическое и психическое насилие над личностью обучающегося» приводит к сложности определения степени подобного насилия, достаточной для увольнения работника. Статья будет интересна специалистам по образовательному праву, педагогам, работникам сферы образования и родителям.

Ключевые слова: образовательное право, педагогический работник, трудовой договор, физическое насилие, психическое насилие, насилие над личностью обучающегося, увольнение, судебный спор.

Termination of an Employment Contract with a Teacher: Special Grounds

Zhemkov Andrey A.,

Senior Lecturer, Department of Law, Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov, Ulyanovsk, Russia

Abstract. The article represents the results of the analysis of judicial practice in disputes related to the termination of the employment contract with pedagogical workers because of their physical or mental violence against the personality of a student. Concrete cases from teaching practice are considered. The author found particular difficulties

in the interpretation of the norms of paragraph 2 of Art. 336 of the Labor Code of the Russian Federation. It gives a rise to problems of law enforcement, correlated with the uncertainty of the dismissal of a teacher in connection with the use of teaching methods related to physical or mental violence against a student's personality. It is argued that the lack of clarification of the concepts of "physical and mental violence against the personality of the student" leads to the difficulty of determining the degree of such violence, sufficient to dismiss the employee. The article will be interesting to specialists in educational law, teachers, educators and parents.

Keywords: educational law, teacher, employment contract, physical abuse, mental abuse, abuse of the student's personality, dismissal, litigation.

Согласно положениям действующего законодательства, к педагогическим работникам относятся лица, которые состоят в трудовых (служебных) отношениях с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (п. 21 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273 «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании))¹.

Существует значительное число специальных правовых норм, регулирующих трудовые отношения с педагогическими работниками, которые сконцентрированы в гл. 52 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)², Законе об образовании, а также содержатся в ряде других законодательных и подзаконных нормативных правовых актах.

Так, трудовой договор с педагогическими работниками может быть расторгнут как в общем порядке, предусмотренном ст. 77 ТК, так и по специальным основаниям.

Подобные дополнительные основания расторжения трудовых договоров с педагогическими работниками по инициативе работодателя сегодня перечислены в нормах ст. 336 ТК РФ. Появление данных норм вызвано особым характером труда педагогических работников. К таким специальным основаниям расторжения трудовых договоров с педагогическими работниками законодатель относит:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Наибольший практический интерес представляет второе основание, так как анализ актуальной правоприменительной практики позволяет заключать о наличии серьезной правовой проблематики и определенной «неуверенности» судей при попытках толкования и применения нормы п. 2 ст. 336 ТК РФ при рассмотрении конкретных трудовых споров.

Из содержания нормы п. 2 ст. 336 ТК РФ мы видим, что увольнение работника становится возможным по инициативе работодателя в случае применения (в том числе однократного) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам следующих методов:

– физического насилия, физической силы, принудительного физического воздействия. Исходя из проведенного и отчасти отраженного в данной статье анализа судебной практики, можно сделать предварительный вывод, что формами физического насилия могут быть побои и любые другие действия, причиняющие боль (пусть даже и не связанные

1. Российская газета. № 303. 31.12.2012.

2. Российская газета. № 256. 31.12.2001.

с причинением вреда здоровью), насильственное лишение или ограничение свободы передвижения ребенка, лишение сна, пищи, питья и т.д.;

– психического насилия. Формами психического насилия могут быть различного рода оскорбления и унижение достоинства, явные угрозы, чрезмерная и необоснованная публичная критика ребенка, критика черт его характера, уровня его знаний и навыков, явно повышенные требования, необоснованно занижение оценок, различного рода иное предвзятое отношение к ученику или воспитаннику, и т.д.

Авторы, исследовавшие (весьма немногочисленные) случаи девиантных отношений между педагогами и обучающимися, отмечают, что законодатель не дает четкого определения понятию психического насилия, что, безусловно, оставляет большое поле для дискуссий, предметом которых становится вопрос о том, что же в действительности является основанием для расторжения трудового договора с преподавателем по п. 2 ст. 336 ТК РФ [Завгородний 2006: 263 – 296].

Однако, основание увольнения в норме п. 2 ст. 336 ТК РФ сформулировано все же более конкретно, чем, например, в норме п. 8 ст. 81 ТК РФ, предусматривающей право работодателя – образовательного учреждения – расторгнуть трудовой договор за совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы [Киселев 2013].

Интересно, что норму п. 2 ст. 336 ТК РФ иногда рассматривают как указывающую на отдельный вид аморального проступка, понимаемый как отдельное основание расторжения трудового договора [Малеина 2018].

Отдельно и сразу стоит отметить, что увольнение педагогического работника в связи с применением методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, не относится, исходя из буквального толкования нормы п. 3 ст. 192 ТК РФ, к числу дисциплинарных взысканий. Статья 192 ТК РФ содержит ссылку лишь на пункт 1 ст. 336 ТК РФ (повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность), ссылка на пункт 2 ст. 336 ТК РФ в статье 192 ТК РФ отсутствует.

А. И. Голов отмечает, что на этот счет существуют различные мнения. Одно из них состоит в том, что проводится аналогия с другим основанием увольнения, признаваемым судьями дисциплинарным взысканием. А именно с уже упомянутым увольнением за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда виновные действия совершены по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей (п. 8 ст. 81 ТК РФ) [Голов 2017: 67 – 74].

Кроме того, есть ряд примеров из судебной практики, когда суды признавали увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ дисциплинарным взысканием, и, следовательно, требовали соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 193 ТК РФ. Однако в пункте 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2³, где содержится перечень оснований увольнения в порядке дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение по п. 1 ст. 336 ТК РФ, увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ все же не упомянуто.

Иницилируя процедуру расторжения трудового договора по п. 2 ст. 336 ТК РФ, работодатель устанавливает факт применения насилия, его цель, время, место, наличие умысла. Зачастую это делается на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, видео и аудио записей, фотографий, медицинских документов. Указанные значимые

факты также могут быть установлены в рамках прокурорской проверки или отражены в судебном решении по иному спору, например, по спору о взыскании компенсации морального вреда. Также целесообразным является проведение различных диагностических мероприятий, с целью выявления психоэмоционального состояния ученика или воспитанника, что может служить дополнительной доказательственной базой.

Одним из важнейших аспектов споров по указанному выше основанию увольнения является четкое представление суду версии произошедшего, подкрепленное относимыми и допустимыми доказательствами.

Работники, вырабатывая «линию защиты» по делу, часто пытаются представить свою собственную версию событий. Так, бывшая воспитательница К. одного из детских садов г. Хабаровска заявляла в ходе служебной проверки и в судебном заседании, что «брать ребенка за ворот рубахи не является основанием для увольнения воспитателя, если ребенку угрожает опасность (яма, машина, дорога, огонь)» и пыталась показать наличие такой угрозы. При этом, согласно имевшимся документальным доказательствам, «26.05.2017 года около 17 часов 20 минут воспитатель К. в присутствии детей кричала на мать ребенка, оскорбляла ее, после чего схватила воспитанника за ворот одежды сзади и грубо, с силой, толкнула в сторону матери». Интересно, что суд в том деле так и не стал досконально выяснять, имели ли место данные обстоятельства в отношении деяния, совершенного истицей, проигнорировав ее ходатайство об истребовании видеосъемки коридоров сада за конкретную дату, и обосновал свое решение в пользу работодателя имевшимися письменными доказательствами и свидетельскими показаниями⁴.

Очень часто уволенные сотрудники пытаются убедить суд в предвзятом отношении со стороны работодателя. Та же самая истица – воспитатель К. указывала, что ее обвинили в дисциплинарном проступке после того, когда у нее из сумки пропала банковская карта, и она пыталась привлечь внимание компетентных лиц к данному факту, что и вызвало недовольство руководства детского сада. Но суды редко внимают подобным аргументам.

В другом случае, преподаватель одного из техникумов Магаданской области в судебном заседании ссылалась на предвзятое отношение руководства техникума при проведении служебной проверки, поскольку опрошены были только студенты, имеющие низкую успеваемость, не проявляющие интерес к учебному процессу. Ввиду этого обстоятельства у недобросовестных студентов сформировалось негативное отношение к истице по причине ее требовательности и принципиальности во время проведения учебных занятий. Вместе с тем студенты той же группы, бывшие очевидцами инцидента, но отличающиеся высокой степенью успеваемости и положительным отношением к истице как своему педагогу, в ходе служебной проверки не опрашивались. Однако установленные судом обстоятельства все же показали очевидность проступка преподавателя. Так, поводом для служебной проверки стало нахождение студентов группы 1БУ-24 Л. и Г. во время учебных занятий 14 ноября 2015 года не на занятиях в учебной аудитории, а в коридоре техникума. Из пояснений опрошенных студентов следовало, что Л. был удален преподавателем Б. из учебного кабинета в связи с тем, что, по мнению данного преподавателя, он не работает на занятиях, а Г. была удалена преподавателем Б. из учебного кабинета до начала занятия с применением физической силы. Аналогичные пояснения содержались в рапорте заместителя директора по учебной работе, а также в объяснительной записке, подписанной 19 студентами той же группы. Из объяснений студентов следовало, что во время занятия по математике преподаватель Б. удалила студента Л. из аудитории за бездействие на занятиях, при этом на его возражения на повышенных

4. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 16.10.2017 по делу № 33-7671/2017. // СПС КонсультантПлюс.

тонах сказала ему, чтобы он «закрыв свой рот». Между тем, никаких действий, мешающих преподавателю проводить занятия, Л. не совершал. Удаление Л. допускалось преподавателем Б. со своих занятий и ранее, на том основании, что, по мнению Б., он бездействовал и был, по ее словам, «полный ноль». Кроме этого, до начала занятий по математике 14 ноября 2015 года преподаватель Б. в уничижительной форме высказывалась в адрес Г. о ее низком уровне знаний по математике. Г. стала выражать несогласие с действиями и словами Б. в отношении себя, на что Б. стала на нее кричать и поднимать со стула. Когда Г. попросила ее не трогать, Б., разозлившись, стала силой выталкивать Г. со стула, ударила ее по шее и выгнала из аудитории. На следующих занятиях по математике Б. написала на доске решение Г. по самостоятельной работе, высмеяла ее перед всеми студентами группы, тем самым унизив Г. и заявив, что распространит данное решение по всему техникуму.

В ходе проведения проверки преподаватель Б. подтвердила, что удалила Л. с занятия, потому что Л. ничего не знает, ничего не делает и не должен учиться в техникуме, а Г. отправила за родителями, потому что у нее много задолженностей. Также Б. подтвердила, что применила к Г. физическую силу, чтобы поднять ее со стула и удалить из аудитории⁵.

Необоснованное удаление детей из класса во время урока весьма часто служит основанием для жалоб со стороны родителей и может стать поводом для служебной проверки и причиной последующего увольнения.

Так, основанием к увольнению Х. послужили следующие обстоятельства: на уроке русского языка и литературы в 10 классе, который проводился учителем Х., ученица И. в результате претензий, требований, применения недопустимых методов воспитания была доведена Х. до слез, нервного и эмоционального срыва. В грубой форме Х., в присутствии учащихся, выгнала И. с урока, предложив ей «охладиться». До окончания урока учитель Х. не интересовалась судьбой удаленной ею из класса ученицы и местом ее нахождения, несмотря на то, что вещи ученицы остались в классе. В состоянии сильного эмоционального и душевного волнения И. покинула школу без документов, денег и средств связи. По окончании урока Х. не выяснила, где находится ученица, причины ее отсутствия, должных мер к ее розыску не предприняла, а покинула школу до того, как ребенок был найден⁶.

Очевидно, что в данном случае имело место психическое насилие над личностью обучающейся в виде угроз (запугивания) обучающейся, преднамеренной изоляции обучающейся от других учеников с удалением из класса во время урока, унижения достоинства обучающейся в виде ее публичной и необоснованной критики, демонстративного негативного отношения к обучающейся.

Насилие над ребенком может выражаться и в лишении или ограничении его свободы.

Так в одной из школ г. Москвы произошел следующий случай. Когда мама одной из учениц, которая по настоянию педагога находилась в школе с 11 час. 00 мин. до 20 час. 00 мин., приехала забрать ребенка, педагог не открыла ей закрытую на ключ дверь класса, удерживая ребенка в кабинете и не реагируя на стук в дверь. Дочь Е.В., увидев момент, самостоятельно открыла дверь. После случившегося девочка находилась в сильном стрессе. Указанные обстоятельства были подтверждены объяснениями педагогов школы. Суд посчитал, что у работодателя имелись законные основания для увольнения педагога по п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации⁷.

5. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 12.04.2016 по делу № 2-386/2016, 33-305/2016. // СПС КонсультантПлюс.

6. Определение Московского городского суда от 25.12.2015 № 4г-11526/2015. // СПС КонсультантПлюс.

7. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2016 по делу № 33-6881/2016. // СПС КонсультантПлюс.

В некоторых случаях истцы, под напором доказательств, не отрицали факт оскорбительных высказываний или применения насилия в отношении учеников, но активно пытались найти оправдание своих действий в ссылках на вину самих воспитанников или обучающихся.

Так уволенный преподаватель одной из школ г. Хабаровска в судебном заседании не отрицала факт оскорбления ею ученика в присутствии других учащихся, что подтверждалось и ее письменными объяснительными на имя директора школы, но при рассмотрении дела в апелляционной инстанции ссылалась на то, что оскорбительное высказывание в адрес ученика было спровоцировано поведением самого ученика по отношению к ней, при этом истец полагала, что ее высказывание в адрес ученика не повлияло на психофизическое состояние ребенка. Судебная коллегия отклонила данные доводы ввиду их несостоятельности, поскольку само обращение ученика и его матери по данному факту к директору школы, свидетельствует о том, что учитель создала для ученика психотравмирующую ситуацию, в ходе которой со стороны учителя на ученика было оказано негативное психическое воздействие, приведшее к унижению чувства собственного достоинства ученика и нарушению прав обучающегося⁸.

Довольно часто суды сталкиваются и с ситуациями, когда аморальность поведения уволенного сотрудника вкупе с фактом применения насилия к ребенку не вызывает никаких сомнений.

Приведем следующий пример. Основанием к увольнению истицы послужил факт применения воспитателем И. к своему малолетнему воспитаннику, физического насилия, которое произошло около 15-00 часов, в помещении старшей группы МКДОУ «Звездочка» в Хабаровском крае. Опрошенная в качестве свидетеля сотрудница детского сада пояснила, что работает с И. (истца) в одной группе помощником воспитателя. В один из рабочих дней после дневного сна ребенок долго не просыпался, И. кричала, требуя, чтобы ребенок проснулся и встал, затем подбежала к нему, в результате чего ребенок проснулся. Впоследствии свидетель видела, как утром И. рывком сняла с ребенка футболку, крутила «фигу» перед носом ребенка и кричала, что ее никто не уволит. После этого свидетель доложила заведующему детским садом о случившемся. Также указала, что и ранее И. допускала издевательства над детьми. Еще один опрошенный в судебном заседании свидетель пояснил, что ранее дети свидетельствовали ему о применении к ним физического насилия, рассказывали, что И. показывала кулак одному из воспитанников, требуя, чтобы он уснул. В августе 2013 года, когда за ребенком пришли его мама и бабушка, он в присутствии свидетеля сообщил им, что И. ободрала ему руку, когда будила. Опрошенные в качестве свидетелей мама и бабушка несовершеннолетнего пояснили, что со слов ребенка им стало известно, что после дневного сна воспитатель И. будила его и поцарапала ему руку одеялом. В тот же день они обратились к врачу: у ребенка в подмышечной области слева обнаружили 6 царапин и синяк.

С учетом указанных обстоятельств суд признал увольнение законным и отказал бывшей воспитательнице в восстановлении на работе⁹.

Еще один вопиющий случай произошел в одной из московских школ. Согласно жалобе мамы одной из учениц, 14 сентября 2015 года она попыталась оставить свою дочь, ученицу 1 класса, второй раз в группе продленного дня, при этом ранее ребенок категорически отказывался туда идти; в 14 час. 03 мин. дочь позвонила ей вся в слезах и умоляла забрать ее из школы; в 14 час. 09 мин. она набрала телефон М.А. (учительницы), чтобы узнать, почему ее дочь так настроена; включилась громкая связь, и она оказалась

8. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 12.11.2014 по делу № 33-6714/2014. // СПС КонсультантПлюс.

9. Определение Приморского краевого суда от 10.02.2014 по делу № 33-904. // СПС КонсультантПлюс.

невольной свидетельницей общения М.А. с детьми, находящимися в группе продленного дня; в течение 3 мин. 30 сек. М.А. непрерывно кричала на детей в приказном порядке, морально унижая их человеческое достоинство.

Согласно имевшемуся в деле заключению педагога-психолога, воспитатель группы продленного дня М.А. применила к ребенку методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; М.А. заставила ребенка собирать в туалете разбросанную кем-то и использованную туалетную бумагу, не слушая объяснения ребенка, допустив тем самым применение методов воспитания, связанных с психическим и физическим насилием над ребенком. Сама М.А. полагала, что факт понуждения несовершеннолетнего собрать разбросанную туалетную бумагу не может расцениваться как метод воспитания, связанный с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Интересно, что дело, инициированное уволенной М.А. по иску о восстановлении на работе, развивалось противоречиво. Суд первой инстанции искимые требования удовлетворил, но суд апелляционной инстанции отменил решение районного суда и отказал в иске в полном объеме, подтвердив обоснованность расторжения трудового договора, с чем согласилась и кассационная инстанция¹⁰.

Большинство рассматриваемых судами по данной проблематике дел касается случаев разового физического или психического насилия над детьми или совершения аморального проступка. Очень часто эти факты можно было бы назвать случайными, вызванными определенным стечением жизненных обстоятельств. Но, к сожалению, иногда судам приходится сталкиваться и с выявленными фактами длительного физического и психического насилия над детьми.

Рассмотрим следующий случай, произошедший в Самарской области в группе дома ребенка «Ладушки», где находились дети раннего возраста от 1,6 лет до 2,8 лет. Дети имели различные отклонения в развитии, были помещены в специализированный Дом ребенка в результате изъятия из асоциальных семей как дети, оставшиеся без попечения родителей. Имевшее место психическое насилие воспитателя З. выражалось в ограничении двигательной активности детей, игровой и самостоятельной деятельности, индивидуальных занятий с детьми. Во время приема пищи воспитатель З. лишала детей еды, отодвигая тарелку на не доступное расстояние от ребенка, ребенок плакал, но еда ему не возвращалась. При этом З. некоторых детей кормила сама, стояла у них за спиной и грубо, насильно заталкивала пищу в рот, не дожидаясь, когда ребенок проглотит ее. Также был зафиксирован факт изоляции ребенка в отдельное помещение. Ночной сон у детей начинался в 19.00 вместо положенного по режиму 21.00. Соответственно большинство детей не могли сразу уснуть, так как не был соблюден режим, включая гигиенические процедуры.

Несмотря на очевидные обстоятельства, свидетельствующие о совершении грубых дисциплинарных проступков, бывшим воспитателем было подано исковое заявление о восстановлении на работе, которое, впрочем, не было удовлетворено судом¹¹.

И все же в некоторых случаях суд встает на сторону уволенного педагогического работника и констатирует необоснованность увольнения ввиду отсутствия проступка, который мог бы быть основанием для применения подобной санкции.

Рассмотрим следующий пример. Основанием для проведения служебной проверки и последующего увольнения учительницы одной из школ послужило заявление П., в котором она просила принять меры к учителю С.М.А., которая, во время урока потребовала

10. Кассационное определение Московского городского суда от 23.12.2016 № 4г-8930/2016. // СПС КонсультантПлюс.

11. Апелляционное определение Самарского областного суда от 17.09.2012 по делу № 33-8650/2012. // СПС КонсультантПлюс.

у ее сына дневник, а когда он отказался давать дневник, она вырвала портфель из рук сына, тем самым поцарапав ему руку. В дальнейшем С.М.А. стала выяснять на уроке, кто из учеников видел поцарапанную руку у ее сына, затем после уроков, оставив сына и двоих учеников, пыталась вновь выяснить была ли поцарапана рука сына. Из объяснений самой С.М.А. следовало, что ученик на уроке математике нарушал дисциплину в классе, разговаривал, мешал учебному процессу, в связи с чем она предложила ему дать дневник, на что он отказался выполнить ее просьбу. Она вынуждена была сама забрать дневник из портфеля, на что ученик стал говорить, что скажет о том, что она его поцарапала. Далее он продолжал нарушать дисциплину, урок был сорван.

Допрошенные по делу шесть свидетелей, подтвердили обстоятельства возникшего между С.М.А. и учеником конфликта на почве несоответствия поведения последнего на уроке учебному и образовательному процессу. При изложенных обстоятельствах, исследовав и оценив все представленные доказательства в их совокупности, учитывая, что в материалах дела отсутствовали доказательства, с достоверностью подтверждающие применение истцом физического и психического насилия в отношении ученика, суд обоснованно пришел к выводу о незаконности увольнения истца, а потому с учетом требований статьи 394 Трудового кодекса РФ восстановил С.М.А. на работе, взыскав в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсировав, согласно положениям статьи 237 Трудового кодекса РФ, причиненный работнику незаконным увольнением моральный вред¹².

В другом успешном для педагога-истца случае поводом для увольнения учителя послужила следующая ситуация. По мнению работодателя, С. допустил психическое насилие к ученице 11 класса М.Е.С., а именно, во время урока стал спрашивать ученицу по теме, которая в учебнике физики отсутствует, на просьбу ученицы объяснить значение понятий, ответил отказом, сказав, что надо было найти ответ в Интернете, после чего поставил отметку «3». Указанные действия работодатель расценил как форму негативного воздействия на психику ученицы, приведшего к ухудшению состояния здоровья, необходимости обращения за медицинской помощью с выставлением диагноза – вегетативная дисфункция, паническая атака (согласно медицинской справке, выданной школьным врачом).

С обоснованностью увольнения согласился районный суд. Однако, суд апелляционной инстанции посчитал иначе. Из акта служебного расследования, заявлений М.Е.С. и ее родителей, не представляется возможным установить, какие действия были совершены истцом в отношении ученицы, свидетельствующие о психическом насилии. Из анализа имеющихся в деле доказательств бесспорно можно сделать вывод лишь о том, что имела место конфликтная ситуация между учителем и учеником, связанная с оценкой подготовки ученицы к занятию, однако достаточных оснований оценить действия истца как насилие над личностью обучающейся, по мнению судебной коллегии, не имеется. Факт обращения М.Е.С. в медицинский пункт при указанных обстоятельствах суд не счел достаточным доказательством для того, чтобы сделать вывод о психическом насилии над личностью учащейся¹³.

Разумеется, в некоторых случаях суд констатирует незаконность увольнения педагогического работника и по причине нарушения работодателем процедуры увольнения.

Приведем следующий пример. Как пояснил сам несовершеннолетний С.Д., на уроке алгебры он переговаривался с одноклассниками, Г.И. сделал ему замечание, он ему что-то ответил, после чего И.Ф. подошел к нему и слегка шлепнул по голове, при этом

12. Определение Приморского краевого суда от 22.01.2014 по делу № 33-345(33-11289). // СПС КонсультантПлюс.

13. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2015 по делу № 33-43341/2015. // СПС КонсультантПлюс.

какой-либо физической боли он не почувствовал и на это никакого внимания не обратил. В материалы дела была приобщена объяснительная ученика на имя директора школы Р., в которой сообщается о том, что учитель Г.И. ударил его, на которой имеется датированная резолюция директора о необходимости проведения проверки. Между указанной резолюцией и увольнением учителя прошло более полугода. Таким образом приказ об увольнении был издан с нарушением месячного срока, установленного ст. 193 ТК РФ.¹⁴

Интересно, что в мотивировочной части решения суд все же указывает на доказанность факта применения педагогическим работником в отношении ребенка, нарушившего правила поведения, методов воспитания, связанного с физическим насилием над личностью и, с очевидным сожалением удовлетворяет иск работника о восстановлении на работе ввиду нарушений процедуры увольнения. Указанное дело является примером подхода, названного выше, в рамках которого суд рассмотрел увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ в качестве дисциплинарного взыскания.

Иногда суды сталкиваются с ситуациями, когда действительно весьма сложно сделать однозначный вывод о наличии психического насилия над ребенком.

Интересный случай попал на рассмотрение одного из московских судов. Истец считал незаконным свое увольнение п. 2 ст. 336 ТК РФ, поскольку никаких психических методов воспитания он не применял. При возникшем во время урока споре учениц Х.П. и Р.С., он перечеркнул их положительные оценки и обоим поставил неудовлетворительные оценки. Мама одной из учениц посчитала это оскорблением, хотя при этом никаких слов унижения или форм физического воздействия истец на детей не оказывал. Эта оценка не повлияла на итоговую оценку по дисциплине. Администрацией школы было организовано служебное расследование. По итогам комиссия пришла к выводу о применении учителем методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося. С данным заключением истец не был согласен. Суд посчитал, что нашел подтверждение факту психологического давления на несовершеннолетнюю Х.П., которое ввергло ребенка в депрессивное состояние, и признал увольнение обоснованным¹⁵. Такое жесткое решение представляется весьма спорным.

Безусловно, на решение суда могут оказать влияние и индивидуальные особенности ребенка. Так, учитель начальных классов А.И. на дополнительном занятии по математике за нарушение дисциплины поставила в угол ученика 2 класса. За это время учитель поставила ему в дневник четыре двойки, так как, находясь в углу, он не имел возможности выполнить задания по математике. После его нескольких извинений А.И. позволила ученику сесть за парту, после выполнения им задания по математике неудовлетворительные оценки были исправлены на отличные.

Учитывая индивидуальные особенности ученика, суд пришел к выводу о том, что действия А.И. связаны с психическим и физическим насилием над учеником, являющимся ребенком-инвалидом и испытывающим трудности при передвижении¹⁵.

При увольнении педагогического работника на основании ч. 2 ст. 336 ТК РФ необходимо помнить об обязательности установления того факта, что насилие было осуществлено работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В ином случае увольнение на основе ч. 2 ст. 336 ТК РФ будет неправомерным.

В качестве иллюстрации приведем следующий пример. Между учителем Е. и несовершеннолетним учеником Д. произошел конфликт с применением насилия в помещении школы. Однако, из обстоятельств дела следовало, что этому конфликту предшествовал

14. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 03.05.2012 по делу № 33-4949/2012. // СПС КонсультантПлюс.

15. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2016 по делу № 33-27334/2016. // СПС КонсультантПлюс.

ряд событий, а именно: имела место групповая драка учащихся 8 классов (в том числе, и с участием Д.) с сыном Е., где пострадавшей стороной был сын учителя. Согласно протоколу собрания трудового коллектива школы, в результате конфликта между учащимся 8 класса Д. и учителем Е. в милицию поступили заявления от родителей Д., с одной стороны, и от Е. – на группу подростков, с другой стороны. Приговором мирового судьи, вступившим в законную силу, Е. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 116 УК РФ. При рассмотрении уголовного дела установлено, что Е. в здании школы нанес побои несовершеннолетнему. Данное преступление было совершено Е. на почве личных неприязненных отношений, сложившихся у него с Д. вследствие избиения сына Е. группой подростков (в том числе, и с участием Д.). Из указанных обстоятельств следовало, что применение Е. физического насилия к Д. не было связано с выполнением Е. трудовых обязанностей учителя, с применением каких-либо методов воспитания. Внимательно исследовав данные обстоятельства, апелляционная инстанция отменила решение районного суда о законности увольнения работника и изменила основания и формулировку увольнения¹⁶.

С трагикомичной ситуацией столкнулся Дорогомиловский районный суд г. Москвы. Основанием увольнения педагога дополнительного образования явилось решение комиссии по служебной проверке, созданной по факту обращения родителей ученика седьмого класса. Комиссией был установлен факт намеренного броска ботинка учителем дополнительного образования на уроке физической культуры в учеников 7 класса во время отсутствия учителя физической культуры. В самом начале урока физической культуры педагог со словами «С., лови туфлю» пинающим действием зашвырнул туфлю в сторону ученика С., однако тот достаточно ловко присел, и предмет обуви попал в другого ученика. В течение последующей недели потерпевший ученик проходил обследование в одном из медицинских учреждений и был выписан с диагнозом «ушиб мягких тканей головы». Давая письменные объяснения по данному факту, педагог дополнительного образования предложил несколько иную версию происшедшего. По его словам, 17 февраля 2015 года в 13 час. 40 мин. он пришел на урок физической культуры для решения организационных вопросов по проведению открытого урока с участием класса под его классным руководством; у одного из учеников во время построения упал мяч, который он хотел ловко поддать ногой, но во время удара «с ноги отлетела туфля». Во время заседания комиссии он также устно пояснил, что он видел как «туфля» летит в сторону С., и крикнул, чтоб он ее ловил.

Казалось бы, имеются все основания для увольнения по п.2 ст. 336 ТК РФ (что и произошло), но суд решил по-другому. Рассматривая требования педагога о восстановлении на работе, суд указал, что ответчиком (образовательное учреждение) не представлены доказательства с достоверностью подтверждающие намерение и умысел педагога на применение физического насилия к ученику, поскольку имевший место случай не был связан с воспитательным процессом, а является лишь несчастным случаем.

Заключение. Подводя итог, можно утверждать, что норма п. 2 ст. 336 ТК РФ нашла широкое применение как основание расторжения трудовых договоров с педагогическими работниками, которые допускают применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью. При этом имеется ряд проблем в области толкования указанной нормы права, порождающих проблемы правоприменения. Так, суды не всегда уделяют достаточно внимания обязательности выявления того факта, что насилие было осуществлено работником в связи с исполнением им трудовых

16. Апелляционное определение Брянского областного суда от 16.05.2013 по делу № 33-1441/2013. // СПС КонсультантПлюс.

обязанностей. Представляется, что данное обстоятельство обязательно должно входить в предмет доказывания по любому подобному спору.

До сих пор не устранена неопределённость в вопросе, относится ли увольнение педагогического работника в связи с применением методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника к числу дисциплинарных взысканий.

Отсутствие разъяснений содержания понятий «физическое и психическое насилие над личностью обучающегося» приводит к сложности определения степени подобного насилия, достаточной для увольнения работника. При этом имеются отдельные, заслуживающие внимания исследования по данному вопросу, в которых лишь отмечается, что педагог, применяя насилие к обучающемуся (воспитаннику), должен сознательно совершить определенные действия, которые нанесли конкретный вред последнему [Еремина 2018: 26 – 29].

Данная проблема приобретает особую актуальность при рассмотрении исследуемого основания увольнения в качестве дисциплинарного взыскания. Ведь согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, при применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателю необходимо учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Конституционный суд также неоднократно отмечал, что работодатель обязан соблюдать такие общие принципы юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, как справедливость и соразмерность¹⁷.

Представляется, что данные вопросы заслуживают внимания Верховного Суда РФ и достойны найти отражение в его очередных постановлениях или обзорах судебной практики.

Источники и литература:

1. Апелляционное определение Самарского областного суда от 17.09.2012 по делу № 33-8650/2012. // СПС КонсультантПлюс.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2015 по делу № 33-43341/2015. // СПС КонсультантПлюс.
3. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 03.05.2012 по делу № 33-4949/2012. // СПС КонсультантПлюс.
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2016 по делу № 33-27334/2016. // СПС КонсультантПлюс.
5. Апелляционное определение Брянского областного суда от 16.05.2013 по делу № 33-1441/2013. // СПС КонсультантПлюс. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.06.2019) «Об образовании в Российской Федерации». // Российская газета. N 303. 31.12.2012.
6. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 16.10.2017 по делу № 33-7671/2017. // СПС КонсультантПлюс.
7. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 12.04.2016 по делу № 2-386/2016, 33-305/2016. // СПС КонсультантПлюс.
8. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2016 по делу № 33-6881/2016. // СПС КонсультантПлюс.
9. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 12.11.2014 по делу № 33-6714/2014. // СПС КонсультантПлюс.
10. Голов А. И. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с подработниками. // Советник в сфере образования. 2017. № 5. С. 67 – 74.
11. Еремина С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда. // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 26 – 29.

17. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 23.10.2008. // СПС КонсультантПлюс.

12. Завгородний А. В. Проблемы правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава в вузах. // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. СПб.: Издательский дом С.-Петерб. гос. ун-та; Издательство юридического факультета С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. С. 263 – 296.
13. Кассационное определение Московского городского суда от 23.12.2016 № 4г-8930/2016. // СПС КонсультантПлюс.
14. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 23.10.2008. // СПС КонсультантПлюс.
15. Киселев А. Защита прав ребенка дома и в школе. // СПС КонсультантПлюс. 2013.
16. 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.
17. Определение Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 № 252-О. // СПС КонсультантПлюс.
18. Определение Приморского краевого суда от 22.01.2014 по делу № 33-345(33-11289). // СПС КонсультантПлюс.
19. Определение Московского городского суда от 25.12.2015 № 4г-11526/2015. // СПС КонсультантПлюс.
20. Определение Приморского краевого суда от 10.02.2014 по делу № 33-904. // СПС КонсультантПлюс.
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Российская газета. № 297. 31.12.2006.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.