ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

ББК 67.405.1

DOI:10.33065/2307-1052-2020-2-32-107-116

Расторжение трудового договора за совершение педагогическим работником аморального проступка: обзор судебной практики

Жемков Андрей Александрович,

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

Лукашевич Светлана Владимировна,

кандидат юридических наук, доцент кафедры права, Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова, г. Ульяновск, Россия

Аннотация: Анализируются получившие освещение в СМИ факты «недопустимого поведения педагогов» и обсуждение этих событий общественностью. Установлено противоречие между тем, что трудовым законодательством предусмотрено такое основание для увольнения как совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, с одной стороны, и отсутствием однозначного толкования понятия «аморальный проступок», с другой. В статье приводится анализ судебной практики по спорам, связанным с расторжением трудового договора с педагогическими работниками по причине совершения ими аморального проступка. Демонстрируются трудности толкования понятия аморальный проступок, порождающие проблемы правоприменения. Указано на неопределённость в вопросе, относится ли увольнение педагогического работника в связи с совершением аморального проступка, к числу дисциплинарных взысканий. Рассматривая основания для увольнения, авторы приходят к заключению, что работодатель не всегда верно толкует нормы трудового законодательства. Статья будет интересна специалистам по образовательному праву, педагогам, работникам сферы образования и родителям.

Ключевые слова: образовательное право, педагогический работник, трудовой договор, аморальный проступок, дисциплинарная ответственность, увольнение, судебный спор.

Termination of an Employment Contract after Unacceptable Behavior: Review of Judicial Practice

Zhemkov Andrey A.,

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

Lukashevich Svetlana V.,

Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Department of Law, Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov, Ulyanovsk, Russia

Abstract. The authors analyze the media coverage of the facts of “unacceptable behavior of educators” and public discussion of these events. There has been established a contradiction between the fact that labor legislation provides such a basis for dismissal and the lack of an unambiguous interpretation of the concept of “unacceptable behavior”. The article provides the analysis of judicial practice in disputes related to the termination of an employment contract with teachers due to their unacceptable behavior. The difficulties of interpreting the concept of unacceptable behavior give rise to enforcement problems that are demonstrated in the article. Considering the grounds for dismissal, the authors conclude that the employer does not always correctly interpret the norms of labor legislation. The article will be interesting to specialists in educational law, teachers, educators and parents.

Keywords: educational law, teacher, employment contract, immoral misconduct, disciplinary liability, dismissal, litigation.

Любой трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности входят воспитательные функции, может быть расторгнут работодателем по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001], – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2] указано, что для увольнения за совершение аморального проступка неважно, где был совершен проступок (на работе или в нерабочее время и вне пределов территории работодателя) и наблюдали ли дети (ученики, воспитанники, студенты) его совершение.

В действующем законодательстве отсутствует легальное определение понятия «аморальный проступок». На практике это приводит к тому, что работодатели самостоятельно решают, какое поведение работника содержит признаки аморальности.

Целью данной статьи является устранение противоречивых подходов при разрешении трудовых споров по рассматриваемой категории дел.

В правоприменительной практике аморальными проступками признают: употребление алкогольных напитков в общественном месте, управление транспортным средством в состоянии опьянения, драки, сквернословие в присутствии несовершеннолетних, денежные поборы, размещение фотографий с определенным содержанием в сети интернет, склонение несовершеннолетних ко лжи и т.п.

Важно помнить, что нормы морали регулируют общественные отношения с позиций добра и зла, справедливого и несправедливого, тогда как нормы права регулируют общественные отношения с позиций законного и незаконного, правомерного и неправомерного. Но в отдельных судебных актах можно обнаружить весьма пространные и не характерные для большинства судей рассуждения о морали и природе добра и зла.

Так, в рамках рассмотрения одного из споров, Судебная коллегия по гражданским делам Алтайского краевого суда отметила, что под моралью понимаются принятые в обществе представления о хорошем и плохом, правильном и неправильном, добре и зле, а также совокупность норм поведения, вытекающих из этих представлений [Апелляционное определение Алтайского краевого суда 2013].

В другом Апелляционном определении говорится о том, что добро есть важнейшая личная и общественная ценность, которая соотносится с влечением человека к поддержанию единства межличностных связей и достижению нравственного совершенства. Добро есть стремление к гармоничной целостности как в отношениях между людьми, так и во внутреннем мире личности. Если добро – созидательно, то зло – это все, что разрушает межличностные связи и разлагает внутренний мир человека. Добро предполагает человеколюбие, признание ценности единства, заботу о благополучии и счастье каждого человека. Следовательно, аморальным является неправильный, плохой, злой, негуманный, не соответствующий общепринятым идеалам, ценностям и принципам проступок [Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 23.07.2015]. В рамках данного спора истцу в качестве аморального проступка вменялось управление транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения, за что он был привлечен к административной ответственности.

В последнее время участились случаи применения к педагогическим работникам мер ответственности в виде увольнения за умышленное или неосторожное размещение в социальных сетях фотоматериалов различного содержания (от интимного до экстремистского).

Рассмотрим следующий пример. Приказом директора одной из школ была назначена служебная проверка в отношении учителя начальных классов и учителя технологии. В ходе проверки комиссия установила, что по халатности учителя технологии в социальной сети была размещена интимного содержания фотография учителя начальных классов; из объяснений последнего следовало, что о существовании фотографии она не знала, поскольку фотография была сразу удалена с фотоаппарата. Фотография была личной, разрешения на ее копирование и распространение она никому не давала. По результатам проверки комиссия пришла к выводу об отсутствии оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности учителя начальных классов. Но история получила продолжение. В связи обращением председателя местного Собрания депутатов о проверке фактов, изложенных в анонимном заявлении в отношении учителей о распространении в школе фотографий учителей интимного содержания, теперь уже Приказом заведующего отдела образования была создана еще одна комиссия по проведению проверки в школе. Заключение этой комиссии директору было рекомендовано принять меры дисциплинарного взыскания в отношении учителя начальных классов в виде увольнения. При этом комиссия исходила из того, что после того, как с фотографиями интимного содержания учителя начальных классов ознакомился неопределенный круг учащихся, дальнейшее поддержание нормального учебного процесса невозможно. Комиссия посчитала, что учитель начальных классов не принял достаточных мер для защиты фотографий, на которых она изображена в обнаженном виде, от распространения, в результате чего учащиеся испытали психологический дискомфорт, неловкость, стеснение, смущение. Директор школы не решился идти на конфликт с отделом образования и защищать своего сотрудника. Приказом директора учитель начальных классов была уволена по пункту 8 части 1 статьи 81 ТК РФ. Судьи первой и второй инстанции удовлетворили иск учителя начальных классов о восстановлении на работе, указав

на отдельные нарушения порядка привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения [Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2019].

В еще одном случае учителю истории пришлось давать пояснения по факту размещения им в сети Интернет в общем доступе фотографий, содержащих его изображение с оголенным торсом, с оружием, в период застолья со спиртными напитками, а также изображение, содержащее публичное демонстрирование нацистской символики. Его объяснение о том, что фотографии были размещены им до начала работы в школе, что о наличии фотографий до настоящего времени в его аккаунте в общей доступности он не знал, обоснованно не устроили работодателя и суд [Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2018].

Необоснованный сбор денег с родителей учеников также сегодня может быть рассмотрен как аморальный проступок. Департаментом образования города Москвы было зарегистрировано обращение родителя одного из учеников, который через сайт Госуслуги записал своего ребенка в бесплатную на самом деле секцию футбола, организованную на базе местной школы. Родитель пожаловался на то, что преподаватель, чей контактный номер телефона как тренера был указан в уведомлении, сообщил ему, что занятия будут платными, поскольку ребенок заявителя обучается в ином учебном заведении; была озвучена ежемесячная стоимость услуг, которую преподаватель предложил передавать ему наличными денежными средствами. Также заявитель указал, что, по утверждению преподавателя, такое распоряжение получено им непосредственно от директора школы.

На основании запроса Департамента образования по данному обстоятельству администрацией школы была организована проверка. В своих объяснениях преподаватель указал, что ввиду сокращения его рабочих часов и снижения в связи с этим заработной платы, он решил открыть платную секцию по футболу на базе школы и предложил свои услуги как профессионального тренера за определенную плату ученикам из других образовательных учреждений. Нашел свое подтверждение факт того, что преподаватель ввел в заблуждение родителя ученика, обучающегося в иной школе, сказав ему, что услуги дополнительного образования в форме занятий в футбольной секции для него являются платными, сославшись при этом на несуществующее распоряжение директора школы, а также то, что преподаватель, зная о прямом запрете на получение платы за образовательные услуги, предложил передавать плату за дополнительное обучение в спортивной секции непосредственно ему наличными денежными средствами. Комиссия пришла к выводу, что совершенный проступок несовместим с профессиональной деятельностью учителя, выполняющего воспитательные функции, является аморальным, грубо нарушающим законодательство, должностные инструкции и локально-нормативные акты образовательного учреждения, в связи с чем трудовой договор с истцом подлежит расторжению по инициативе работодателя. Суд с этим согласился [Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.12.2019].

Как отмечалось выше, для увольнения работника за совершение аморального проступка нет необходимости устанавливать факт совершения проступка именно в процессе исполнения педагогическим работником своих должностных обязанностей. Так, в одном из дел суд отметил, что педагог, употребляя спиртные напитки в помещении учебного заведения, хоть и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не посчитался с нравственными нормами, которые должны неукоснительно соблюдаться на территории учебного заведения; что нахождение преподавателя на территории учебного заведения

в состоянии алкогольного опьянения не может служить положительным примером для студентов, подрывает авторитет преподавателя, ведет к дискредитации учебного заведения, в связи с чем ответчик обоснованно усмотрел в действиях истца наличие аморального проступка [Определение Приморского краевого суда от 08.07.2014].

В процессе анализа судебной практики также обнаружилось, что часты случаи признания аморальным проступком действий, совершенных в обстоятельствах конфликта между двумя педагогическими работниками (словесные оскорбления, а иногда и банальная драка между ними в присутствии учеников). Так, поводом к увольнению преподавателя явился конфликт между преподавателями в преподавательской комнате на лыжной базе, в ходе которого одному из участников конфликта были нанесены телесные повреждения. Присутствующие на лыжной базе студенты и педагогические работники университета наблюдали, как на территорию лыжной базы въезжали автомобили скорой помощи и полиции, как выводили виновника и пострадавшего. Ситуация стала предметом бурного обсуждения в университете и за его пределами. Суд счел увольнение педагога правомерным [Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 03.04.2013].

В другом случае, основанием увольнения послужила служебная записка ассистента кафедры, из которой следует, что профорг кафедры обратилась к ассистенту по вопросу участия последней в чествовании именинников (сотрудников) кафедры. После обращения в адрес ассистента прозвучали оскорбления с использованием нецензурной брани и угрозы. При этом профорг вела себя агрессивно – хватала ассистента за халат. Суд, рассматривающий данный спор, отметил, что публичный конфликт (в присутствии студентов и других преподавателей) в стенах образовательного учреждения с применением физического воздействия к коллеге по работе – это не только нарушение положений Устава вуза, но и – общепринятых в обществе норм поведения. В воспитательные функции педагога входит, в числе прочего, демонстрация воспитанникам (студентам) уважительного отношения к коллегам, умения погасить конфликт, умения не вовлекать в конфликтные ситуации воспитанников (студентов) [Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22.03.2016].

Еще подобном случае суд рассмотрел конфликт во время проведения плановых учебно-тренировочных занятий по катанию на водных лыжах в бассейне между педагогом и директором ДЮСШ, в ходе которого педагог употребляла нецензурную брань, нанесла несколько ударов по лицу и спине директору и, выхватив из его рук куртку с находящимися в ней личными вещами, бросила ее в воду. Данный конфликт имел место в присутствии несовершеннолетних обучающихся и работников трудового коллектива. Разумеется, педагог была уволена [Определение Московского городского суда от 24.01.2012].

Подобный конфликт может иметь место и между педагогическим работником и иным лицом, например, сотрудником, не осуществляющим воспитательных функций. Так, основанием к увольнению преподавателя колледжа послужили материалы проверки по факту оскорбления и употребления нецензурной брани в адрес старшего диспетчера в присутствии несовершеннолетнего студента, обучающегося в данном колледже. Суд первой инстанции дал объяснениям истца о причинах, побудивших его на совершение указанных действий, надлежащую оценку, полагая, что такие объяснения, свидетельствуют об отсутствии у педагога осознания аморальности совершенного поступка [Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.09.2012].

В другом случае педагог была уволена за совершение проступка, не совместимого

с моральным обликом педагога, выразившегося в оскорблении в присутствии детей медицинской сестры [Апелляционное определение Московского городского суда от 14.08.2012].

Нередки и случаи конфликтов между педагогами и родителями учеников, в рамках которых педагогический работник оскорбляет родителей или совершает насильственные действия.

Например, служебной проверкой в одном из детских садов Воронежской области было установлено, что утром одного из рабочих дней воспитатель по месту работы, в детском саду, совершила аморальный проступок, выразившийся в грубом, недостойном поведении, а именно в оскорблении и унижении в грубой форме родителя криками и выражением «Не Ваше собачье дело». Данное высказывание и выкрикивания воспитатель адресовала родителю в присутствии несовершеннолетних воспитанников детского сада и в присутствии педагогов. Своим аморальным проступком воспитатель подорвала репутацию организации перед родителями воспитанников, коллективом воспитателей детского сада, нарушила организацию и дисциплину в учреждении, сорвав при этом утренний прием детей первой младшей группы. Данный аморальный проступок является несовместимым с продолжением работы воспитателем. Суд с этим согласился [Апелляционное определение Воронежского областного суда от 24.07.2018].

Показателен случай в одной из школ Республики Башкортостан, когда учитель во время урока оскорблял семью одного из учеников. Судом исследовалась аудиозапись. В речи учителя присутствовали слова, которые звучат как оскорбление. Содержание разговора слышали все обучающиеся 3-го класса. В отношении семьи учитель допускал оскорбительные выражения, а именно «дебилки», «бомжи», «лохушки», при этом оскорбления повторяются несколько раз. Затрагивается социальный статус родителей, уровень их образования, дается негативная оценка воспитанию детей в конкретной семье. Во время таких высказываний слышится плач ребенка. Затем учитель обсуждает содержание телефонного разговора, обращаясь к ученикам, продолжая оскорблять семью. Более того, учитель допускает негативную оценку и другим родителям и обучающимся: «Это не класс. Это склочные родители. И чем дебильнее, тем склочнее». Суд признал увольнение сотрудника законным [Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.07.2019].

Аморальным проступком могут быть признаны и оскорбительные действия, совершенные сотрудником в отношении руководства образовательной организации или органов власти. Например, основанием к увольнению послужили события, имевшие место во время встречи студентов Университета с представителями Министерства образования и науки РФ, проходившей в здании университета. Во время указанной встречи педагог допускал оскорбительные выражения в отношении представителей Министерства и ректора университета в присутствии студентов и преподавателей, в грубой форме настраивал присутствующих в аудитории на агрессивное поведение по отношению к указанным лицам [Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2013]. Не смотря на достаточно грамотное отстаивание своих интересов в суде (работник указывал на имевшие место нарушения процедуры увольнения, например, не затребование у него письменных пояснений, что является достаточно сильным аргументом), суд встал на сторону работодателя и признал увольнение законным.

Интересно, что в другом случае суд не увидел признаков аморального проступка в действиях педагога, выразившихся в публичных (в присутствии обучающихся колледжа) нападках на руководителя отдела внутренней системы оценки качества и

безосновательном обвинении работников Колледжа в коррупции. Суд посчитал, что высказывания в адрес руководителя отдела затрагивали интересы лишь его самого и никак не связаны с нарушением трудовой дисциплины истцом, связанной с воспитательной деятельностью, что позволило бы утверждать, что данный проступок несовместим с продолжением работы в должности преподавателя [Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2018].

Аморальным является и склонение педагогом ученика ко лжи. В рамках рассмотрения одного из дел судом было установлено, что поводом к увольнению послужило то обстоятельство, что педагог попросила суворовца солгать в части того, что в определенный день он учителя не видел и не общался с ней до начала открытого урока. Кроме того, желая избежать неблагоприятных последствий по работе, она также попросила солгать и суворовца Р.О.С. в части того, что он также 30 марта 2013 года не видел учителя в училище [Определение Московского городского суда от 12.12.2014]. Суд пришел к выводу, что у работодателя имелись основания для увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Следует признать, что в педагогическом коллективе, как и во многих других, нередко проводятся различные праздничные мероприятия (отмечаются дни рождения, официальные праздники, профессиональные праздники и т.п.). Существует судебная практика, когда происходящее на этих мероприятиях расценивалось как аморальное поведение со стороны отдельных сотрудников.

Не можем не привести случай в одной из школ Москвы, который стал предметом рассмотрения целого ряда судебных дел в 2018 году. В одной из школ, в методическом кабинете, методист, воспитатели, учитель физкультуры, учитель-логопед и педагогический работник принимали участие в чаепитии по поводу дня рождения одного из воспитателей, в ходе которого медицинская сестра под музыку устроила танец в костюме тигра, сняв который, осталась в шортах с дополнительными элементами в виде имитации мужских органов; указанные обстоятельства были зафиксированы видеозаписью, полученной директором школы в Департаменте образования г. Москвы, и сомнений у суда не вызвали. У участников события были затребованы письменные объяснения, в которых один из воспитателей указала, что после окончания утренней смены и подготовки музыкального зала к мероприятию для детей поднялась в методический кабинет для чаепития по случаю дня рождения, в ходе которого неожиданно в кабинет вошла медсестра, одетая в костюм тигра, пояснившая, что подготовила сюрприз, и начала танец, который для всех присутствующих был неожиданностью.

Интересно, что суды первой инстанции признавали обоснованным увольнение всех участников (в том числе не танцующих) данного мероприятия, указав, что факт совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, связанной с выполнением воспитательной функции, нашел подтверждение, поскольку они в рабочее время принимали участие в праздновании дня рождения сотрудника в период тихого часа детей, которые могли проснуться от громкой музыки и смеха, став невольными свидетелями действий, совершаемых их воспитателями. Судебная коллегия с этим не согласилась и посчитала возможным не наказывать увольнением лиц, которые не участвовали в танце медсестры в тигрином костюме и без него [Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2018].

Аморальным проступком следует признать и попытки подтасовки результатов обучения отдельных учеников. Так, в одном из учебных заведений Москвы проводилась сверка с зачетными и экзаменационными ведомостями итоговых баллов выпускников; при подсчете среднего балла студентки 4 курса было выявлено несоответствие баллов

для выдачи диплома с отличием. Проректор Академии по учебной и научной работе дал указание получить для печати бланк диплома и приложения к нему без отличия. Но старший методист, по указанию декана факультета, отпечатала диплом и приложение к нему с отличием, два комплекта дипломов на одно лицо были направлены на утверждение председателю Государственной экзаменационной комиссии. В связи с этим трудовой договор с деканом факультета был расторгнут за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы [Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2018].

Проведенное исследование правоприменительной практики указывает на наличие широкого спектра разнообразных жизненных ситуаций, которые могут, по мнению работодателей и судей, содержать признаки аморального поведения педагогического работника.

Следует согласиться с утверждением Липецкого областного суда о том, что суждения об аморальности носят оценочный характер, а значит, зависят от внутренних убеждений судьи. Очевидно также, что не во всех случаях совершение аморального проступка педагогическим работником будет являться достаточным основанием для применения к нему меры в виде увольнения. В этой связи очень ценными для правоприменительной практики являются следующие выводы Судебной коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда:

Вывод о несовместимости аморального проступка с продолжением воспитательной работы может быть сделан работодателем в следующих случаях:

- совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого;
- совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого [Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.10.2017].

В особо серьезных случаях расторжение трудового договора с педагогическим работником будет являться средством исключения отрицательного влияния на воспитываемого в будущем, а также способом продемонстрировать воспитываемому и другим лицам, что аморальное поведение наказуемо.

Вполне очевидно, что термин «аморальность» имеет психологическую и социально-этическую окраску. Данный термин указывает на взгляды человека, отражает неприятие им отдельных моральных устоев общества, отрицательное отношение к нравственным нормам. Исходя из этого, суды под аморальным проступком обычно понимают деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе, как в целом, так и в конкретном коллективе.

Другим важным аспектом условия применения увольнения работника за совершение аморального проступка является то, что Трудовой кодекс РФ (с учетом буквального толкования п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) в качестве основания для увольнения работника называет именно «проступок», а не просто поведение работника в тот или иной период времени. Термин «проступок» имеет определенное юридическое содержание. Проступок, за совершение которого возможно применение мер к работнику в виде расторжения договора, должен обладать признаками: опасности, вины и, как следствие, наказуемости. Соответственно, для квалификации конкретного поведения педагогического работника как аморального проступка, в его

действиях должна усматриваться противоправность деяния, запрещенного под угрозой применения наказания или иного принудительного вида правового воздействия. Такой формальный подход к категории «аморальный проступок» также находит отражение в правоприменительной практике. Так, в уже названном выше Апелляционном определении Свердловского областного суда судьи отметили, что опрыскивание ученика набранной в рот водой с целью прекращения противоправных действий между учениками и наведения дисциплины на уроке музыки, не охватывается понятием аморального проступка. При этом приведенные нами примеры показывают, что не во всех случаях признанные в качестве аморального проступка деяния работников могли бы быть параллельно квалифицированы в качестве нарушения трудовой дисциплины, административного правонарушения или преступления.

Источники и литература:

1. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 03.04.2013 по делу № 33-2551/2013. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=60716#03651603428728375> (дата обращения 06.04.2020).
2. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.07.2019 по делу № 33-12791/2019. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=406536#06706416132352353> (дата обращения 06.04.2020).
3. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 23.07.2015 по делу № 33-10929/2015. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=206232#03107066098835777> (дата обращения 06.04.2020).
4. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 24.07.2018 по делу № 33-5127/2018. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOKI&n=263210#09092232795750069> (дата обращения 06.04.2020).
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-10251/2019. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1129577#019795728516764566> (дата обращения 06.04.2020).
6. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2018 по делу № 33-44027/2018. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1076343#05563619335508387> (дата обращения 06.04.2020).
7. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2018 по делу № 33-30343/2018. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1028712#03690175471758965> (дата обращения 06.04.2020).
8. Определение Московского городского суда от 12.12.2014 № 4г/7-12360/14. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=510139#04960051019576426> (дата обращения 06.04.2020).
9. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.08.2012 по делу № 11-16725. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=171205#002736374564395072> (дата обращения 06.04.2020).
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2013 по делу № 11-26474. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=334453#02332410164418598> (дата обращения 06.04.2020).
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.08.2018 по делу № 33-34402/2018. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1044767#07848629648295176> (дата обращения 06.04.2020).
12. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.09.2012 по делу № 33-4989/2012. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOKI&n=158729#09858894984261909> (дата обращения 06.04.2020).
13. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.10.2017 по делу № 33-17016/2017. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=131496#05436603364064219> (дата обращения 06.04.2020).
14. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22.03.2016 по делу № 11-3310/2016. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=69095#04963732496709199> (дата обращения 06.04.2020).
15. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.12.2019 № 88-2642/2019. // СПС

КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=642#0047263011377910114> (дата обращения 06.04.2020).

16. Определение Московского городского суда от 24.01.2012 по делу № 33-1781. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=100222#05215399310968889> (дата обращения 06.04.2020).
17. Определение Приморского краевого суда от 08.07.2014 по делу № 33-5877. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SODV&n=38929#0378604899795727> (дата обращения 06.04.2020).
18. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2019 № 88-1181/2019. // СПС КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ003&n=1266#07660381745623912> (дата обращения 06.04.2020).
19. 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», № 72, 08.04.2004.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.