

## ПРАВОВАЯ ЖИЗНЬ: НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, КОММЕНТАРИИ И ОБЗОРЫ

УДК 349.2

### Особенности и проблемы прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками за совершение аморального проступка или за харассмент

*А. В. Завгородний, Э. К. Ахматшина*

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

**Для цитирования:** Завгородний, Александр В., Энш К. Ахматшина. 2022. «Особенности и проблемы прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками за совершение аморального проступка или за харассмент». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 1: 271–288. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2022.116>

На педагогических работников в процессе осуществления ими профессиональной деятельности возлагается особая ответственность за духовное, нравственное и патриотическое воспитание обучающихся. Федеральный закон от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» вводит понятие «воспитание» как деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства. В статье обобщаются требования и ограничения, применяемые к лицам, претендующим на замещение педагогических должностей. Перечисляется круг лиц, которые могут быть уволены за совершение аморального проступка. Исследуются вопросы, связанные с характерными признаками аморального проступка и харассмента. Рассматриваются особенности и проблемы прекращения трудовых отношений с педагогическим работником за совершение им аморального проступка, несовместимого с продолжением педагогической работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Также обращается внимание на особенности увольнения педагогического работника за применение, в том числе однократное, метода воспитания, связанного с физическим и/или психологическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ). Актуальность поднятой авторами темы, с одной стороны, объясняется значительным научным интересом, а с другой — имеет большое практическое значение при установлении последовательности прекращения трудовых отношений с педагогическими ра-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2022

ботниками за совершение ими аморального проступка. Однако комплексное исследование данной темы в последние годы практически не проводилось.

*Ключевые слова:* дисциплинарная ответственность, увольнение, мораль, аморальный проступок, харассмент, педагогический работник, воспитание.

## 1. Введение

Основанием для привлечения педагогического работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения им дисциплинарного правонарушения, который в законодательстве о труде называется *дисциплинарным проступком*. Совершенный работником дисциплинарный проступок влечет обязанность претерпеть негативные последствия, предусмотренные санкциями правовых норм, в виде дисциплинарных взысканий.

За совершение педагогическим работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, может последовать один из видов дисциплинарной ответственности, в том числе увольнение (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ<sup>1</sup> (далее — ТК РФ)). За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, педагогический работник может быть уволен по п. 1 ст. 336 ТК РФ. Эти основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя законодатель относит к дисциплинарным взысканиям (п. 3 ст. 192 ТК РФ).

## 2. Основное исследование

### 2.1. Основные требования к педагогическим работникам

В соответствии с п. 2 ст. 47 Федерального закона от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании) за педагогическими работниками признается особый статус в обществе, а также создаются определенные условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышения социальной значимости, престижа педагогического труда.

Взаимосвязь общих норм регулирования труда, распространяемых на всех работников, и специальных нормативных положений, применимых только к педагогическим работникам, отражена в гл. 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников».

*Педагогический работник* — физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и вы-

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 24 мая, 2021. <http://www.consultant.ru>.

полняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и/или организации образовательной деятельности (ст. 2 Закона об образовании).

Педагогические работники рассматриваются как особая категория работников, профессиональная деятельность которых связана прежде всего с выполнением ими учебной (преподавательской) и воспитательной работы.

*Воспитание* — деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде (п. 2 ст. 2 Закона об образовании).

Законодатель предъявляет к педагогическим работникам особые требования. Так, право на осуществление педагогической деятельности имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанными в квалификационных справочниках и/или в профессиональном стандарте, если иное не установлено федеральным законом.

*Профессиональный стандарт* — это характеристика квалификации, необходимая педагогическому работнику как для осуществления профессиональной деятельности, так и для выполнения определенной трудовой функции.

Закон об образовании обязывает педагогических работников соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений и обучающихся (ч. 3 п. 1 ст. 48). Законодатель определил, что *обучающийся* — это физическое лицо, осваивающее образовательную программу (п. 15 ст. 2).

Для педагогических работников установлена особая правовая ответственность, что предопределило включение в ТК РФ специальных нормативных положений и специального дополнительного основания прекращения трудового договора — за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ). В то же время на педагогических работников распространяется и другое основание увольнения — совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Учитывая особую ответственность, установленную для педагогических работников, законодатель закрепил ряд требований, предъявляемых к этой категории работников при приеме на работу. Прежде всего должны быть соблюдены требования к уровню образования, квалификации, а в определенных случаях — к стажу работы.

В соответствии со ст. 2 Закона об образовании *квалификация педагогического работника* определяется как уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность работника к выполнению его профессиональной деятельности.

При приеме на работу педагогических работников, кроме соответствия квалификационным требованиям, необходимо учитывать ограничения, установленные в ч. 2 ст. 331 и ст. 351<sup>1</sup> ТК РФ, прежде всего ряд обстоятельств, которые препятствуют работнику осуществлять педагогическую деятельность, а также установленные законом возрастные ограничения.

Следовательно, несоответствие претендента установленным квалификационным требованиям, а также выявленные ограничения, препятствующие ему замещать педагогические должности, являются законными основаниями для отказа претенденту в приеме на работу.

## ***2.2. Круг лиц, которые могут быть уволены за аморальный проступок***

Согласно п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, судам следует обращать внимание на то, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, в круг обязанностей которых включается воспитательная деятельность. Например, учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

В указанном Постановлении приведен примерный, но не исчерпывающий перечень лиц, которые могут быть уволены по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следует признать, что воспитательный элемент присутствует также в трудовой функции тренера спортивных секций и клубов, руководителя творческих кружков и секций молодежных организаций по интересам и т. п.

По мнению отдельных авторов, кроме перечисленных выше субъектов, к работникам, выполняющим воспитательные функции, следует также отнести работников детских и юношеских библиотек, актеров детских театров и театра юного зрителя, поскольку их положение в обществе, социальная значимость выполняемых ими функций требуют от них не только добросовестного выполнения ими своих трудовых обязанностей, но и высокой моральной чистоты, безупречного поведения (Анисимов 2005, 84).

Относительно полный перечень должностей педагогических работников указан в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательной организации, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 (далее — Номенклатура должностей педагогических работников).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 8 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ) имеют самое непосредственное отношение ко всем педагогическим работникам образовательных организаций.

Однако Б. А. Борисов утверждает, что по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не могут быть уволены руководители структурных подразделений образовательных организаций высшего образования, так как наряду с учебно-воспитательной работой они выполняют более широкую функцию (Борисов 1996, 85). В данном случае речь идет о заведующем кафедрой и декане факультета.

В соответствии с п. 6 ст. 47 Закона об образовании педагогические работники образовательной организации высшего образования в свое рабочее время осуществляют учебную (преподавательскую) и воспитательную работу. В свою очередь, педагогические работники образовательной организации высшего образования относятся к профессорско-преподавательскому составу (п. 6 ст. 50 Закона об образовании). Номенклатура должностей педагогических работников относит должности заведующего кафедрой и декана факультета к профессорско-преподавательскому составу (педагогическим работникам).

Таким образом, заведующий кафедрой и декан факультета, как и иные категории педагогических работников, наряду с учебной деятельностью обязаны осуществлять воспитательную работу. Как и все другие педагогические работники, они, безусловно, могут быть уволены работодателем по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы).

Для применения основания прекращения трудового договора педагогического работника за аморальный проступок не имеет значения, где он был совершен — по месту работы или за ее пределами. Главным в подобном случае является то, что элемент воспитания выступает основным содержанием трудовой функции, выполняемой педагогическим работником.

В случае применения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как основания для расторжения трудового договора необходимо определить, распространяется ли это основание на данное лицо, а также установить факт совершения работником проступка и обосновать, что данный проступок допустимо квалифицировать как аморальный.

Можно предположить, что круг лиц, к которым применимо основание увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, достаточно обширен. Другие лица, работающие в образовательной организации, но выполняющие лишь технические и вспомогательные функции для обеспечения учебного процесса, не могут быть уволены по указанному основанию.

### ***2.3. Обоснование и достаточные причины увольнения работников за аморальный проступок***

Анализируя содержание п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, следует обратить внимание на то, что основанием расторжения трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, является не аморальное поведение или аморальный проступок работника, а аморальный проступок. Проступок, в отличие от поступка как акта поведения, есть категория правовая, вид правонарушения.

Чтобы избежать ошибок при расторжении трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в юридической литературе предлагается проводить разграничение между аморальным *поступком*, определяемым на основе общепринятых норм нравственности и морали, и аморальным *проступком* как видом правонарушения, предусмотренным в законах, подзаконных нормативных правовых актах, уставах образовательных организаций, правилах внутреннего трудового распорядка и иных актах локального характера (Егоров, Харитонов 2007, 387).

В настоящее время четкое определение понятия «аморальный проступок» отсутствует. Одни авторы признают аморальным проступком виновное действие

(бездействие), которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию учебно-трудовой функции воспитателя (работника) (Гейхман, Сидоренко 2010, 242). Однако к аморальным проступкам, безусловно, относятся все виды сексуальных домогательств (Малеина 2018, 67). Другие предлагают признать аморальным поведение лица, попирающего устои и правила морали, действующие в обществе, в том числе в конкретной организации (Буянова, Костян 2010, 217), а также проступки, квалифицируемые как преступление, и некоторые административные правонарушения (Головина, Молодцов 2008, 219).

Законодатель обращает внимание, что аморальный проступок подпадает под признаки оценочного понятия, так как не конкретизирован на законодательном уровне, требует уточнения в процессе правоприменения и предоставляет правоприменяющему органу возможность свободной оценки фактов (Бару 1970, 104).

В словарях «аморальный» определяется как противоречащий морали, безнравственный. Следует учитывать, что мораль — форма общественного сознания, совокупность взглядов, принципов, убеждений и основанных на них норм поведения, регулирующих отношение участников образовательного процесса друг к другу, к коллективу, к образовательной организации, к обществу и государству.

Термин «аморальный» толкуется как «не принимающий во внимание морали, не считающийся с нравственными нормами, не имеющий правил нравственности, безнравственный» (Ожегов, Шведова 1997, 23).

Можно предположить, что чаще всего аморальным признается проступок педагогического работника, противоречащий морали и нравственности, т. е. безнравственный. Термины «мораль» и «нравственность» в подобных случаях рассматриваются как синонимы, имеющие один первоисточник.

Действие — это конкретный акт человеческого поведения, которое подразделяется на правомерное, неправомерное и юридически нейтральное (Комаров 1996, 247).

Аморальный проступок не может относиться к правомерным действиям, выделяемым по признакам соответствия нормам права. В силу особой социальной роли, возложенной на педагогических работников, соблюдение норм морали возведено для них в субъективную правовую обязанность. Аморальный проступок, безусловно, относится к неправомерным действиям, совершение которого влечет обязанность претерпеть негативные последствия в виде дисциплинарного взыскания. Поэтому за совершение аморального проступка, как правило, следует правовая ответственность педагогического работника вплоть до его увольнения.

Следовательно, аморальный проступок — это такие неправомерные действия, которые нарушают нормы морали и нравственности, противоречат общепринятым представлениям о разумном и достойном поведении. Ряд незаконных действий (воровство, насилие, оскорбление, хулиганство и др.) и действий, просто порицаемых обществом (чрезмерное употребление спиртных напитков, грубость по отношению к другим, недостойное поведение в быту), также следует отнести к аморальным проступкам.

Как мы видим, спектр форм поведения, которые могут быть квалифицированы в обществе как аморальный проступок, крайне широк, поэтому попытка сформулировать закрытый перечень аморальных проступков вряд ли будет успешной.



Так, Комиссия Австралии по правам человека указывает, что формы сексуальных домогательств могут включать в себя нежелательные прикосновения, объятия или поцелуи; рассматривание или оглядывание; наводящие комментарии или шутки; сексуально откровенные картинки, заставки или постеры; нежелательные приглашения пойти на свидание или заняться сексом; навязчивые вопросы о личной жизни или теле сотрудника; нежелательное знакомство; оскорбления или насмешки в зависимости от половой принадлежности; сексуально откровенные электронные письма или SMS-сообщения; доступ к сексуально откровенным интернет-сайтам; поведение, которое также является преступлением по уголовному законодательству, такое как физическое насилие, преследование или непристойное общение (Харитонов 2019, 57–58).

Поэтому работодателю приходится оценивать поведение педагогического работника при совершении им аморального проступка, исходя из собственного представления о моральных и нравственных ценностях.

Совершение педагогическим работником аморального проступка в связи с исполнением им трудовых обязанностей по месту работы рассматривается как дисциплинарный проступок, за который предполагается применение к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). При этом необходимо учитывать порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ. В случае совершения педагогическим работником аморального проступка вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей проступок не может рассматриваться как дисциплинарный. Тем не менее увольнение работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в этом случае также допускается законодателем, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Доказательствами, подтверждающими факт совершения педагогическим работником аморального проступка, могут быть протокол заседания ученого совета образовательной организации (факультета), постановление о привлечении гражданина к административной ответственности, постановление об отказе в возбуждении уголовного дела, медицинские справки, выданные в установленном порядке, и т. п.

В подобных случаях факт совершения аморального проступка следует признать несовместимым с продолжением выполнения педагогическим работником его воспитательной функции.

Вопросам, прямо или косвенно связанными с критериями и проблемами определения проступка, совершенного педагогическими работниками (преподавательскими кадрами), как аморального, уделяли внимание различные международные организации, в частности Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, далее — ЮНЕСКО) и Международная организация труда (далее — МОТ). Так, Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятая на 29-й сессии Генеральной конференцией ЮНЕСКО в Париже (21.10–12.11.1997), конкретизирует понятие аморального проступка.

В соответствии с Рекомендацией никто из представителей академического сообщества, в том числе преподавательские кадры, не должен подвергаться дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения, за исключением случаев, когда

это делается на законном и достаточном основании. Такое основание должно быть установлено в ходе независимого разбирательства со стороны коллег по профессии и/или беспристрастными органами, такими как суд.

Рекомендация обращает внимание на то, что увольнение педагогического работника в качестве дисциплинарного взыскания за аморальный проступок допускается только по причинам, затрагивающим *профессиональные* нормы поведения. К таким причинам, которые непосредственно касаются педагогических работников, по мнению авторов Рекомендации, относятся:

- серьезные финансовые нарушения, извлечение противоправной выгоды из учебного процесса (фальсификация свидетельств, дипломов и т. п. за денежное вознаграждение, сексуальные либо другие услуги);
- подделка или фальсификация результатов научных исследований;
- вымогательства в целях получения сексуальных, финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение за ними должности (работы);
- сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении обучающихся, коллег или других работников образовательной организации, а также высказывание серьезных угроз в их адрес.

Рекомендация не дает определения аморальному проступку, а лишь обращает особое внимание на гендерно обусловленное насилие. Термин «гендерное насилие и домогательства» предполагает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности либо несоразмерно воздействующие на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включающие сексуальные домогательства.

Не внесли ясности в определение аморального проступка недавно принятые Конвенция МОТ от 21.06.2019 № 190 «Об искоренении насилия и домогательства в сфере труда» и Рекомендация МОТ № 206 с одноименным названием, в которой изложены основные практические меры по приведению национальной практики в соответствие с положениями Конвенции.

Конвенция № 190 обращает внимание, что термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых, и предлагает конкретные меры по предотвращению и противодействию этим неприемлемым видам поведения. В соответствии с текстом Конвенции № 190 «насилие и домогательства» в сфере труда, будь то единичный или повторный случай, приводят или могут привести к физическому, психологическому, сексуальному или экономическому вреду, включая гендерное насилие и сексуальные домогательства (п. 1 ст. 1).

Конвенция признает необходимость реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, а также выделяет гендерно обусловленное насилие.

Также Конвенция № 190 обращает внимание на недопустимость физического насилия, словесного оскорбления, запугивания и моббинга, сексуального домогательства, угроз и преследования.

Несколько ранее, 23.11.2012, на 38-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ в г. Санкт-Петербурге, Постановлением



№ 38-8 был принят Модельный закон «Об ответственности участников образовательного процесса» (далее — Модельный закон), где, в частности, дано определение терминов «моральная норма» и «дисциплинарная ответственность педагогических работников».

Моральная норма определяется как норма нравственных требований, выступающих в качестве примера и образца такого поведения в обществе, которое максимально соответствовало бы интересам личности (ст. 1 Модельного закона).

Все участники образовательного процесса несут ответственность, в том числе моральную, как за нарушение социальных норм, так и за совершение проступка, противоречащего общепринятым нормам морали (ст. 16). Нарушение правовой нормы рассматривается как безнравственный поступок, который, помимо юридической, влечет еще и моральную ответственность.

В Модельном законе перечислен ряд оснований моральной ответственности, которые относятся ко всем участникам образовательного процесса. Такими основаниями признаются действия (бездействия) участников образовательного процесса, соответствующие определенному нарушению социальных норм или совершению поступка, противоречащего нормам морали. Некоторые из этих оснований непосредственно относятся к педагогическим работникам образовательных организаций, например:

- неуважительное отношение к конституционному строю, национальной культуре, истории, традициям государства;
- неосмотрительность педагогического работника в выборе друзей и знакомых, установлении связей, которые могут его скомпрометировать;
- распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;
- игнорирование здорового образа жизни, несоблюдение правил личной и общественной гигиены;
- отсутствие контроля за поведением, чувствами, эмоциями;
- распространение сведений, касающихся частной жизни иных участников образовательного процесса.

Модельный закон обращает внимание, что национальным законодательством могут устанавливаться и другие основания моральной ответственности для всех участников образовательного процесса, в том числе и для педагогических работников.

Так, Министерство просвещения России и Профсоюз работников народного образования и науки РФ в Письме от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 представили Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Сознывая особую ответственность перед государством, обществом и гражданами, Положение обращает внимание, что педагогические работники призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- воздерживаться от размещения в сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и/или развитию детей;
- избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и/или организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Нарушение перечисленных обязанностей может рассматриваться работодателем как совершение педагогическим работником аморального проступка. Однако работодатель обязан обеспечить справедливое и объективное расследование совершенного работником аморального проступка, а при необходимости обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации такого работника.

Среди прочего ТК РФ относит к аморальным проступкам применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими и/или психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника) (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Представляется, что в условиях образовательного процесса работодатель чаще сталкивается с проявлением психического, нежели физического насилия над личностью обучающегося. Однако законодатель не раскрывает понятие психического насилия, что затрудняет применение п. 2 ст. 336 ТК РФ при расторжении трудового договора с педагогическим работником.

*Психическое насилие* следует рассматривать как психическое воздействие одного человека (педагогического работника) на другого (обучающегося), нарушающее право граждан на личную неприкосновенность (в духовном смысле). Психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путем запугивания, угроз физической расправой с целью сломить волю потерпевшего к сопротивлению, к отстаиванию своих прав и интересов. Психическое насилие может привести к нервному или даже душевному заболеванию (Тихомиров 2000, 256).

К формам психического насилия можно отнести следующие действия педагогического работника:

- создание условий для преднамеренной изоляции обучающегося (воспитанника);
- запугивание или угрозы в адрес обучающегося (воспитанника);

- оскорбление и унижение личного достоинства, обучающегося (воспитанника);
- демонстрацию негативного отношения к обучающемуся (воспитаннику);
- предъявление завышенных требований, не соответствующих возрасту обучающегося (воспитанника);
- систематическую необоснованную критику обучающегося (воспитанника), выводящую его из душевного равновесия;
- незаслуженное занижение оценки знаний обучающегося;
- настраивание негативного отношения коллектива к конкретному обучающемуся (воспитаннику);
- склонение обучающегося (воспитанника) к тайному информированию педагогического работника о событиях, происходящих в группе.

Решение о применении п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ в качестве основания для прекращения трудовых отношений с педагогическим работником в случаях проявления психологического насилия работодатель принимает самостоятельно. На наш взгляд, в случае подтверждения факта психологического насилия со стороны педагогического работника желательно применять специальное основание прекращения трудового договора, указанное в п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Так, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имело место однократное физическое и/или психическое насилие по отношению к обучающемуся и работодатель уволил педагогического работника за этот проступок по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то суд может изменить это общее основание на другое, специальное — п. 2 ст. 336 ТК РФ (Апелляционное определение Мособлсуда от 25.05.2016 № 33-14198/2016).

Кроме того, ст. 261 ТК РФ позволяет расторгнуть трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 336 ТК РФ даже с теми лицами, с которыми по общему правилу установлен запрет на его расторжение по инициативе работодателя, а именно:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет;
- другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Полагаем, что совершение педагогическими работниками образовательных организаций аморальных проступков недопустимы, поскольку выходят за рамки академической этики, вредят качеству образования, репутации вуза и образовательной системе в целом.

Таким образом, аморальный проступок — это разнообразные формы поведения, действия и проявления отношений, целью которых выступает нанесение физического, психологического, нравственного, сексуального или экономического ущерба (вреда), а также те действия, которые нанесли или с большой вероятностью

могут нанести такой ущерб непреднамеренно. Аморальный проступок может быть совершен однократно либо носить повторяющийся характер.

#### ***2.4. Действия педагогического работника, которые следует считать харассментом***

Харассмент — английское слово, которое обычно переводится на русский язык как «домогательство», т. е. назойливое поведение, нацеленное на половую связь по месту работы, а также другие виды действий, производимых вопреки желанию объекта. Этот термин пришел к нам из европейских стран и США, наиболее активно его стали использовать с середины 2017 г. как в сети Интернет, так и в средствах массовой информации.

В различных зарубежных странах законодательство, касающееся определения термина «харассмент» и мер ответственности за эти действия, существенно отличается. В европейских странах за действия, подпадающие под харассмент, предусмотрена правовая ответственность от штрафных санкций до уголовной. Знакомство с местом работы (рабочим местом) при найме на работу начинается с предупреждения о недопустимости харассмента.

Чаще всего под харассментом подразумевают сексуальное домогательство, которое может представлять как явное, так и скрытое, завуалированное (намеки) сексуальное притязание.

Так, в правовой системе США *sexual harassment* означает преступление, нарушающее неприкосновенность личности человека и выражающееся в виде определенных сексуальных домогательств.

В Российской Федерации понятие *sexual harassment* юридически не закреплено, поэтому возникают проблемы с его трактовкой. Речь идет о нежелательном внимании сексуального характера со стороны одного лица, которое ставит другое лицо (жертву) этого внимания в неловкое положение. Подобное внимание — это не только сомнительные шутки, жесты, звуки, которые могут оскорбить и унижить жертву, но и попытки изнасилования или иные виды домогательства.

Определение харассмента — достаточно сложная и деликатная задача. Существует очень тонкая грань при признании каких-либо неприятных для человека действий со стороны другого лица харассментом. В какой-то мере ситуация упрощается, когда одно лицо прямо указывает другому лицу на то, что ему неприятно его поведение. Но все усложняется, когда из-за стыда или страха жертва не может выразить недовольство или вынуждено смириться с оскорбительным поведением другого лица. Харассмент может приводить к нравственным страданиям человека, под которыми следует понимать ощущение страха, стыда, унижения, а равно иные неблагоприятные для него в психологическом плане переживания и страдания. Подобные ситуации обычно возникают между представителем работодателя (руководителем) и работником (подчиненным), между педагогическими работниками (коллегами), между педагогическим работником и обучающимся (воспитанником) и т. п.

К харассменту обычно относят оскорбления, непристойные предложения, шантаж с целью принуждения к чему-либо и различного рода прикосновения, а также все то, что нарушает *личное пространство*, например демонстративное

обсуждение фигуры и внешнего вида человека, комментарии по поводу глубины декольте, навязчивые объятия, щипки, поглаживания и т. д. Такие действия варьируются от некорректных шуток и замечаний до физического удерживания и попыток уединиться с жертвой в закрытом помещении.

В правовом поле термин «харассмент» чаще применяется к тем отношениям, в которых есть иерархия, когда одно лицо проявляет неуместное внимание к другому лицу, находящемуся от него в определенной зависимости.

К основным формами харассмента можно отнести:

- сексуальную (самая распространенная);
- религиозную (когда одно лицо не согласно с религиозными взглядами другого лица и пренебрежительно о них отзывается);
- возрастную (когда одно лицо третирует другое из-за того, что тот младше или старше);
- половую (когда мужчина считает, что он имеет больше прав по сравнению с женщиной, и относится к ней при этом унизительно);
- национальную и расовую.

Конвенция МОТ № 190 считает насилием и запрещает так называемый виртуальный харассмент, осуществляемый по телефону, электронной почте, через социальные сети и с использованием других информационных и коммуникационных технологий.

В широком смысле меры правовой ответственности за действия, связанные с харассментом, применимы ко всем наемным работникам.

Следует признать, что харассмент — это своеобразная форма дискриминации, ущемление прав другого человека, направленные на достижение конкретных целей (удовлетворение сексуальных желаний, воплощение «больных» фантазий, доказательство ущербности человека из-за принадлежности к другой расе, национальности, полу, религии и т. д.).

Применительно к педагогическим работникам харассмент можно рассматривать как своеобразную форму проявления аморального проступка, за совершение которого может последовать дисциплинарная ответственность вплоть до увольнения.

### ***2.5. Некоторые проблемы при увольнении работников за аморальный проступок***

Существенной проблемой применения п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как основания расторжения трудового договора является то, что «аморальный проступок» представляет собой не столько правовую, сколько морально-этическую категорию.

Совершение аморального проступка может быть сознательно или неосознанно спровоцировано либо обусловлено иными требующими внимания обстоятельствами (например, стресс в результате смерти близкого родственника и др.) (Щебляков 2014, 257). В некоторых случаях аморальный проступок связан со стрессовым состоянием, в котором оказывается педагогический работник в связи с неправомерными действиями обучающегося или коллеги по цеху. Представляется, что обстоятельства душевного состояния работника должны учитываться

работодателем при применении к педагогическому работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Также совершение аморального проступка должно быть подтверждено достоверными и убедительными доказательствами, полученными работодателем в установленном порядке.

Трудовое законодательство не дает ответа на вопрос, как поступить работодателю, если педагогический работник совершил аморальный проступок по месту работы, но в нерабочее время. Особенности трудовой деятельности педагогического работника заключаются в том, что появление его в образовательной организации в любое время, его поведение и даже внешний вид прямо или косвенно связаны с элементами воспитания обучающихся. В подобных случаях совершение педагогическим работником неправомерных действий, подпадающих под аморальный проступок, все же должно рассматриваться работодателем как дисциплинарный проступок.

Представляется, что сексуальные домогательства по отношению к другим коллегам и обучающимся со стороны педагогического работника относятся к аморальным проступкам, при условии что в действиях работника содержатся элементы принуждения другого лица к половому сношению, мужеложству, лесбиянству и к иным действиям сексуального характера. При этом нельзя исключать привлечение педагогического работника к уголовной ответственности в соответствии со ст. 133 Уголовного кодекса РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее — УК РФ) (понуждение к действиям сексуального характера).

Однако, как отмечается в уголовно-правовой литературе, «только предложение вступить в половое сношение к лицу, которое находится в какой-либо зависимости от этого человека, не содержит состава преступления, предусмотренного ст. 133 УК РФ» (Дядькин, Ахмедов 2018, 76).

Как мы видим, в законодательстве отсутствует формализованный или хотя бы примерный перечень конкретных проступков, совершение которых предоставляло бы работодателю право расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Кроме того, отсутствие четкой процедуры прекращения трудовых отношений по данному основанию также не способствует защите сторон трудовых отношений от неблагоприятных последствий, которые могут возникнуть при увольнении педагогического работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Подобная ситуация не способна предостеречь стороны, в том числе работодателя, от принятия необдуманных решений при прекращении трудовых отношений за совершение педагогическим работником аморального проступка, а также ограничить рамки, в пределах которых могло бы применяться данное основание при расторжении трудового договора.

## ***2.6. Особенности процедуры увольнения педагогического работника за аморальный проступок***

При расторжении трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо установить факт совершения педагогическим работником аморального проступка; кроме того, работодателю необходимо определить основные признаки, по которым совершенный работником проступок может быть квалифицирован как аморальный.



Решение о несовместимости аморального проступка с продолжением выполнения педагогическим работником учебной и воспитательной работы принимается работодателем при условии совершения работником аморального проступка, который оказал или мог оказать пагубное воздействие на обучающегося. Также за аморальный проступок следует прекращение трудовых отношений, если есть вероятность, что работник в будущем способен совершить аналогичный или другой проступок, который также окажет негативное воздействие на обучающихся.

Трудовой договор с педагогическим работником расторгается по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях совершения им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, как по месту работы и в рабочее время, так и в любое время в любом месте. Главное, чтобы аморальное поведение педагогического работника было полностью доказано. Поэтому трудно признать законной практику, когда подобное увольнение работника осуществляется только на основании слухов, сплетен и непроверенных фактов.

Однако следует иметь в виду, что от места совершения аморального проступка зависит порядок увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Если аморальный проступок был совершен педагогическим работником по месту работы, в рабочее время и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен по данному основанию при условии соблюдения процедуры наложения дисциплинарного взыскания, установленного ст. 193 ТК РФ. В случае совершения педагогическим работником аморального проступка не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей увольнение не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание. В этом случае увольнение работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, но не позднее одного года со дня обнаружения работодателем совершенного проступка (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Факт совершения аморального проступка вне места работы устанавливается не работодателем, поэтому указанные факт должен быть подтвержден объективными данными, которые предоставляются работодателю незаинтересованными лицами, прежде всего представителями публичной власти. Например, такими доказательствами могут быть копии решений либо постановлений суда о совершении уголовного или административно наказуемого деяния, протоколы и постановления об административной ответственности, письма из правоохранительных и превентивных органов.

Доказательства совершенного проступка должны исключать возможность дальнейшего продолжения педагогическим работником работы, связанной с образовательной и воспитательной деятельностью.

Увольнение педагогического работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение аморального проступка, несовместимого с выполнением педагогической работы, следует признать крайней мерой, которая применяется при бесспорной доказанности факта. В определенных случаях работодатель стремится дистанцироваться от педагогического работника, в адрес которого были выдвинуты серьезные обвинения, и расторгает с ним трудовой договор, не дожидаясь получения прямых доказательств. Однако ответственность за увольнение педагогического работника в подобных случаях несет только работодатель, а не лицо, голословно обвинившее того или иного работника.

До принятия работодателем окончательного решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ желательно предварительно создать комиссию, которая провела бы беспристрастное расследование. Принятые комиссией выводы и рекомендации для работодателя оформляются протоколом. На основании выводов и рекомендаций, указанных в протоколе, работодатель и принимает взвешенное решение о наказании работника.

Создание комиссии оформляется приказом, в котором указываются фамилии и должности работников, входящих в ее состав, цель и дата создания комиссии, срок ее действия (он может не ограничиваться конкретным случаем), а также полномочия, предоставленные комиссии.

Комиссия по расследованию факта совершения педагогическим работником аморального проступка может затребовать письменное объяснение от работника по факту совершения им аморального проступка, определить обстоятельства и причины совершения аморального проступка, установить лиц, непосредственно причастных к совершению аморального проступка, предлагать работодателю меру дисциплинарного наказания педагогического работника, совершившего аморальный проступок, и т. п.

Также комиссия обязана учитывать право граждан на защиту частной жизни и неразглашение полученной ею конфиденциальной информации с учетом обстоятельств дела в отношении всех лиц, участвующих в разбирательстве.

Аналогичную процедуру желательно соблюдать и при увольнении педагогического работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ.

При расторжении трудового договора за совершение работником аморального проступка не требуется получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

### 3. Выводы

Таким образом, аморальный проступок — это разнообразные формы поведения, действия и проявления отношений, целью которых выступает нанесение физического, психологического, нравственного, сексуального или экономического ущерба (вреда), а также те действия, которые нанесли или с большой вероятностью могут нанести такой ущерб непреднамеренно. Аморальный проступок может быть совершен однократно либо носить повторяющийся характер.

Для разрешения изложенных проблем и устранения существующих пробелов в трудовом законодательстве желательно: 1) установить конкретный перечень категорий работников, подлежащих увольнению за совершение аморального проступка или за харассмент; 2) закрепить в ТК РФ общее понятие аморального проступка и харассмента с учетом того, что невозможно установить исчерпывающий перечень указанных проступков; 3) использовать международные правовые акты и мировой опыт для регламентации принятия локальных нормативных актов в виде положения (кодекса) или рекомендации, устанавливающих и конкретизирующих требования и нормы профессионального поведения и морали педагогических работников в образовательной организации.

## Библиография

- Анисимов, Леонид Н. 2005. *Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации*. М.: Юстицинформ.
- Бару, Мирон И. 1970. «Оценочные понятия в трудовом законодательстве». *Советское государство и право* 7: 104–108.
- Борисов, Борис А. 1996. *Трудовой договор*. М.: Филинъ.
- Буянова, Марина О., Ирина А. Костян, ред. 2010. *Комментарий к Трудовому кодексу РФ*. М.: Кнорус.
- Гейхман, Владимир Л., Евгений Н. Сидоренко, ред. 2010. *Комментарий к Трудовому кодексу РФ*. М.: Юрайт.
- Головина, Светлана Ю., Мстислав В. Молодцов, ред. 2008. *Трудовое право России*. М.: Норма.
- Дядькин, Олег Н., Магомет Н. Ахмедов. 2018. «Вопросы квалификации понуждения к действиям сексуального характера». *Вестник Владимирского юридического института* 3: 73–77.
- Егоров, Владимир И., Юлия В. Харитоновна. 2007. *Трудовой договор*. М.: Кнорус.
- Комаров, Сергей А. 1996. *Общая теория государства и права*. М.: Манускрипт.
- Малеина, Марина Н. 2018. «Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере труда и гражданского права». *Журнал российского права* 10: 61–72.
- Ожегов, Сергей И., Наталия Ю. Шведова. 1997. *Толковый словарь русского языка*. М.: А Темп.
- Тихомиров, Михаил Ю., ред. 2000. *Юридическая энциклопедия*. М.: Юринформцентр.
- Харитонов, Михаил М. 2019. «Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России». *Российское право: состояние, перспективы, комментарии* 3: 52–75.
- Щебляков, Евгений С. 2014. «Актуальные проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя». *Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики* 5: 256–260.

Статья поступила в редакцию 25 марта 2020 г.;  
рекомендована к печати 10 декабря 2021 г.

### Контактная информация:

Завгородний Александр Васильевич — канд. юрид. наук, доц.; a.zavgorodniy@spbu.ru  
Ахматшина Энеш Курбансейидовна — канд. полит. наук, ст. преп.; e.akhmatshina@spbu.ru

## Characteristics and problems of the termination of the employment relationship with the teaching staff for committing immoral act or harassment

A. V. Zavgorodniy, E. K. Akhmatshina

St Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Zavgorodniy, Alexander V., Enesh K. Akhmatshina. 2022. “Characteristics and problems of the termination of the employment relationship with the teaching staff for committing immoral act or harassment”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 1: 271–288.  
<https://doi.org/10.21638/spbu14.2022.116> (In Russian)

In the process of carrying out their professional activities, pedagogical workers are assigned special responsibility for the spiritual, moral, and patriotic education of students. The Federal Law “On Education in the Russian Federation” defines “upbringing” as an activity aimed at personal development, creating conditions for self-determination, and socialization of a student on the basis of socio-cultural, spiritual, and moral values and socially accepted rules and norms of behavior in the interests of the person, family, society, and the state. This article summarizes basic requirements and restrictions on persons applying for teaching posts. The circle

of persons who can be dismissed for committing immoral misconduct is determined. Issues related to the definition of immoral misconduct and harassment are considered. Peculiarities and problems of the termination of labor relations with a pedagogical worker for committing immoral misconduct incompatible with the continuation of pedagogical work (paragraph 8 of part 1 of Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation) are considered. Attention is also drawn to peculiarities of dismissing a teacher for his application, including one-time, of the method of education associated with physical and (or) psychological violence against the student's personality (Clause 2 of Article 336 of the Labor Code of the Russian Federation). The relevance of the topic raised by the author, on the one hand, is determined by considerable scholarly interest, and on the other hand, is of great practical importance in determining the procedure for terminating labor relations with teachers for committing an immoral misconduct. However, a comprehensive study on this topic by legal scholars in recent years has practically not been conducted.

*Keywords:* disciplinary liability, dismissal, morality, immoral misconduct, harassment, teachers, education.

## References

- Anisimov, Leonid N. 2005. *Labor contract: conclusion, change and termination. Practical recommendations*. Moscow, Iustitsinform Publ. (In Russian)
- Baru, Miron I. 1970. "Evaluation concepts in labor legislation". *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 7: 104–108. (In Russian)
- Borisov, Boris A. 1996. *Labor contract*. Moscow, Filin" Publ. (In Russian)
- Buianova, Marina O., Irina A. Kostian, eds. 2010. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation*. Moscow, Knorus Publ. (In Russian)
- Diad'kin, Oleg N., Magomet N. Akhmedov. 2018. "Issues of qualification of coercion to actions of a sexual nature". *Vestnik Vladimirsikogo iuridicheskogo instituta* 3: 73–77. (In Russian)
- Egorov, Vladimir I., Iuliia V. Kharitonova. 2007. *Labor contract*. Moscow, Knorus Publ. (In Russian)
- Geikhman, Vladimir L. Evgeniy N. Sidorenko, eds. 2010. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation*. Moscow, Iurait Publ. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Iu., Mstislav V. Molodtsov, eds. 2008. *Labor Law of Russia*. Moscow, Norma Publ. (In Russian)
- Kharitonov, Mikhail M. 2019. "The concept of sexual harassment (harassment) and the mechanisms of counteraction to it in the labor law of Russia". *Rossiiskoe pravo: sostoianie, perspektivy, kommentarii* 3: 52–75. (In Russian)
- Komarov, Sergei A. 1996. *General theory of state and law*. Moscow: Moscow, Manuscript Publ. (In Russian)
- Maleina, Marina N. 2018. "Teacher's immoral misconduct: Legal assessment of the concept and consequences in the field of labor and civil law". *Zhurnal rossiiskogo prava* 10: 61–72. (In Russian)
- Ozhegov, Sergei I., Nataliia Iu. Shvedova. 1997. *Explanatory dictionary of the Russian language*. Moscow, A Temp Publ. (In Russian)
- Shchebliakov, Evgenii S. 2014. "Actual problems of termination of the employment contract at the initiative of the employer". *Upravlenie chelovecheskimi resursami — osnova razvitiia innovatsionnoi ekonomiki* 3: 256–260. (In Russian)
- Tikhomirov, Mikhail Iu., ed. 2000. *Legal encyclopedia*. Moscow, Iustitsinform Publ. (In Russian)

Received: March 25, 2020

Accepted: December 10, 2021

## Authors' information:

Alexander V. Zavgorodniy — PhD in Law, Associate Professor; a.zavgorodniy@spbu.ru

Enesh K. Akhmatshina — PhD in Political Sciences, Senior Lecturer; e.akhmatshina@spbu.ru