



УДК 351.349.2

Старшинова Ксения Ярославовна

Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина

Институт частного права

Россия, Москва

[ksenia.starshinova@mail.ru](mailto:ksenia.starshinova@mail.ru)

Starshinova Kseniia

Kutafin Moscow State Law University

Private Law Institute

Russia, Moscow

**КРИТЕРИИ АМОРАЛЬНОСТИ НЕСОВМЕСТИМОГО С  
ПРОДОЛЖЕНИЕМ РАБОТЫ ПРОСТУПКА, СОВЕРШЕННОГО  
РАБОТНИКОМ, ВЫПОЛНЯЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ**

**Аннотация:** в статье анализируется понятие аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, совершенного работником, выполняющим воспитательные функции. Рассматривается проблема отсутствия четких законодательно урегулированных критериев аморальности подобных деяний. Автор анализирует различные подходы к определению «аморального проступка», приводит критерии дифференциации действий работников, выполняющих воспитательные функции, а также классификацию аморальных проступков, которая позволит определить характер и степень их опасности.

**Ключевые слова:** трудовое право, увольнение работника, аморальный проступок, воспитательные функции, работодатель.

**CRITERIA OF IMMORALITY OF AN OFFENCE INCOMPATIBLE  
MISDEMEANOUR COMMITTED BY AN EMPLOYEE PERFORMING  
EDUCATIONAL FUNCTIONS INCOMPATIBLE WITH THE  
CONTINUATION OF WORK**



**Annotation:** the article analyses the concept of immoral misconduct incompatible with the continuation of work, committed by an employee performing educational functions. The problem of the lack of clear legally regulated criteria of immorality of such acts is considered. The author analyses various approaches to the definition of "immoral misconduct", provides criteria for differentiation of actions of employees performing educational functions, as well as the classification of immoral misconduct, which will help to determine the nature and degree of their danger.

**Key words:** labour law, dismissal of an employee, immoral misconduct, educational functions, employer.

Актуальной проблемой науки трудового права является определение оснований для расторжения трудового договора с работниками, выполняющими воспитательные функции, в случае совершения ими аморального проступка.

Согласно положениям Трудового кодекса РФ, работодатель вправе инициировать увольнение педагогического работника при наличии обстоятельств, которые свидетельствуют о несовместимости совершенного работником проступка с продолжением им профессиональной деятельности (ст. 81, п. 8) [1].

Однако действующее законодательство не содержит четких критериев для юридической квалификации того или иного действия в качестве аморального проступка применительно к сфере образования. Отсутствие конкретизации данного основания для увольнения на практике приводит к неоднозначному толкованию и правоприменению соответствующей нормы.

В научной литературе также не сложилось общепринятого подхода к определению понятия «аморальный проступок» применительно к деятельности работников, реализующих воспитательные функции. Различные авторы трактуют его неоднозначно, акцентируя внимание на разных аспектах.



С точки зрения общенаучного подхода, аморальный проступок можно определить как действие или бездействие, нарушающее общепринятые морально-нравственные нормы и этические ценности. Применительно к рассматриваемой категории работников, на наш взгляд, данное определение нуждается в конкретизации с учетом специфики их профессиональной деятельности.

В педагогической науке аморальный проступок чаще всего понимается как нарушение педагогом этических норм и требований профессиональной морали, которое может оказать негативное влияние на обучающихся. С юридической точки зрения акцент делается на противоправности действий работника и их несоответствии установленным законом моральным принципам.

В условиях развития цифровых технологий и их активного проникновения в сферу образования, проблема аморальных проступков работников, выполняющих воспитательные функции, приобретает новые формы и особенности. Как справедливо подчеркивает А.А. Кульпин, активное развитие цифровых технологий открывает новые возможности для нарушения этических и правовых норм [6, с. 135], в том числе в профессиональной деятельности педагогических работников.

В частности, использование интернета и социальных сетей сопряжено с рисками кибербуллинга в отношении учащихся, распространения оскорбительных высказываний и изображений, несанкционированного сбора и использования персональных данных и даже распространение заведомо ложной информации, предусмотренной ст. 207.3 УК РФ [9].

Авторы Н.А. Данилова и А.А. Кульпин справедливо обращают внимание на проблему распространения недостоверной информации в период проведения специальной военной операции [5, с. 39]. Распространение работниками образовательных организаций заведомо ложных сведений (фейков), предусмотренных ст. 207.3 УК РФ, может нанести существенный вред как обучающимся, так и репутации самого работника и учреждения.



Схожей позиции также придерживаются Синявская С. П. и Панкова Е. Н., по мнению которых дети и подростки наиболее подвержены влиянию недостоверной информации, особенно исходящей от педагогов, которым они доверяют, что чревато искажением мировоззрения, паникой и другими негативными последствиями [8, с. 110].

На наш взгляд, опасность также заключается в том, что подобные действия в виртуальном пространстве могут быстро распространяться среди значительной аудитории и причинять серьезный вред. Кроме того, появляются новые риски нарушения работниками норм профессиональной этики в онлайн-взаимодействии с учениками и их родителями, например, некорректные комментарии в мессенджерах и социальных сетях. В этой связи видится необходимым разрешение данного пробела в законодательстве с целью минимализации количества дискуссий по рассматриваемой проблеме и приведения к единообразию судебной практики по данной категории трудовых споров.

Отметим, что расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 8 ст. 81 ТК РФ, возможно лишь в отношении ограниченного круга работников, профессиональная деятельность которых носит воспитательный характер. Согласно разъяснениям, данным в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, речь идет о педагогических работниках, выполняющих воспитательные функции в качестве основного вида трудовой деятельности. К таким профессиям относятся учителя, преподаватели образовательных учреждений, мастера производственного обучения, а также воспитатели детских садов и других учреждений, работающие с несовершеннолетними [2].

Перечень не является исчерпывающим, однако можно констатировать, что речь идет о специалистах, чья работа направлена на воспитание, образование и развитие обучающихся. Соответственно, данное основание



неприменимо для увольнения работников иных профессий, не связанных напрямую с педагогической деятельностью.

При этом правомерность увольнения работника, выполняющего воспитательные функции, в связи с совершением аморального проступка должна определяться с учетом совокупности факторов.

Во-первых, необходимо анализировать должностные обязанности конкретного работника на основании трудового договора, должностной инструкции и иных локальных актов, что позволит установить, в какой мере его профессиональная деятельность связана с реализацией воспитательных функций.

Во-вторых, при оценке аморальности проступка следует учитывать степень значимости выполняемых работником воспитательных функций, а также характер и обстоятельства самого проступка.

В-третьих, обязательным условием для применения рассматриваемого основания увольнения является установление факта несовместимости совершенного работником проступка с продолжением им педагогической деятельности.

Такой комплексный подход к оценке ситуации соответствует принципам трудового законодательства и позволяет обеспечить соблюдение прав как работников (в том числе и на обжалование в суде), так и работодателей в данной сфере.

Как уже указывалось ранее, понятие «аморальный проступок» не нашло свое отражение. Однако, стоит отметить, что применительно к основаниям расторжения трудового договора с работником, осуществляющим воспитательные функции, оно носит оценочный характер и нуждается в уточнении с учетом сложившейся правоприменительной практики.

Исходя из позиций, отраженных в судебных актах, аморальным проступком следует считать виновное действие или бездействие работника, нарушающее основополагающие морально-нравственные нормы, принятые в



обществе [3]. При этом место и время совершения такого проступка значения не имеют - он может быть совершен как по месту работы, так и в быту [2]. Главный критерий аморальности в рассматриваемом контексте — это несоответствие поведения работника тем этическим и моральным требованиям, которые предъявляются к лицам, выполняющим воспитательные функции. Установление данного факта является основанием для применения нормы об увольнении по причине утраты доверия к такому работнику с учетом специфики его профессиональной деятельности.

Федеральное законодательство в сфере образования устанавливает для педагогических работников обязанность соблюдать этические нормы и следовать требованиям профессиональной морали. В частности, согласно статье 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», к обязанностям педагога относятся учет особенностей психофизического развития обучающихся, соблюдение правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики, а также уважение чести и достоинства всех участников образовательных отношений [4].

Таким образом, действующее законодательство закрепляет необходимость для работников, выполняющих воспитательные функции, руководствоваться в своей деятельности не только правовыми предписаниями, но и моральными принципами, этическими нормами. Это обусловлено особым характером педагогического труда, влиянием работников данной сферы на формирование личности обучающихся. Указанные требования лежат в основе определения критериев аморальности проступков, совершаемых сотрудниками.

С учетом изложенного интересной представляется предложенная М.Н. Малечиной классификация аморальных проступков работников, выполняющих воспитательные функции, представляется весьма обоснованной и перспективной. Автор разделяет такие проступки на три группы в зависимости от масштаба негативных последствий: проступки, влияющие преимущественно



на обучающихся; проступки, влияющие на трудовой коллектив; проступки, наносящие ущерб имиджу и репутации организации [7, с. 66–67].

Дифференциация аморальных действий работников по данному основанию позволяет более точно определить их содержание и характер, а также дифференцировать степень общественной опасности таких проступков. Предложенный подход может использоваться для выработки критериев оценки аморальности проступка применительно к целям правового регулирования трудовых отношений. Учет негативных последствий по отношению к различным объектам повышает обоснованность решения вопроса о возможности продолжения работы лицом, их совершившим.

Наглядным примером и подтверждением необходимости введения таких изменений в трудовое законодательство выступает судебная практика. Определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции были удовлетворены требования о восстановлении истца на работе в должности учителя начальных классов и о признании приказа об увольнении по п. 8 ст. 81 ТК РФ незаконным. В рассматриваемом случае аморальным проступком, несовместимым с продолжением работы, было воспринято распространение фотографий интимного содержания работника, из объяснений которой следовало, что об их существовании она не знала, поскольку снимки были удалены. Также истец указывает, что фотографии были личными, разрешения на их копирование и распространение она никому не давала. Однако приказом директора учитель начальных классов все же была уволена на основании п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [10].

Возникновение подобных трудовых споров является последствием неурегулированности законодательного понятия аморального проступка как такового и отсутствия конкретных критериев для определения тяжести деяний, подпадающих под такую характеристику. Рассматривая приведенную ранее классификацию аморальных проступков в контексте указанного примера из судебной практики, можно констатировать, что деяния, совершенные учителем



младших классов, подпадают под третью группу и являются наиболее малозначительными. Так, в случае законодательного закрепления критериев дифференциации аморальных проступков, данные деяния могли бы привести к менее тяжким последствиям и санкциям для работника, выполняющего воспитательные функции.

Решение рассматриваемой проблемы видится возможным посредством введения новых положений в трудовое законодательство. Так, например, разделение аморальных проступков на три группы в зависимости от степени воздействия на обучающихся и трудовой коллектив позволит не только установить критерии аморальности совершаемых работником, выполняющим воспитательные функции, деяний, но и определить соразмерное наказание в случае возникновения спорной ситуации.

#### Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», № 1 (ч. 1), ст. 3, 07.01.2002.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Официальные документы в образовании», № 12.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) 6-е издание, под ред. О.А. Шевченко // «Проспект», 2022.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», № 53 (ч. 1), ст. 7598, 31.12.2012.
5. Данилова Н. А., Кульпин А. А. Обстоятельства, подлежащие установлению в ходе расследования публичного распространения заведомо ложной информации о действиях Вооруженных Сил Российской Федерации и иных участников специальной военной операции на территории Украины (ст. 207.3 УК РФ) // Криминалисть. – 2023. – № 4 (45). – С. 38—45.



6. Кульпин А. А. О необходимости расширения круга субъектов трудового права, как следствие цифровизации в период пандемии covid-19 // Альманах молодого исследователя. – 2021. – № 10. – С. 135–137.
7. Малеина М. Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права / М. Н. Малеина // Журнал российского права. – 2018. – № 10 (262). – С. 61–72.
8. Синявская С. П., Панкова Е. Н. Особенности анализа экстремистского дискурса на современном этапе // Криминалисть. 2022. – № 2 (39). – С. 110–115.
9. Уголовное дело № 1–184/2022 (2022 г.). Архив Ленинского районного суда г. Пензы.
10. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2019 года № 88–1181/2019.