












3. Реформирование гражданского судопроизводства
4. История отечественного государства и права
5. История государства и права зарубежных стран
6. Криминалистика
7. LegalTech. Цифровая криминалистика
8. Коммерческое право
9. Проблемы конституционного строя и конституционного статуса личности
10. Проблемы государственного строительства, федерализма и местного самоуправления
11. Актуальные вопросы современного международного права
12. Предпринимательское право
13. История политических и правовых учений
14. Философия права
15. Социология права
16. Теория государства и права
17. Сравнительное правоведение

Секция «Юриспруденция»

- 200.1 ТК РФ в контексте принципов трудового права
13.  Магомедова О.С. - Анализ зарубежной практики обеспечения трудовых прав исполнителей на онлайн-платформах
 14.  Митрясова А.С. - Проблемы реализации прав граждан в сфере трудоустройства в условиях цифровизации экономики.
 15.  Падурару Я.Д. - Вопросы трудоустройства молодежи
 16.  Полякова В.Н. - ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ
 17.  Полякова В.Ю. - «Принцип недопустимости злоупотребления правом: трудо-правовой аспект»
 18.  Таугазов М.Т. - Соглашение о неконкуренции в сфере наемного труда
 19.  Тюрина А.В. - К вопросу о соотношении прекращения трудового договора по п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ
 20.  Чернышев П.С. - Проблема охраны психического здоровья работников
 21.  Яблочкина А.В. - К вопросу о проявлении принципа единства и дифференциации в трудовом праве на примере регулирования труда лиц с семейными обязанностями
 22.  Якимова К.С. - Сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений с участием профессиональных спортсменов
 23.  Яковлева А.Е. - К вопросу о защите прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя.

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

К вопросу о соотношении прекращения трудового договора по п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ

Научный руководитель – Цыпкина Ирина Сергеевна

Тюрина Арина Владиславовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Институт непрерывного образования, Москва, Россия

E-mail: arina.10w@gmail.com

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, является увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ) [1].

Понятия "аморальный поступок" и "аморальное поведение" не закреплены ни в Трудовом кодексе РФ, ни в нормативных правовых актах, поскольку носят оценочный характер и связаны с нормами морали. В связи с чем судебные органы часто сами определяют, что является аморальным проступком. Например, Кызылский городской суд [2] указывает, что под аморальным проступком следует понимать деяние лица, нарушающее нравственные нормы, нормы морали, правила поведения в обществе как в целом, так и в конкретном коллективе.

Сложность состоит в том, что одновременно в обществе могут сосуществовать разные взгляды на один и тот же совершенный поступок, обусловленный разными причинами.

С основанием расторжения трудового договора по п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ переплетаются основания, перечисленные в пп. 1 и 2 ст. 336 Трудового кодекса, предусматривающие дополнительные основания в связи с прекращением трудового договора с педагогическим работником.

Главное отличие данных оснований на первый взгляд заключается в том, что если основание, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, распространяется на любого работника, выполняющего воспитательные функции, то ст. 336 ТК РФ только на педагогического работника. Но в соответствии с Федеральным законом № 273 «Об образовании Российской Федерации» педагогический работник [3], как сказано в ст. 2, - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Таким образом, можно сделать вывод, что круги субъектов в соответствии с данными основаниями увольнения совпадают.

Наличие в ст. 336 ТК РФ таких оснований, как грубое нарушение устава и применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, как представляется, является попыткой конкретизировать общую норму п. 8 ст. 81 ТК РФ дополнительных оснований увольнения педагогических работников, которые в большинстве случаев осуществляют обучение и воспитание подрастающего поколения и отвечают за нравственное развитие и правильное формирование личности. И то и другое может быть расценено как аморальный проступок, что позволяет сделать вывод о том, что п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ, по сути, включают в себя основания, предусмотренные в пп.1 и 2 ст.336 ТК РФ.

Данная статья предоставляет работодателю право расторгнуть трудовой договор с педагогом в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образова-

тельного учреждения. В соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 48 Закона «Об образовании Российской Федерации» обязанностями педагогического работника является соблюдение устав образовательной организации, ... правил внутреннего трудового распорядка. При этом, что такое грубое нарушение устава организации, законодатель не устанавливает. Таким образом, данный вопрос решается руководителем той или иной образовательной организации самостоятельно.

Так, в решении Кировского районного суда [4] основанием увольнения Моденовой О.А. послужил п. 2 ст. 336 ТК РФ, так как она «с силой взяла рукой за шею ученика 5 класса, несколько раз толкнула его руками, ударила рукой по затылку... , прижимала коленом к тумбочке, указанные действия сопровождала громким криком, называла ребенка «шакалом», затем вытолкала из кабинета». А в решении Кореневского районного суда [5] увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ было произведено в соответствии с тем, что она «при одевании детей на прогулку ударила воспитанника ладонью по щеке. Зимой... с силой толкала... , неоднократно повышала голос на детей, а также подойдя к ребенку, наклеила ему на рот ленту скотча». Таким образом можно сказать, что основания расторжения трудового договора в соответствии со ст. 336 ТК РФ носят аморальный характер и являются нарушением нравственных норм (также, как и основание, предусмотренное в п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Таким образом представляется, что пп.1 и 2 ст. 336 ТК РФ является неким уточнением положений, регламентированных в п.8 ч.1 ст.81 Кодекса, считаю необходимым исключить из ст. 336 ТК РФ пп.1 и 2, поскольку п.8 ч.1 ст. 81 охватывает более широкий круг лиц и понятие «аморального проступка, несовместимого с продолжением работы» включает в себя и нарушение Устава, и применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с последними изменениями и дополнениями на 30 июня 2019 года. -Москва: Эксмо, 2019.- С. 46- (Законы и кодексы).
- 2) Решение № 2-1937/2019 2-1937/2019~М-721/2019 М-721/2019 от 8 мая 2019 г. по делу № 2-1937/2019 <https://sudact.ru/regular/doc/piYp6oMeL2b1/>
- 3) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 06.02.2020) // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 31.
- 4) Решение № 2-4441/2017 2-4441/2017~М-3964/2017 М-3964/2017 от 14 ноября 2017 г. по делу № 2-4441/2017. <https://sudact.ru/regular/doc/6SwSpNKyAMWV/>
- 5) Решение № 2-164/2018 2-164/2018~М-151/2018 М-151/2018 от 5 июля 2018 г. по делу № 2-164/2018. <https://sudact.ru/regular/doc/9LVIZXOhDuml/>