

ТРУД ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ст. 334-336 ТК РФ). НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ¹

Шкатулла Владимир Иванович,

профессор, кандидат юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации,
Почётный работник высшей школы, Москва

Важнейшим условием развития системы образования является повышение уровня законности, правопорядка в системе образования. Большое значение для уровня правопорядка имеет знание законодательства всеми участниками образовательных отношений и судебной практики. Знание судебной практики позволяет более точно (в соответствии с законом) применять нормы права.

Ключевые слова: педагогический работник, трудовой договор, прекращение трудового договора, оплачиваемый отпуск, увольнение педагогического работника, физическое или психическое насилие над личностью учащегося, защита чести и достоинства преподавателя.

4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ)

4.1. Педагогическим работникам, в том числе воспитателям (согласно номенклатуре должностей, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678), состоящим в трудовых отношениях с организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организацией социального обслуживания, имеющей

¹ См. Шкатулла В.И. Труд педагогических работников (ст. 331–336 ТК РФ). Судебная практика. — Образовательные технологии. — 2018. — № 4. — С. 120.

лицензию на осуществление образовательной деятельности, и выполняющим обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, устанавливается норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы, а также предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней.

Как установлено судом, МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», в трудовых отношениях с которым состоит К. в должности воспитателя, является специализированным учреждением социального обслуживания, предназначенным для профилактики безнадзорности и беспризорности; предметом деятельности учреждения является оказание квалифицированной социальной помощи несовершеннолетним, оказавшимся в трудной жизненной ситуации или в социально опасном положении; основной вид деятельности направлен на предоставление услуг по социальному обслуживанию детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей. МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» не имеет лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Ввиду того, что в силу приведённых выше нормативных положений право на предоставление удлиненного ежегодного оплачиваемого

отпуска и сокращённую продолжительность рабочего времени имеют педагогические работники, состоящие в трудовых отношениях с организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организацией социального обслуживания, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности, и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, вывод суда апелляционной инстанции о том, что такое право связано с родом деятельности работника и не зависит от наличия у организации лицензии на осуществление образовательной деятельности, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признаёт основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения (*определение Судебной коллегии (далее — СК) по гражданским делам Верховного суда РФ от 31 июля 2017 г. № 81-КГ17-9*).

4.2. Судебная коллегия считает, что исходя из положений Устава Образовательной автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования, свидетельствующих о том, что организация создаётся в целях предоставления услуг в области образования, штатного расписания, включающего преподавательский состав в количестве



12 преподавателей, приказа о приеме истца на работу в качестве преподавателя по парикмахерскому искусству, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что в соответствии со ст. 334 ТК РФ истец имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам, продолжительностью 56 календарных дней (*кассационное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 26 января 2011 г. по делу № 33-212/2011*).

4.3. Трудовым договором, заключённым между сторонами, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена истцу в 56 календарных дней. Следовательно, обязательное условие трудового договора — продолжительность времени отдыха (основного отпуска) — работодатель мог изменить по соглашению с работником в случае его перевода на иную должность (*апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 ноября 2012 г. по делу № 33-6765/2012*).

4.4. Трудовым договором, заключённым между сторонами, продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска установлена истцу в 56 календарных дней. Следовательно, обязательное условие трудового договора — продолжительность времени отдыха (основного отпуска) —

работодатель мог изменить по своей инициативе в случае изменения организационных или технологических условий труда, если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены (*апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 07 ноября 2012 г. по делу № 33-6765/2012*).

5. Длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ)

5.1. Предоставляемый годичный отпуск не является мерой поощрения, эти обстоятельства не входят в состав порождающих фактов правоотношения по предоставлению отпуска, а регламентированы законом, ТК РФ — ст. 335 (*апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 24 апреля 2012 г. по делу № 33-3980*).

5.2. В ходе судебного разбирательства [истец] увеличил исковые требования, просил также включить в специальный стаж период нахождения в длительном отпуске (академический отпуск) на основании ст. 335 ТК РФ.

Отказывая во включении в специальный стаж истца периода нахождения в академическом отпуске с 03 декабря 2008 г. по 04 декабря 2009 г., суд исходил из того, что действующим пенсионным законодательством, как и законодательством,

действовавшим в период предоставления истцу длительного отпуска 2008–2009 гг., не предусмотрено включение отпуска без сохранения заработной платы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Мордовия от 28 марта 2017 г. по делу № 33–591/2017*).

5.3. Рассматриваемые требования основаны на положениях ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и предусмотренный ими **длительный отпуск сроком до одного года не относится к оплачиваемым**.

Таким образом, длительный отпуск установлен Трудовым кодексом Российской Федерации как неоплачиваемый (без сохранения заработной платы), если только Уставом образовательного учреждения не предусмотрена его оплата за счёт внебюджетных средств (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 августа 2017 г. по делу № 33–1090/2017*).

5.4. Доводы апелляционной жалобы о том, что длительный отпуск, предоставляемый педагогическим работникам сроком на один год, является оплачиваемым, не основаны на нормах материального права. Ст. 335 ТК РФ не устанавливает того, что длительный отпуск педагогических работников является оплачиваемым

(*апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 02 февраля 2017 г. по делу № 33–1188/2017*).

5.5. Трудовым кодексом Российской Федерации оплата длительного отпуска, право на который гарантировано педагогическим работникам (ст. 335 ТК РФ), не предусмотрена (*апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

Эта правовая позиция не основана на законе. В то же время длительный отпуск необходимо оплачивать из федерального бюджета. Такое правило позволит решать множество проблем, например уберечь преподавателей от «выгорания» в профессиональной деятельности, и т.д.

5.6. Вместе с тем из содержания положений ст. 126 и 127 ТК РФ следует, что при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные оплачиваемые отпуска.

При указанных обстоятельствах исковые требования, фактически направленные на взыскание компенсации за неиспользованный неоплачиваемый отпуск, не подлежали удовлетворению (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 августа 2017 г. по делу № 33–1090/2017*).

5.7. Вывод суда об отсутствии у истца права на получение при увольнении денежной компенсации



за неиспользование длительного отпуска, предусмотренного ст. 335 ТК РФ, является правильным.

Статья 127 ТК РФ устанавливает право работника на получение компенсации только в случае неиспользования оплачиваемого ежегодного отпуска (основного и дополнительного).

Оплата длительного отпуска педагогического работника ни ст. 335 ТК РФ, ни Уставом образовательного учреждения не предусмотрены, соответственно, ст. 127 ТК РФ в данном случае не применима, и у истца не возникло право на получение при увольнении компенсации за неиспользование длительного отпуска (*апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

5.8. В силу ст. 335 ТК РФ педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, следовательно, вправе выйти из такого отпуска в любое время по своему усмотрению. Предоставление длительного отпуска в данном случае является гарантией сохранения трудовых отношений, временно отсутствующий работник не может быть ограничен в праве выйти на работу до окончания такого отпуска (*апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 17 июля 2014 г. по делу № 11–6967/2014*).

5.9. Удовлетворяя заявление прокурора, суд обоснованно исходил

из того, что, установив в Трудовом кодексе Российской Федерации с учётом особых условий труда педагогических работников трудовую льготу в виде длительного отпуска сроком до одного года, федеральный законодатель не предусмотрел возможности отказа в предоставлении такого отпуска в связи с предупреждением педагогического работника о расторжении трудового договора работника из-за ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников организации (*определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 19 мая 2010 г. № 9-Г10–11*).

5.10. Доводы истца в жалобе о наличии у него права на предоставление длительного отпуска независимо от наличия либо отсутствия в образовательной организации локального нормативного акта, устанавливающего порядок и условия предоставления такого отпуска, судебная коллегия находит обоснованными (*апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 12 февраля 2016 г. по делу № 33–1921/2016*).

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ)

1. По ст. 336 ТК РФ могут быть уволены исключительно педагогические работники, то есть лица,

осуществляющие в образовательных учреждениях различных типов и видов деятельность по обучению и воспитанию граждан (*обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника, за 2008–2010 гг.*).

2. Доводы подателя апелляционной жалобы об обязательности получения работодателем до предстоящего увольнения согласия профсоюзного комитета основаны на ошибочном толковании закона, так как необходимость истребования мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена при увольнении работника в ряде перечисленных в ст. 373 ТК РФ случаев, к числу которых расторжение трудового договора по основаниям ст. 336 ТК РФ не относится (*апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 09 октября 2013 г. по делу № 33–4710/2013*).

3. Трудовой договор с тренерами-преподавателями образовательных организаций, выполняющими учебно-тренировочную и воспитательную работу с обучающимися, воспитанниками, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ (ст. 77, 81, 83, 84) и иными федеральными законами, может быть прекращён по дополнительным основа-

ниям для прекращения трудового договора с педагогическими работниками: в случае повторного в течение одного года грубого нарушения Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ), а также в случае применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, п. 2 ст. 336 ТК РФ (*Постановление Пленума Верховного суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», п. 26*).

4. В Уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений Устава (*справка по результатам изучения судебной практики по делам о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за 9 месяцев 2011 г.*).

Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением Устава образовательного учреждения можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных Уставом. Вопрос о том, является ли нарушение Устава образовательного учреждения грубым, решается руководителем данного образовательного учреждения.

5. Поскольку содержание образования должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения



личности и создание условий для её самореализации, применение методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, признаётся грубым нарушением педагогическим работником своих трудовых обязанностей, что обуславливает возможность расторжения с ним трудового договора даже в случае однократного применения таких методов (*обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника, за 2008–2010 гг.*).

Увольнение по данному основанию требует соблюдения правил привлечения работников к дисциплинарной ответственности и порядка проведения дисциплинарного расследования (*апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 11 апреля 2014 г. по делу № 33–3888/14*).

6. В апелляционной жалобе истец выражает несогласие с тем, что её поведение являлось насилием над обучающимся и основанием для увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ. Данный довод не влечёт отмену решения, поскольку в суде первой инстанции нашёл подтверждение факт удержания истцом ученицы в запортом изнутри кабинете во внеучебное время вопреки воле ученицы и её матери, что является

психическим насилием над обучающимся.

Несостоятелен довод апелляционной жалобы истца о том, что не проводилось служебное расследование по факту, послужившему поводом к увольнению, поскольку ни трудовым законодательством, ни законодательством об образовании проведение такой проверки не предусмотрено (*апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2016 г. № 33–6881/16*).

7. Увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ является дополнительным основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником, оно не относится к дисциплинарным взысканиям, не отнесено к прекращению трудового договора по инициативе работодателя, в силу чего доводы о нарушении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности не имеют правового значения для разрешения данного спора (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 11 января 2017 г. по делу № 33–95/2017*).

8. Из материалов дела следует, что приказ о проведении дисциплинарного расследования по поступившей на истца жалобе и докладной, поданных в письменной форме, не издавался, соответствующая комиссия для этого не создавалась и такое расследование не проводилось, его результаты актом расследования

с изложением в нём установленных обстоятельств (о подтверждении либо неподтверждении фактов, изложенных в жалобе) не оформлялись и членами комиссии не заверялись.

При изложенных обстоятельствах увольнение истца за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, нельзя признать законным, и у суда не имелось оснований для отказа ей в иске о восстановлении на работе (*апелляционное определение Свердловского областного суда от 19 июля 2012 г. № 33–8588/2012*).

9. При рассмотрении дел о восстановлении на работе работников, уволенных по данному основанию, необходимо учитывать, что расторжение трудового договора в связи с применением педагогическим работником методов обучения, связанных с насилием над личностью обучающегося, воспитанника, допустимо после проведения дисциплинарного расследования о нарушении норм профессионального поведения, которое может быть проведено по жалобе другого педагогического работника, поданной в письменной форме. Копия такой жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику (*обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора*

по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника, за 2008–2010 гг.).

10. Исходя из положений ст. 192 ТК РФ, увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ не относится к дисциплинарным взысканиям, в связи с чем работодатель вправе был уволить истца без истребования письменных объяснений (*апелляционное определение Московского городского суда от 26 февраля 2016 г. № 33–6881/16*).

11. Поскольку увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя и дисциплинарным взысканием, при увольнении по данному основанию должен соблюдаться порядок применения взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, в частности до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (*апелляционное определение Свердловского областного суда от 19 июля 2012 г. № 33–8588/2012*).

12. В связи с тем, что применение педагогом физического или психического насилия над личностью обучающегося или воспитанника является нарушением норм профессионального поведения, увольнение по данному основанию требует соблюдения порядка проведения дисциплинарного расследования. В процессе дисциплинарного расследования работодатель должен



установить факт применения насилия, его цель, время, место, наличие или отсутствие умысла на основании свидетельских показаний, осмотра пострадавшего, медицинских документов (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 14 июня 2012 г.*).

13. Увольнение по этому основанию [п. 2 ст. 336 ТК РФ] не отнесено законодателем к дисциплинарным взысканиям, поэтому работодатель не связан сроками привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Однако при увольнении за пределами соответствующих сроков следует исходить из принципа соразмерности, означающего в данном случае необходимость применения увольнения в разумный срок после завершения дисциплинарного расследования (*обобщение судебной практики рассмотрения гражданских дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя и по другим основаниям, не связанным с волеизъявлением работника, за 2008–2010 гг.*).

14. Доводы истца в апелляционной жалобе о том, что ответчиком не доказано наличие оснований для увольнения по п. 2 ст. 336 ТК РФ, судебная коллегия находит несостоятельными, указанные доводы опровергаются представленными по делу доказательствами, которым дана надлежащая оценка. Сам по себе

факт прекращения уголовного дела в отношении работника в связи с декриминализацией законодателем того или иного деяния не опровергает выводы суда о доказанности применения истцом недозволенных методов воспитания (*апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Удмуртской Республики от 11 января 2017 г. по делу № 33–95/2017*).

15. Доводы апелляционной жалобы о том, что решение подлежит отмене в связи с неназначением судом по делу психолого-педагогической и лингвистической экспертизы, не могут быть приняты во внимание, так как такого ходатайства стороны суду не заявляли, а у суда отсутствовали объективные обстоятельства для назначения таких экспертиз, так как действия работника с очевидностью свидетельствуют о нарушении норм профессиональной этики.

Установление факта применения к ученице физического насилия не требует в силу положений п. 2 ст. 336 ТК РФ наличия вступившего в законную силу обвинительного приговора для увольнения преподавателя по этому основанию (*апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 12 апреля 2016 г. по делу № 33–305/2016*).

16. Принимая во внимание локальные акты ГБОУ в виде Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка для работников,

суд пришёл к обоснованному выводу о том, что основания для увольнения истца по п. 2 ст. 336 ТК РФ у работодателя имелись, поскольку факт применения методов воспитания, связанных с физическим насилием над личностью обучающегося, подтверждён совокупностью доказательств.

Довод истца о том, что факт применения им к ученику физической силы не подтверждён, не влечёт отмену решения суда, поскольку основанием для увольнения истца по п. 2 ст. 336 ТК РФ является применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, независимо от наступивших последствий в виде причинения вреда здоровью (*апелляционное определение Московского городского суда от 26 ноября 2015 г. № 33-44270/15*).

17. Применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над обучающимися в школе, может быть подтверждено показаниями свидетелей, заключением экспертизы, письменными доказательствами. Все эти доказательства проверяются и оцениваются судом в их совокупности (*апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 05 ноября 2015 г. по делу № 11-13522/2015*).

18. **Физическое или психическое насилие** представляет собой умышленное причинение обучающемуся,

воспитаннику физических или нравственных страданий в целях наказания или принуждения к совершению каких-либо действий (*апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 03 августа 2017 г. по делу № 33-12544/2017*).

19. Доводы апелляционной жалобы не могут быть приняты во внимание, поскольку увольнение по п. 2 ст. 336 ТК РФ возможно в случае применения (в том числе однократного) педагогическим работником к обучающимся или воспитанникам следующих методов: физического насилия; физической силы; принудительного физического воздействия (*апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 09 декабря 2013 г. по делу № 33-15776/2013*).

20. В соответствии с п. 2 ст. 336 ТК РФ, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основанием для прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Физические страдания могут быть причинены в результате нанесения побоев, ударов и совершения других действий, сопряжённых с причинением физической боли (*определение Краснодарского краевого*



суда от 16 сентября 2014 г. по делу № 4г-6864/2014).

21. Психическое насилие — это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности, может понижать его нравственный (духовный), социальный статус.

Формами психического насилия являются:

- угрозы (запугивание) в адрес обучающегося;
- преднамеренная изоляция обучающегося;
- предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
- оскорбление и унижение достоинства;
- систематическая необоснованная критика ребёнка, выводящая его из душевного равновесия;
- постоянная негативная характеристика обучающегося;
- демонстративное негативное отношение к обучающемуся;
- демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил; очевидное занижение оценки;
- настраивание коллектива против ребёнка; создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп; склонение ребёнка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе);
- принуждение ребёнка жить по аморальным нормам (*апелляционное определение СК по гражданским*

делам Верховного суда Республики Дагестан от 11 марта 2015 г. по делу № 33–941/2015).

22. По смыслу п. 2 ст. 336 ТК РФ психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путём запугивания, чтобы сломить волю к сопротивлению, к отстаиванию своих прав и интересов (*апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 05 ноября 2015 г. по делу № 11–13522/2015).*

23. Учитывая вышеизложенное, суд, проверяя порядок увольнения истца по п. 2 ст. 336 ТК РФ, пришёл к правильному выводу, что данный порядок был соблюден, до применения дисциплинарного взыскания от работника были затребованы письменные объяснения, которые истцом были даны, работодателем были проведено расследование обстоятельств произошедшего конфликта и учтена тяжесть совершённого истцом дисциплинарного проступка. При этом было указано на то, что применение педагогическим работником в отношении обучающегося, в том числе нарушившего правила поведения, оскорбительных слов в устной или письменной форме недопустимо, является психическим насилием над личностью и влечёт увольнение работника по п. 2 ст. 336 ТК РФ (*определение Московского городского суда от 25 декабря 2015 г. № 4г-11526/15).*

Для повышения качества правового регулирования трудовых отношений целесообразно в ТК РФ, раздел 12, главу 52 ввести статьи: 336.1. Защита чести и достоинства педагогических работников; 336.2. Соблюдение прав и свобод педагога в образовательной организации; 336.3. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации; 336.4. Рабочее место педагога; 336.5. Профессиональный стандарт педагога. Должностная инструкция педагога.

Нуждается в развитии статья **332 ТК РФ**. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Её содержание необходимо расширить, изменив название статьи на «Особенности регулирования трудовых отношений с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ». Эту статью можно дополнить следующими статьями: 332.1. Правовой статус преподавателя вуза; 332.2. Правовой статус заведующего кафедрой; 332.3. Правовой статус профессора вуза; 332.4. Профессиональный стандарт преподавателя вуза, и т.д.

24. Судебная практика по вопросам защиты чести и достоинства

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации (утв. Президиумом Верховного суда Российской Федерации 16 марта 2016 г.)

Положения части 1 статьи 21, статей 23 и 34, статьи 45 и части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации гарантируют каждому право на судебную защиту своей чести и доброго имени.

В силу предписания части 3 статьи 17, статьи 29 Конституции Российской Федерации устанавливается возможность выражения каждым своего мнения и убеждения любым законным способом, не нарушающим права и свободы других лиц. Это обязывает суд как орган правосудия при разрешении возникающих споров обеспечивать баланс конституционно защищаемых прав человека на свободное выражение взглядов и прав на защиту всеми своей чести, достоинства и деловой репутации.

Реализация конституционных прав, направленных на защиту нематериальных благ, осуществляется в порядке, предусмотренном статьёй 12, пунктом 5 статьи 19, статьями 150, 152, 1099 и 1100, пунктом 3 статьи 1251, пунктом 2 статьи 1266 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ). Требования об их защите сроком давности не ограничены



(статья 208 ГК РФ), исключение из этого правила установлено в пункте 10 статьи 152 ГК РФ в отношении сведений о гражданине, распространённых в средствах массовой информации.

В рамках проводимой в последнее время в Российской Федерации реформы гражданского законодательства были изменены правовые нормы о судебной защите нематериальных благ, устанавливающие более широкие средства правовой защиты для лиц, в отношении которых распространены сведения диффамационного характера, в том числе и в сети «Интернет».

С 1 октября 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 142-ФЗ «О внесении изменений в подраздел 3 раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», которым в том числе были внесены изменения в главу 8 ГК РФ «Нематериальные блага и их защита».

Помимо редакционных уточнений в названную главу введён ряд следующих новелл.

Одной из них является норма, определяющая дополнительные способы защиты нарушенных прав гражданина: принадлежащие ему нематериальные блага могут быть защищены путём признания судом факта нарушения его личного немущественного права, опубликования решения суда о допущенном нарушении, а также путём пресечения или запрещения действий,

нарушающих или создающих угрозу нарушения личного немущественного права либо посягающих или создающих угрозу посягательства на нематериальное благо (пункт 2 статьи 150 ГК РФ).

В пункте 1 статьи 152 ГК РФ предусмотрена возможность обеспечения после смерти гражданина судебной защиты не только его чести и достоинства, но также его деловой репутации.

Кроме того, в тех случаях, когда сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, стали широко известны и в связи с этим опровержение невозможно довести до всеобщего сведения, гражданину предоставлено право требовать удаления соответствующей информации, а также пресечения или запрещения дальнейшего распространения указанных сведений путём изъятия и уничтожения без какой бы то ни было компенсации изготовленных в целях введения в гражданский оборот экземпляров материальных носителей, содержащих указанные сведения, если без уничтожения таких экземпляров материальных носителей удаление соответствующей информации невозможно (пункт 4 статьи 152 ГК РФ).

Пункт 10 статьи 152 ГК РФ гарантирует судебную защиту в случаях распространения о лицах не только сведений, порочащих их честь, достоинство или деловую репутацию, но также любых рас-

пространённых о них сведений, если эти сведения не соответствуют действительности.

Верховный суд Российской Федерации проанализировал практику рассмотрения судами в 2010–2015 годах дел о защите чести, достоинства и деловой репутации.

Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что количество таких дел, рассматриваемых ежегодно как в судах общей юрисдикции, так и в арбитражных судах, разрешающих споры о защите деловой репутации в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, является стабильным. В среднем в год рассматривается **5000** дел в судах общей юрисдикции и **800** дел в арбитражных судах.

Литература

1. *Маркин Н.С., Надвикова В.В., Шкатулла В.И.* Трудовое право. Учебник для бакалавриата. — М.: Прометей, 2019.
2. *Надвикова В.В., Шкатулла В.И.* Трудовое право. Ч 1. Учебник для магистратуры. — М.: Прометей, 2019.
3. *Надвикова В.В., Шкатулла В.И.* Трудовое право. Ч 2. Учебник для магистратуры. — М.: Прометей, 2019.
4. *Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Сутина Л.М., Надвикова В.В.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; 17-е издание, дополненное; постатейный). — Специально для системы ГАРАНТ, 2016 г.
5. *Шкатулла В.И.* Образовательное право России: учебник для вузов. — «Юстицинформ», 2015 г.