

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Постоянной комиссии по трудовым правам и социальному партнерству Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека

Город Москва, 30 марта 2014 года

Предмет экспертизы: Соответствие законодательству приказа об увольнении д.и.н. профессора Кафедры философии ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России Зубова Андрея Борисовича от 24.03.2014г. №649-к.

При разрешении вопроса, экспертом изучены следующие документы:

- Письмо проректора МГИМО по правовым и административным вопросам Шитькова С.В. от 28.03.2014г. №725/01 в адрес Советника Президента РФ – Председателя Совета по развитию гражданского общества и правам человека М.А. Федотова;
- Копии, извлечения из публикаций, интервью, выступлений, данных Зубовым А.Б. в период февраль-март 2014г. в различных СМИ, связанных с обсуждением официальной государственной политики Российской Федерации в части взаимоотношений с Украиной и выходом АРК Крым из ее состава;
- Приказ ректора ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России от 24.03.2014г. №649-к «Об увольнении Зубова А.Б.»;
- Устав ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России;
- Положение об основных принципах корпоративного поведения и правилах организации работы со сведениями конфиденциального характера ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России;
- Коллективный договор ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России на 2011-2014 годы;
- Правила внутреннего распорядка ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России;
- Письмо проректора МГИМО Малыгина А.В. от 05.03.2014г. в адрес Зубова А.Б.;
- Выписка из протокола №1/11 от 16.05.2011г. заседания Общего собрания трудового коллектива и обучающихся - Конференции МГИМО (У) МИД России;
- Выписка из протокола №44/12 от 23.05.2012г заседания Ученого Совета МГИМО (У) МИД России;
- Копии телеграмм, направленных проректором МГИМО Шитьковым С.В. в адрес Зубова А.Б. и обратные телеграфные уведомления о вручении;
- Информационное сообщение с портала МГИМО от 24.03.2014г. «О Зубове А.Б.»;
- Информационное сообщение с портала МГИМО от 26.03.2014г. «Несколько слов о свободе выбора».

Обстоятельства: 24 марта 2014г. Ректором ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России издан приказ №649-к «Об увольнении Зубова А.Б.», в соответствии с которым в связи с неоднократным нарушением п. 5.1 раздела 5 Устава Университета, п.2.2 раздела 2,

п. 3.4 раздела 4, п. 4.4 раздела 4, раздела 5 Положения об основных принципах корпоративного поведения и Правил внутреннего распорядка МГИМО (У) МИД России с Зубовым Андреем Борисовичем, д.и.н. профессора Кафедры философии ФГБОУ ВПО МГИМО (У) МИД России, досрочно прекращены трудовые отношения по пункту 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

В основание приказа от 24.03.2014г. №649-к работодателем положены: п. 5.1 раздела 5 Устава Университета, п.2.2 раздела 2, п. 3.4 раздела 4, п. 4.4 раздела 4, раздела 5 Положения об основных принципах корпоративного поведения и Правила внутреннего распорядка МГИМО (У) МИД России.

Зубов А.Б. ознакомлен с приказом под роспись 24.03.2014г.

В соответствии с п. 8 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Данная мера может применяться только к лицам, осуществляющим обучение и воспитание в образовательных учреждениях, поскольку именно эти лица отвечают за нравственное развитие и формирование личности. Сложность состоит в том, что законодательство не определяет понятие «аморальное поведение», в результате работодатель, намеренный уволить работника за совершение аморального поступка, всякий раз самостоятельно оценивает с точки зрения соответствия нормам морали тот или иной поступок, совершенный работником.

Существование самостоятельного основания для расторжения по инициативе работодателя трудового договора с указанной категорией работников свидетельствует о том, что общество не может доверить воспитание граждан лицу, совершившему серьезное нарушение норм общественной морали.

В юридической науке под моралью (нравственностью) принято понимать¹ важнейший социальный институт, одну из форм общественного сознания. Она представляет собой совокупность исторически складывающихся и развивающихся жизненных принципов, взглядов, оценок, убеждений и основанных на них норм поведения, определяющих и регулирующих отношения людей друг к другу, обществу, государству, семье, коллективу, классу, окружающей действительности. Приведенное определение отражает лишь наиболее общие черты морали. Фактически же содержание и структура этого явления глубже, богаче и включает в себя также психологические моменты: эмоции, интересы, мотивы, установки и другие слагаемые.

¹ «ТЕОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА», Издание второе, переработанное и дополненное, под редакцией д.ю.н. профессора, заслуженного деятеля науки РФ Н И Матуэова и д.ю.н. профессора А.В.Малько, М, Юрист, 2001

Иначе говоря, мораль есть система исторически определенных норм, взглядов, принципов, оценок, убеждений, выражающихся в поступках людей, регулирующих их действия с позиций добра и зла, справедливого и несправедливого, честного и бесчестного, поощряемого и порицаемого, благородства, совести, порядочности и других аналогичных нравственных критериев. С этой точки зрения дается (должна даваться) моральная оценка всех общественных отношений, поступков и действий людей. Универсальные категории морали – «добро» и «зло», через которые оцениваются другие моральные понятия: честь, совесть, порядочность и т. п.

Поскольку категории морали и нравственности являются универсальными, т.е. принятыми в обществе в целом, без каких-либо изъятий и отступлений, постольку, аморальным может являться только такой поступок, который с точки зрения общества в целом, будет признаваться несоответствующим моральным нормам и вызывать всеобщее осуждение.

Один и тот же поступок не может оцениваться обществом по-разному на соответствие основным категориям морали и нравственности, например, в зависимости от того, в каком учебном заведении работает работник. В противном случае категории морали и нравственности должны исключать их универсальность для всего общества.

Например, если преподаватель распивает спиртные напитки в присутствии или вместе с воспитанниками, устраивает драки, позволяет себе грубое оскорбление с использованием нецензурных или иных выражений, унижающих личное достоинство, совершает развратные или иные действия, оказывающие негативное влияние на воспитываемых, в особенности те, за которые предусмотрена административная или уголовная ответственность, – такие действия однозначно относятся к аморальным, независимо от места работы лица, совершившего эти действия.

Поскольку аморальным проступком принято считать виновное деяние (как действие, так и бездействие), грубо нарушающее нормы морали, постольку аморальный проступок следует отличать от нарушений правил корпоративной этики. На сегодняшний день многие, особенно крупные, компании разрабатывают и утверждают своими локальными актами различного рода кодексы корпоративной этики. В трудовой договор, как правило, включается обязанность работников соблюдать указанные правила. Это может касаться формы одежды (дресс-код) или неразглашения информации о деятельности компании и т.п. Однако нарушение указанных корпоративных правил не образует аморального проступка, если такое деяние не сопровождается нарушением общепринятых норм морали. Неэтичный, с точки зрения корпоративной этики, поступок работника может не иметь характера грубого нарушения норм морали, принятых в обществе, и, соответственно, рассматриваться как аморальный.

Наконец, Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность увольнения работника

за совершение только такого аморального проступка, который препятствует продолжению данной работы. Обязательным условием применения данного основания расторжения трудового договора является несовместимость совершенного проступка с продолжением работы по выполнению воспитательных функций. Воспитание представляет собой целенаправленное и систематическое воздействие на воспитываемого. Поскольку между работником, совершившим аморальный проступок, и воспитываемым в большинстве случаев существует постоянный контакт, работодатель должен оценить, как этот проступок отразится на воспитательном процессе.

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

- совершенный работником аморальный проступок оказал пагубное воздействие на воспитываемого;
- совершенный работником аморальный проступок дает основания предполагать, что работник в будущем может совершить аналогичный или другой проступок, который окажет пагубное воздействие на воспитываемого.

Как следует из материалов, представленных к изучению и исследованию, основанием для увольнения профессора Зубова А.Б. за совершение аморального поступка, не совместимого с продолжением им педагогической деятельности, стали его публичные высказывания в СМИ, отражающие его гражданскую позицию по вопросу международной политики Российской Федерации, идущие вразрез с официальным курсом Правительства РФ.

Конституция Российской Федерации, являясь нормативным правовым актом высшей юридической силы (ст. 15), определяет, что Российская Федерация является демократическим правовым государством (ст. 1), на территории которого человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст. 2). Каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами и несет равные обязанности, предусмотренные Конституцией Российской Федерации (ст. 6). В Российской Федерации признается идеологическое многообразие, никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. В Российской Федерации признаются политическое многообразие, многопартийность (ст. 13).

Права и свободы человека, определяемые главой 2 Конституции Российской Федерации, гарантируют каждому свободу мысли, слова, научной деятельности и преподавания (ст. ст. 29 и 44) и означают, что лицо, осуществляющее научную и (или) преподавательскую деятельность в учебном заведении, имеет право излагать свои взгляды с кафедры, или, тем более, в прессе, учитывая лишь ограничения, предусмотренные самой Конституцией и законами.

В полном соответствии с нормами Конституции Российской Федерации, в соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 47 Федерального закона «Об образовании» педагогические работники пользуются академическими правами и свободами, в том числе имеют право свободного выражения своего мнения, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность.

В связи с этим, возникает вопрос, возможна ли ситуация, когда действия работника, полностью соответствующие основному закону государства – Конституции, а также закону, регулирующему профессиональную деятельность, могут признаваться аморальными и препятствующими дальнейшему продолжению преподавательской деятельности?

Признание действий профессора Зубова А.Б., выраженных в публичных выступлениях в различных СМИ с критикой официальной линии государства в отношении с Украиной, как аморальных и не позволяющих продолжать дальнейшую педагогическую деятельность, не может быть оценено как законное и обоснованное, соответствующее Конституции Российской Федерации и нормам международного права.

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Согласно Рекомендации о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений, принятой на 29-й сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО (г. Париж, 21.10.1997), преподавательские кадры учреждений высшего образования, как и другие группы и индивидуумы, должны пользоваться гражданскими, политическими, социальными и культурными правами, признанными на международном уровне в отношении всех граждан. Поэтому все преподавательские кадры учреждений высшего образования должны пользоваться правом на свободу мысли, совести, религии, слова, собраний и объединения, а также правом на свободу и безопасность личности и свободу передвижения. Как граждане, они не должны сталкиваться с какими-нибудь препятствиями или ограничениями в осуществлении своих гражданских прав, включая право содействия социальным изменениям путем свободного выражения своего мнения о государственной политике и политике, затрагивающей высшее образование. Они не должны подвергаться никаким наказаниям в результате только лишь осуществления таких прав (п.26 Рекомендации).

В Рекомендации также подчеркивается, что увольнение преподавателей в качестве дисциплинарного взыскания по этому основанию допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, к которым относятся: систематическое невыполнение должностных обязанностей, явная профессиональная непригодность, подделка или фальсификация результатов научных исследований; серьезные финансовые нарушения; сексуальные

домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, или высказывание серьезных угроз в их адрес; извлечение противоправной выгоды из учебного процесса путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение; сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы (п.50 Рекомендации).

Очевидно, что действия, которые, по мнению работодателя, совершены профессором Зубовым А.Б., в смысле, придаваемом вышеуказанной Рекомендацией, не могут быть отнесены к обоснованным и достаточным причинам увольнения.

В силу вышеприведенной нормы основного закона Российской Федерации, неотъемлемой частью правовой системы России является Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод, представляющая собой один из основных документов Совета Европы, юрисдикция которого распространяется на Российскую Федерацию с 05.05.1998г. Конвенция устанавливает неотъемлемые права и свободы для каждого и обязывает государства гарантировать эти права каждому человеку, который находится под их юрисдикцией.

Статья 10 Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод предусматривает, что каждый имеет право свободно выражать свое мнение. Это право включает свободу придерживаться своего мнения и свободу получать и распространять информацию и идеи без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей и независимо от государственных границ. Осуществление этих свобод, налагающее обязанности и ответственность, может быть сопряжено с определенными формальностями, условиями, ограничениями или санкциями, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности, территориальной целостности или общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья и нравственности, защиты репутации или прав других лиц, предотвращения разглашения информации, полученной конфиденциально, или обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия.

Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) неоднократно рассматривал дела, по жалобам граждан на нарушения государствами их прав, предусмотренных ст. 10 Конвенции, в т.ч. в области соблюдения трудовых прав.

В этой связи особое значение имеет Постановление ЕСПЧ по делу «Кудешкина против Российской Федерации» (Жалоба N29492/05) (Страсбург, 26 февраля 2009 года). В данном деле ЕСПЧ, рассматривая вопросы нарушения права, указал, что статья 10 Конвенции применима в сфере трудовых отношений, и государственные служащие имеют право на свободу выражения мнения. При этом вопросы, представляющие особый интерес в демократическом обществе, должны обсуждаться

свободно. В рассматриваемом деле заявительница, занимавшая должность судьи, утверждала, что прекращение ее полномочий произошло по решению Квалификационной коллегии судей г. Москвы после критических высказываний с ее стороны в средствах массовой информации во время предвыборной кампании, и что это нарушило ее право на свободу выражения мнения, гарантированное статьей 10 Конвенции. По мнению заявительницы, «хотя власти утверждали, что прекращение ее полномочий было необходимо для "обеспечения авторитета и беспристрастности правосудия", это не было действительной целью оспариваемой меры. Она утверждала, что власти были намерены продемонстрировать всем членам судейского сообщества, что информация о нарушениях в работе судебной системы не должна становиться достоянием общественности, чтобы оградить судейское сообщество от общественного контроля даже по делам, касающимся применения процессуальных гарантий... (п.57)».

Европейский суд напомнил, что статья 10 Конвенции применима в сфере трудовых отношений, и государственные служащие, такие как заявительница, имеют право на свободу выражения мнения. Такая позиция отражена также в Постановлении Европейского суда по делу "Фогт против Германии", § 53; Постановлении Большой палаты по делу "Вилле против Лихтенштейна" (Wille v. Liechtenstein), жалоба N 28396/95, § 41, ECHR 1999-VII; Постановлении Европейского суда от 2 сентября 1998 г. по делу "Ахмед и другие против Соединенного Королевства" (Ahmed and Others v. United Kingdom), § 56, Reports 1998-VI; Постановлении Европейского суда от 29 февраля 2000 г. по делу "Фуэнтес Бобо против Испании" (Fuentes Bobo v. Spain), жалоба N 39293/98, § 38; и Постановлении Большой палаты от 12 февраля 2008 г. по делу "Гуджа против Молдавии" (Guja v. Moldova), жалоба N 14277/04, § 52).

ЕСПЧ признал, что в данном деле имело место нарушение статьи 10 Конвенции, указав следующее: «94. Европейский суд отмечает, что заявительница выступила с публичной критикой по весьма деликатному вопросу, касавшемуся поведения различных должностных лиц в связи с широкомасштабным делом о коррупции, в котором она участвовала в качестве судьи. Действительно, в своих интервью она указывала на обескураживающее положение дел и утверждала, что случаи давления на судей были распространены повсеместно, и эта проблема требовала серьезного внимания для обеспечения независимости судебной системы и сохранения общественного доверия к ней. Нет сомнений в том, что, действуя таким образом, она затронула крайне важную тему, представляющую всеобщий интерес, обсуждение которой в демократическом обществе должно осуществляться свободно. Ее решение сделать эту информацию публичной было основано на ее личном опыте и принято только после того, как она была лишена возможности участвовать в судебном разбирательстве в своем официальном качестве... 99. Европейский суд напоминает о "сдерживающем воздействии", которое опасение подвергнуться наказанию оказывает на осуществление свободы выражения мнения (см., с необходимыми изменениями, упоминавшееся выше Постановление Большой палаты по делу "Вилле против Лихтенштейна", § 50; Постановление Европейского суда по делу "Никула против

Финляндии" (Nikula v. Finland), жалоба N 31611/96, § 54, ECHR 2002-II; Постановление Большой палаты по делу "Кумпэнэ и Мазэре против Румынии" ({Cumprana and Mazare} v. Romania), жалоба N 33348/96, § 114, ECHR 2004-XI; и Постановление Европейского суда от 13 ноября 2003 г. по делу "Элджи и другие против Турции" (Elci and Others v. Turkey), жалобы N 23145/93 и 25091/94, § 714). Это воздействие, которое наносит вред обществу в целом, также является фактором, имеющим отношение к соразмерности и, соответственно, оправданности взыскания, примененного к заявительнице, которая, как было указано, вне всякого сомнения имела право привлечь внимание общественности к рассматриваемой теме. 100. Соответственно, Европейский суд заключает, что спорное наказание было несоразмерно суровым по отношению к заявительнице и, кроме того, могло оказать "сдерживающее воздействие" на судей, желающих принять участие в публичной дискуссии об эффективности судебных институтов. 101. С учетом вышеизложенного Европейский суд полагает, что национальные власти не достигли справедливого равновесия между необходимостью защиты авторитета правосудия, репутации или прав других лиц, с одной стороны, и необходимостью защиты права заявительницы на свободу выражения мнения, с другой стороны».

Рассматривая ситуацию с увольнением профессора А.Б.Зубова, следует обратить внимание также на то, что в соответствии с частью 1 ст. 3 Трудового кодекса РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Издание работодателем приказа об увольнении работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с его публичными высказываниями по политическим вопросам можно признать дискриминацией по признаку политических убеждений и взглядов.

Следует отметить, что увольнение работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможно в случае совершения им аморального проступка не только на рабочем, но и в общественном месте, и в быту (п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 13.03.2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации положений Трудового кодекса РФ»). В случае увольнения за совершение аморального проступка работодателю необходимо провести служебное расследование с целью подтверждения аморального поведения и объективно оценить не только тяжесть совершенного проступка, но и его связь с трудовой деятельностью, последующее поведение работника и т. д. В случаях, когда аморальное поведение подтверждается вступившим в силу решением суда, протоколом об административном правонарушении или другим официальным документом, трудовой договор может быть расторгнут без соблюдения процедуры расследования.

Как следует из представленных работодателем документов, соответствующего расследования им не проводилось, в распоряжении работодателя отсутствовали какие-либо вступившие в силу решения суда, протоколы об административном правонарушении, которыми установлен факт совершения работником поступка, который может быть оценен как аморальный.

Так же обращает на себя внимание, факт несоответствия формулировки увольнения (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «совершение аморального поступка») и реально вменяемых работнику нарушений локальных актов работодателя (п. 5.1 раздела 5 Устава Университета, п.2.2 раздела 2, п. 3.4 раздела 4, п. 4.4 раздела 4, раздела 5 Положения об основных принципах корпоративного поведения и Правила внутреннего распорядка МГИМО (У) МИД России).

Положения приведенных работодателем локальных актов, содержат в себе определенные требования по соблюдению работниками Университета корпоративной этики, как внутри учебного заведения, так и вне его рамок.

Выше уже было сказано, что поскольку аморальным проступком принято считать виновное деяние (как действие, так и бездействие), грубо нарушающее нормы морали, постольку аморальный проступок следует отличать от нарушений правил корпоративной этики.

На сегодняшний день многие, особенно крупные, компании разрабатывают и утверждают своими локальными актами различного рода кодексы корпоративной этики. В трудовой договор, как правило, включается обязанность работников соблюдать указанные правила. Это может касаться формы одежды (дресс-код) или неразглашения информации о деятельности компании и т.п.

Однако нарушение указанных корпоративных правил не образует аморального проступка, если такое деяние не сопровождается нарушением общепринятых норм морали. Неэтичный, с точки зрения корпоративной этики, поступок работника может не иметь характера грубого нарушения норм морали, принятых в обществе, и, соответственно, рассматриваться как аморальный, в т.ч. служить основанием для увольнения работника по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод: Приказ об увольнении д.и.н. профессора Кафедры философии ФГОБУ ВПО МГИМО (У) МИД России Зубова Андрея Борисовича от 24.03.2014г. №649-к не соответствует положениям ст. ст. 1, 2, 6, 13, 15, 29, 44 Конституции РФ, ст. ст. 3, 81, 192, 193, 336 Трудового кодекса РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании».