

ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КАК РЕГУЛЯТОРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕСПОРТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Е.М. Офман, У.М. Станскова

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Цель исследования. Исследование правовых последствий нарушения этических норм работниками и определение содержания проступка, совершенного тренером-преподавателем, не совместимого с продолжением трудовых отношений, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. **Материалы и методы.** Изучение и логико-содержательный анализ законодательных актов и судебных решений по спорам о нарушении норм профессиональной этики и совершении проступков, не совместимых с продолжением работы тренерами-преподавателями; синтез понятий и теоретических положений; обобщение прогрессивного опыта зарубежных стран. **Результаты.** Анализ законодательных актов и судебных решений по спорам о нарушении норм профессиональной этики и совершении проступков, не совместимых с продолжением работы, позволил определить, в каких случаях этические нормы и нормы морали могут выступать в качестве регуляторов трудовых отношений, а также позволил установить критерии проступков, совершенных тренерами-преподавателями в сети Интернет, являющихся основанием для увольнения. **Заключение.** В руководящих положениях Верховного Суда Российской Федерации необходимо закрепить перечень примерных критериев оценки аморальных проступков, совершенных тренером-преподавателем, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. К таковым следует отнести: отношение работника к совершенному деянию, в том числе учет возможности / вероятности повторения такого поведения; учет факта давности совершения деяния; оценка последствий данного поведения работника (привело ли данное поведение к нарушениям или ухудшению дисциплины или учебного процесса в образовательной организации); отношение коллег и обучающихся к совершенному проступку; признание факта непристойности и противоречия общественной морали в деянии работника. Доказательством обоснованности данного вывода служит положительный опыт ряда зарубежных стран. Недопустимо придавать публичной огласке неэтичное поведение работников без их письменного согласия, выносить на общее обсуждение коллектива работников и (или) родителей учеников. В целях эффективного регулирования трудовых отношений и соблюдения этических норм в профессиональной деятельности в кодексы профессиональной этики тренеров-преподавателей необходимо включить конкретные ориентиры поведения в сети Интернет.

Ключевые слова: *этические нормы, тренер-педагог, неспортивное поведение, увольнение, дисциплинарная ответственность, информационно-телекоммуникационная сеть Интернет, персональные данные.*

Введение. Тренер – работник, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных мероприятий (ч. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)).

Тренер-преподаватель повышает уровень физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки занимающихся, то есть на тренера-преподавателя

возложена в том числе и воспитательная функция, проявляющаяся в том, что он (тренер) осуществляет действия, направленные на формирование и воспитание нравственных жизненных и общепризнанных ориентиров у обучающихся. Тренер (равно как преподаватель), являясь образцом для подражания, оказывает тонкое, но важное влияние на восприятие мира и ценностей своими учениками и должен быть примером для своих воспитанников. Кроме того, являясь тренером, преподаватель также должен соблюдать нормы спортивной этики.

Цель исследования. Исследование правовых последствий нарушения этических норм работниками и определение содержания проступка, совершенного тренером-преподавателем, не совместимого с продолжением трудовых отношений, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Материалы и методы. Изучение и логико-содержательный анализ законодательных актов и судебных решений по спорам о нарушении норм профессиональной этики и совершении проступков, не совместимых с продолжением работы тренерами-преподавателями; синтез понятий и теоретических положений; обобщение прогрессивного опыта зарубежных стран. Исследование проводилось на научной базе кафедры трудового, социального права и правопедения Юридического института Южно-Уральского государственного университета (НИУ).

Результаты. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» требует от педагогических работников соблюдения нравственных и этических норм, следования нормам профессиональной этики. Взамен Модельного кодекса (Письмо Минобрнауки России от 06.02.2014 № 09-148) Министерство просвещения Российской Федерации совместно с профсоюзом работников народного образования подготовили примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»). В соответствии с ранее принятым Модельным кодексом образовательными организациями разработаны и приняты кодексы профессиональной этики тренеров-преподавателей.

Модельный кодекс предъявляет требования по соблюдению моральных, правовых и этических норм, к поведению педагогического работника, к его внешнему виду. Конечно, данные нормы являются абстрактными, но одно правило в рамках настоящей статьи вызывает особый интерес: педагогический работник должен воздерживаться от размещения в информационно-коммуникационной сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здо-

ровью и (или) развитию детей. Виды соответствующей информации перечислены в ст. 5 Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Этические кодексы преподавателей заставляют обсуждать с обучающимися профессиональные и личные качества, действия и поступки своих коллег и других обучающихся, требуют избегать вовлечения в конфликтные ситуации [8]. Кроме требований к поведению работников этические кодексы устанавливают также последствия их нарушения. В частности, наказание в виде публичного порицания, что противоречит современному законодательству (Этический кодекс ФГБОУ ВО «УрГЮУ» [9]). Сведения о проступке относятся к персональным данным работника, распространение которых допускается только с его согласия. Более того, трудовое законодательство не предусматривает такого рода дисциплинарных взысканий.

В зарубежных странах также находим различные требования к поведению тренера: запрет курения в присутствии своих подопечных, необходимость вести себя образцово вне работы (Этический кодекс тренера (Эстония) [10]); установить необходимую границу между собой и обучаемым, не смешивать рабочие отношения с дружбой и другими личными связями [4].

Так как соблюдение норм профессиональной этики входит в круг обязанностей тренера-преподавателя, то их неисполнение или ненадлежащее исполнение является основанием для применения дисциплинарных взысканий. Однако правомерность применения данных видов взыскания требует соответствующих доказательств. В числе оснований для признания наложенных взысканий неправомерными могут послужить: отсутствие доказательств¹, пропуск сроков², отсутствие виновного поведения со стороны работника³, не

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.03.2018 № 33-5067/2018 по делу № 2-2444/2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.04.2018 № 33-8853/2018 по делу № 2-4281/2017 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

³ Решение Новочебоксарского городского суда Чувашской Республики от 26.06.2017 по делу № 2-1193/2017 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

учтено предыдущее поведение работника и несоблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания⁴.

Законодатель и правоприменитель, понимая высокую и ответственную роль тренера-преподавателя, придерживаются позиции, что с данным работником трудовой договор может быть прекращен помимо общих оснований, установленных ТК РФ (ст. 77, 81, 83 и 84) и иными федеральными законами, по дополнительным основаниям, предусмотренным для педагогических работников: по п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ, п. 2 ст. 336 ТК РФ. Применение физического и психического насилия над личностью обучающегося или воспитанника является нарушением норм профессиональной этики педагога. Вынесение же данного нарушения в отдельное основание свидетельствует о серьезности такого проступка и является конкретным случаем, в отличие от неопределенного состава проступков, предусмотренных п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В рекомендации ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. в качестве возможных причин увольнения могут выступать: 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; высказывание серьезных угроз в их адрес; извлечение противоправной выгоды из учебного процесса [6]. Перечисленные проступки преподавателей можно рассматривать как аморальное поведение.

Различные штаты Америки содержат нормы о правомерности увольнения работников за совершение ими аморальных проступков. Так, Закон об образовании штата Калифорния устанавливает, что работник может быть уволен за аморальное поведение, включающее, помимо прочего, «вопиющие проступки». Вопиющие проступки определяются исключительно как аморальное поведение, которое является основанием для признания преступлением против половой неприкосновенности, преступлением, связанным с непристойным и развратным поведением.

⁴ Решение Емельяновского районного суда от 06.04.2011 по делу № 2-554/2011 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

По Кодексу штата Делавэр прекращение трудового договора с работниками может происходить в том числе и за аморальное поведение [Delaware Code. Title 14 – Education. Chapter 14. Procedures for the termination of services of professional employees. Subchapter II. Termination of Services at the End of the School Year. § 1411. Reasons for termination]. Увольнение или отстранение от работы за аморальное поведение предусматривает Устав штата Нью-Гемпшир, Закон об образовании штата Мэриленд.

Интересно решение Апелляционного суда Калифорнии от 26 августа 1975 года, которым было признано незаконным увольнение преподавателя, выращивающего одно растение марихуаны. Суд апелляционной инстанции признал увольнение несправедливым, так как владение или использование марихуаны хотя и незаконно, но это не является «актом подлости или развращенности»; ни один ученик не был замешан в этом правонарушении; правонарушение не совершалось в общественных местах или в школьных помещениях⁵.

В другом решении суда было указано, что действия работника не могут представлять собой аморальное поведение, если только эти действия не указывают на неспособность преподавать. Оценка аморальности поведения работника должна быть основана на выяснении следующих фактов: привело ли данное поведение к каким-либо нарушениям или ухудшению дисциплины (учебного процесса)⁶; проступок должен быть признан как непристойный или как противоречащий общественной безопасности или благосостоянию⁷. Так, суд признал несправедливым увольнение преподавателя, написавшего письмо своему другу на «вульгарном и оскорбительном» языке, поскольку аморальным является поведение, враждебное благосостоянию общества (сообщества)... Если школьное сообщество не подвергается опасности, то личные действия работника являются его собственным делом и

⁵ Board of Trustees of the Santa Maria Joint Union High School District v. Theodor Judge. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/3d/50/920.html>.

⁶ The Board of Trustees of the Lassen Union High School District v. Jack Owens. July 26, 1962. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2d/206/147.html>; Board of Education of the city of Los Angeles v. Ione L. Dresden Swan. Oct. 2, 1953. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2d/41/546.html>.

⁷ Morris Orloff n. Los Angeles Turf Club, INC. Feb. 14, 1951. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2d/36/734.html>.

не могут быть обоснованием привлечения к дисциплинарной ответственности⁸. В другом случае суд признал действия преподавателя аморальными, когда тот писал многочисленные любовные письма и заметки, в том числе и в электронной форме, молодой студентке. Как указал суд, преподаватель не смог установить границу, которая должна существовать между учителем и учеником⁹.

Суд Пенсильвании определил аморальность как «такой образ поведения, который оскорбляет мораль общества и является плохим примером для молодежи, чей идеал – учитель»¹⁰. Суд штата Небраска установил, что аморальность – это непристойность, которую трудно определить, но она очевидна на первый взгляд¹¹. «Аморальное поведение – это нарушение установленных и определенных правил, отказ от обязанностей, незаконное поведение преднамеренного характера», а также «любое незаконное поведение публичного должностного лица в отношении своих обязанностей, умышленное по своему характеру»¹².

Анализ позиций судов Америки (различных штатов) позволил определить критерии аморального поведения работника. Признать таковым можно деяния, подпадающие под следующую модель: 1) действия работника могут представлять собой аморальное поведение, если только они (эти действия) указывают на неспособность преподавать, то есть несовместимы с продолжением работы; 2) необходимо выяснить, привело ли данное поведение к каким-либо нарушениям или ухудшению дисциплины или учебного процесса в образовательной организации¹³; 3) проступок

должен быть признан как непристойный или как противоречащий общественной безопасности или благосостоянию¹⁴; 4) необходимо оценить вероятность оказания неблагоприятного воздействия на обучающихся или коллег-учителей; 5) требует учета факт давности совершения данного поведения; 6) подлежат учету смягчающие или отягчающие обстоятельства, если таковые имеются; 7) необходимо иметь в виду вероятность повторения оспариваемого поведения.

В российском законодательстве отсутствует легальное определение термина «аморальный проступок». Право квалифицировать поведение работника как аморальное принадлежит работодателю и суду.

Ученые в области трудового права соглашаются с идеей о том, что понятие «аморальное поведение», «аморальный проступок» является оценочной категорией, которую невозможно конкретизировать в законодательном порядке в виде перечня, поскольку нельзя заранее предусмотреть все жизненные ситуации, которые могут послужить основанием для увольнения [5]. Аморальный проступок рассматривается как виновное противоправное действие или бездействие, нарушающее основные моральные нормы общества, противоречащее содержанию трудовых обязанностей и тем самым дискредитирующее служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующих работников.

В качестве классических примеров аморального поведения приводятся следующие: это проступки, квалифицируемые как преступления, а также некоторые административные правонарушения (появление в общественных местах в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство окружающих; публичное сквернословие, избиение людей, глумление над животными и другие человеческие проступки, противоречащие общепринятым нормам поведения) [7]; вовлечение несовершеннолетних в пьянство; применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающихся.

Следовательно, термин «аморальное поведение» является настолько широким, что охватывает любое поведение работника, которое вызывает или может вызвать неодобре-

⁸ Jarvella v. Willoughby-Eastlake City School Dist. 1967. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/1/214.html>.

⁹ Michael K. Mulstay v. Board of Education of the Indian River School District. January 23, 2004. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

¹⁰ Dohanac v. Commonwealth of Pennsylvania, Department of Education. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

¹¹ Clarke v. Board of Education and School District of Omaha. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

¹² Rousak v. Board of Education of the Cape Henlopen School District. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

¹³ The Board of Trustees of the Lassen Union High School District v. Jack Owens. July 26, 1962. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2d/206/147.html>; Board of Education of the city of Los Angeles v. Ione L. Dresden Swan. Oct. 2, 1953. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2d/41/546.html>.

¹⁴ Morris Orloff n. Los Angeles Turf Club, INC. Feb. 14, 1951. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2d/36/734.html>.

ние со стороны работодателя. Но в каждом конкретном случае данный термин должен толковаться таким образом, чтобы можно было доказать, что действия педагогического работника являются не совместимыми с продолжением им работы.

Судебная практика дает более конкретные определения аморального проступка. Аморальным проступком признается такой проступок, который непосредственно посягает на систему общественных отношений, обеспечивающих нормальное воспитание и обучение детей, лиц несовершеннолетнего возраста, их физическое и нравственное развитие¹⁵; любое нарушение моральных устоев и общепринятых в обществе норм поведения (скандалы, драки, появление в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического, иного опьянения и т. д.¹⁶); неправильный, плохой, не соответствующий общепринятым идеалам, ценностям и принципам проступок; осуждаемое обществом поведение в быту, ложь, измены, предательство, а также убийства, кражи¹⁷.

В следующих примерах суды признали правомерным увольнение тренеров-преподавателей по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: 1) тренер-преподаватель по вольной борьбе осуществлял сексуальные домогательства и склонение к половой жизни несовершеннолетней воспитанницы¹⁸; 2) употребление на уроках учителем технологии и физкультуры нецензурной брани и оскорблений в адрес обучающихся 5 и 8 классов и демонстрация на телефоне фотографий эротического характера¹⁹; 3) нанесение ударов судье тренером-преподавателем

¹⁵ Решение Иглинского районного суда Республики Башкортостан от 10.04.2015 по делу № 2-496/2015 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

¹⁶ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Дагестан от 24.11.2014 по делу № 33-3713/2014 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

¹⁷ Определение Верхнепышминского городского суда Свердловской области от 27.04.2017 по делу № 2-885/2017 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

¹⁸ Решение Иглинского районного суда Республики Башкортостан от 10.04.2015 по делу № 2-496/2015 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

¹⁹ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Дагестан от 24.11.2014 по делу № 33-3713/2014 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

по волейболу после проведения финальной игры команды²⁰; 4) тренер-преподаватель по хоккею во время игры нанес удар пластиковым планшетом по голове игрока – несовершеннолетнего ребенка²¹; 5) тренер ткнул ученика клюшкой в область груди, регулярно повышал голос на игроков команды, на тренировках позволял бить игроков, унижал их²²; 6) тренер-преподаватель секции по баскетболу производил в тренерской комнате измерения тела одной из учениц, допуская прикосновения к ней, просил ученицу обнажить тело²³; 7) тренер-преподаватель в присутствии несовершеннолетних обучающихся и других работников вступила в конфликт с директором спортивной школы, в ходе которого употребляла нецензурную брань, нанесла ей (директору) несколько ударов по лицу и спине и, выхватив из рук куртку с личными вещами, бросила в бассейн²⁴; 8) учитель в школе – спортивный тренер – писал любовные письма двум ученицам. Отношения были платоническими, но сверстники дразнили учениц и избегали ситуаций, когда могли остаться с тренером наедине²⁵; 9) тренер по софтболу обнимал и целовал своих учениц, дарил подарки, писал письма, выражающие его привязанность к девушкам. Судом было признано, что «такое поведение наносит серьезный ущерб учащимся, студенческому корпусу и самой деятельности образовательной организации»²⁶.

С появлением интернет-технологий перечень примеров аморальных проступков педа-

²⁰ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 26.09.2012 по делу № 33-7894/12 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

²¹ Определение Новоуральского городского суда Свердловской области от 26.09.2016 по делу № 2-2137/2016 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

²² Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 28.05.2013 по делу № 33-4052-13 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

²³ Апелляционное определение Белгородского областного суда от 26.03.2013 по делу № 33-1029 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

²⁴ Определение Московского городского суда от 24.01.2012 по делу № 33-1781 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

²⁵ Manheim Central Education Association v. Manheim Central School District. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

²⁶ Board of Education of Sparta Community Unit School District v. The Illinois State Board of Education. URL: <https://cases.justia.com/delaware/superior-court/39560.pdf>.

гогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), не совместимых с продолжением работы, увеличился. На практике данные увольнения получили название «Facebook-увольнение». Под ним мы понимаем расторжение трудового договора за недостойное поведение работника в рабочее время и в быту, влекущее (или могущее повлечь) репутационные риски для работодателя. Данные увольнения являются объектом исследования в зарубежных странах (экономически развитых – прежде всего) [11–17]. Как правило, такое поведение работников связано с размещением в социальных сетях Интернет фотографий непристойного характера, содержание которых не способствует формированию у обучающихся общепринятых нравственных и моральных качеств, культуры здорового и безопасного образа жизни. Так, учитель истории разместил в социальных сетях в общем доступе фотографии, содержащие его изображение с оголенным торсом, с оружием, в период застолья со спиртными напитками, изображение, содержащее публичное демонстрирование нацистской символики. Суд квалифицировал данные действия в качестве аморального проступка²⁷.

В другом случае тренер-преподаватель по лыжным гонкам был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение аморального проступка, выразившего в том, что в социальных сетях «ВКонтакте» появились порнографические фотографии, на которых демонстрировались его половые органы. Кроме этого, тренер-преподаватель вел переписку с несовершеннолетней ученицей двусмысленного характера. Работник был восстановлен на работе, поскольку достоверных доказательств совершения им аморального проступка работодателем представлено не было²⁸.

Одно из последних увольнений тренера по кикбоксингу связано с обнаружением работодателем в сети Интернет (не на личной страничке в социальной сети!) фотографий 19-летней давности, на которых она (тренер) изображена в обнаженном виде. Работница была уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что представляется верным с позиции защиты прав

и интересов работодателя и обучающихся, поскольку отношение бывшего работника к своему прошлому лишь укрепляет позицию в правомерности увольнения (в своем видеообращении тренер упрекала педагогов в лицемерии и призывала их снять «даже купальники») [2].

Другой пример недостойного поведения: футбольный тренер итальянского футбольного клуба «Гроссето» Томмазо Казалини был уволен за то, что на своей странице в Facebook отозвался о 16-летней Грете Тунберг в крайне нелицеприятной манере (отметил, что в свои 16 лет она могла бы уже заниматься древнейшей профессией). Позже он удалил запись и публично извинился, но клуб принял решение расстаться со специалистом [1, 3].

Заключение. Трудовое законодательство Российской Федерации не содержит признаков аморального проступка, за совершение которого работник может быть уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Сложность увольнения заключается в том, что оценивать поведение как аморальное или соответствующее требованиям морали и этики должен в каждом конкретном случае либо сам работник, либо непосредственно его работодатель, а в случае возникновения спора – суд. В целях упорядочения понимания такого поведения считаем необходимым хотя бы на уровне постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации (имеется в виду прежде всего постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров») установить критерии аморального поведения и в качестве таковых определить следующие: 1) отношение работника к совершенному деянию, в том числе учет возможности / вероятности повторения такого поведения; 2) учет факта давности совершения деяния; 3) оценка последствий данного поведения работника (привело ли данное поведение к нарушениям или ухудшению дисциплины или учебного процесса в образовательной организации); 4) отношение коллег и обучающихся к совершенному проступку; 5) признание факта непристойности и противоречия общественной морали в деянии работника.

Применение правовых последствий за нарушения норм профессиональной этики, в том числе совершение аморальных проступков, должно осуществляться в рамках не только трудового законодательства, но и законода-

²⁷ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-10251/2019 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

²⁸ Решение Тайшетского городского суда Иркутской области от 03.11.2017 по делу № 2-2092/2017 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

тельства о персональных данных. В частности, полагаем, что недопустимо придавать публичной огласке неэтичное поведение работников без их письменного согласия, выносить на общее обсуждение коллектива работников и (или) родителей учеников.

В современном мире множество информации размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. В связи с этим во многих случаях содержание аморальных проступков преподавателей составляют действия, связанные с размещением определенного рода информации в сети Интернет (размещение фотографий преподавателей в купальниках, со спиртными напитками и т. п.). Однако нормативные правовые акты, кодексы профессиональной этики не содержат строгих рекомендаций относительно того, какие сведения размещать допустимо, а какие – нет (за исключением информации, запрещенной к распространению). Поэтому дополнительным шагом к эффективному регулированию трудовых отношений (в особенности – к соблюдению этических норм в профессиональной деятельности) должно быть включение в кодексы профессиональной этики тренеров-преподавателей конкретных ориентиров поведения в сети Интернет.

Литература

1. В Италии уволили футбольного тренера за оскорбление в адрес Греты Тунберг. – <https://regnum.ru/news/society/2735006.html> (дата обращения: 21.11.2019).
2. Детский тренер, уволенная за откровенные фото, призвала коллег раздеться. – <https://readovka.ru/news/49496> (дата обращения: 21.11.2019).
3. Итальянский клуб уволил тренера за оскорбление 16-летней школьницы. – https://matchtv.ru/football/matchtvnews_NI1086165_Italjanskij_klub_uvolil_trenera_za_oskorblenie_nije_16_letnej_shkolnicy (дата обращения: 21.11.2019).
4. Кодекс этики и практики обучающихся тренеров. – http://www.devbusiness.ru/development/consulting/bac_kodex_temp.htm (дата обращения: 21.11.2019).
5. Кориунова, Т.Ю. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Т.Ю. Кориунова, М.И. Кучма. – М.: Изд-во «Экзамен», 2007. – 719 с.
6. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493319.pdf (дата обращения: 21.11.2019).
7. Трудовое право / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. – М.: Юрайт, 2012. – 398 с.
8. Этический кодекс преподавателей, работников и общающихся в федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)». – https://www.msaf.ru/common/upload/Eticheskij_kodeks.pdf (дата обращения: 21.11.2019).
9. Этический кодекс работников и обучающихся ФГБОУ ВО «УрГЮУ». – <https://www.usla.ru/for-employees/> (дата обращения: 21.11.2019).
10. Этический кодекс тренера. – <https://www.eok.ee/trener/eticheskij-kodeks-trenera> (дата обращения: 21.11.2019).
11. Bielan, K. All A-“Twitter”: The Buzz Surrounding Ranting On Social-Networking Sites and Its Ramification on the Employment Relationship / K. Bielan // *New England Law Review*. – 2011. – Vol. 46. – P. 155–184.
12. Davidson, S.W. Esq. The Developing Law Governing Employee and Employer Rights Relating to Use of Electronic Media Within and Outside the Workplace / S.W. Esq. Davidson, A.L. Esq. Rosenberger // *Journal of Collective Bargaining in the Academy*. – 2011. – Vol. 0. – Iss. 6. – Article 33. – P. 1–26. – <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1271&context=jcba>.
13. Jacobson, W.S. To post or not to post: Employee rights and social media / W.S. Jacobson, S.H. Tufts // *Review of Public Personnel Administration*. – 2013. – Vol. 33. – Iss. 1. – P. 84–107. – <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X12443265>.
14. Kaptein, M. Prescribing Outside-Work Behavior: Moral Approaches, Principles, and Guidelines / M. Kaptein // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. – 2019. – Vol. 31. – Iss. 31. – P. 165–185. – <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-019-09333-y>.
15. Lukács, A. To Post, Or Not To Post – That Is The Question: Employee Monitoring And Employees’ Right To Data Protection / A. Lukács // *Masaryk University Journal of Law and Technology*. – 2017. – Vol. 11:2. – P. 185–214. – <https://journals.muni.cz/mujlt/article/view/>

6437/7343. DOI: 10.5817/MUJLT2017-2-1

16. Teitel, J. *Fired Over Facebook: The Consequences of Discussing Work Online* / J. Teitel // *Western Journal of Legal Studies*. – 2012. – Vol. 2. – Iss. 2. – Article 3. – P. 1–22. – <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=uwojls>.

17. Thompson, P. *Social Media(tion) and the Reshaping of Public/Private Boundaries in Employment Relations* / P. Thompson, P. McDonald // *International Journal of Management Reviews*. – 2016. – Vol. 18. – P. 69–84. – <https://sci-hub.se/10.1111/ijmr.12061>. DOI: 10.1111/ijmr.12061

Офман Елена Михайловна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76. E-mail: elena-ofman@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-5456-1557.

Станскова Ульяна Михайловна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правопедения, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76. E-mail: uljana-st@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-5711-674X.

Поступила в редакцию 3 декабря 2019 г.

DOI: 10.14529/hsm19s218

ETHICAL NORMS AS REGULATORS OF LABOR RELATIONS, AND UNSPORTING BEHAVIOR OF A TRAINER ON THE INTERNET AS A BASIS FOR TERMINATION OF A LABOR AGREEMENT

E.M. Ofman, elena-ofman@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-5456-1557,

U.M. Stanskova, uljana-st@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-5711-674X

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

Aim. The purpose of the study is to establish the legal consequences of violation of ethical standards by employees and to determine the content of the misconduct committed by the trainer and considered as incompatible with the continuation of labor relations, including those in the Internet. **Materials and methods.** Study and logical analysis of legislative acts and court decisions on disputes on violation of professional ethics and misconduct incompatible with the continuation of labor relations; synthesis of concepts and theoretical provisions; generalization of the advanced experience of foreign countries. **Results.** The analysis of legislative acts and court decisions on disputes on violation of professional ethics and misconduct incompatible with the continuation of labor relations allowed us to determine the cases when ethical and moral standards can act as regulators of labor relations and also allowed to establish the criteria for misconduct committed by trainers on the Internet and being the basis for dismissal. **Conclusion.** In the guidelines of the Supreme Court of the Russian Federation, it is necessary to state a list of approximate criteria for assessing immoral misconduct committed by a trainer, including those in the Internet. These include: the employee's attitude to the committed act, including the possibility/probability of the recurrence of such behavior; time limitation of the commission of an act; assessment of the consequences of such behavior (whether this behavior led to violation or deterioration of discipline or the educational process); the attitude of colleagues and students towards misconduct; the recognition of obscenity and conflict with public morality in the actions of the employee. This conclusion is proved by the positive experience of foreign countries. It is unacceptable to publicize unethical behavior of employees without their written consent or to submit such cases for general discussion. In order to effectively regulate labor relations and observe ethical standards in professional activity, specific guidelines for Internet behavior should be included in the codes of professional ethics of trainers and teachers.

Keywords: *ethical norms, instructor, non-sportive behavior, dismissal, disciplinary responsibility, Internet, personal data.*

References

1. *V Italii uvolili futbol'nogo trenera za oskorblenie v adres Greta Tunberg* [In Italy, a Football Coach was Fired for Insulting Greta Tunberg]. Available at: <https://regnum.ru/news/society/2735006.html> (accessed 21.11.2019).
2. *Detskij trener, uvolennaya za otkrovenny'e foto, prizvala kolleg razdet'sya* [Children's Coach, Fired for Candid Photos, Urged Colleagues to Undress]. Available at: <https://readovka.ru/news/49496> (accessed 21.11.2019).
3. *Ital'yanskij klub uvolil trenera za oskorblenie 16-letnej shkol'nicy* [The Italian Club Sacked the Coach for Insulting a 16 Year Old Schoolgirls]. Available at: https://matchtv.ru/football/matchtvnews_NI1086165_Italjanskij_klub_uvolil_trenera_za_oskorblenije_16_letnej_shkolnicy (accessed 21.11.2019).
4. *Kodeks e'tiki i praktiki obuchayushhix trenerov* [Code of Ethics and Practice for Training Trainers]. Available at: http://www.devbusiness.ru/development/consulting/bac_kodex_temp.htm (accessed 21.11.2019).
5. Korshunova T.Iu., Kuchma M.I. *Postatejny'j kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii* [Article Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow, Exam Publ., 2007. 719 p.
6. *Rekomendatsiia IuNESKO o statuse prepodavatel'skikh kadrov vysshikh uchebnykh zavedenii 1997 g.* [UNESCO Recommendation on the Status of Higher Education Teaching Staff 1997]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493319.pdf (accessed 21.11.2019).
7. Golovina S.Iu., Kuchina Iu.A. *Trudovoe pravo: uchebnik dlya bakalavrov* [Labor Law. A Textbook for Bachelors]. Moscow, Yurayt Publ., 2012. 398 p.
8. *Eticheskii kodeks prepodavatelei, rabotnikov i obshchajushchikhsia v federalnom gosudarstvennom obrazovatel'nom uchrezhdenii vysshego professional'nogo obrazovaniia "Moskovskii gosudarstvennyi iuridicheskii universitet imeni O.E. Kutafina (MGU)"* [The Code of Ethics for Teachers, Workers and Communicating at the Moscow State Law University Named after O.E. Kutafina (Moscow State Law Academy)]. Available at: https://www.msal.ru/common/upload/Eticheskij_kodeks.pdf (accessed 21.11.2019).
9. *Eticheskii kodeks rabotnikov i obuchajushchikhsia FGBOU VO "UrGUU"* [The Code of Ethics for Workers and Students of FSBEI HE "Ural State Law University"]. Available at: <https://www.usla.ru/for-employees/> (accessed 21.11.2019).
10. *Eticheskii kodeks trenera* [Coach Code of Ethics]. Available at: <https://www.eok.ee/trenery/eticheskij-kodeks-trenera> (accessed 21.11.2019).
11. Bielan K. All A-«Twitter»: The Buzz Surrounding Ranting on Social-Networking Sites and Its Ramification on the Employment Relationship. *New England Law Review*, 2011, vol. 46, pp. 155–184.
12. Davidson S.W. Esq., Rosenberger A.L. Esq. The Developing Law Governing Employee and Employer Rights Relating to Use of Electronic Media Within and Outside the Workplace. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*, 2011, vol. 0, iss. 6, article 33, pp. 1–26. Available at: <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1271&context=jcba>.
13. Jacobson W.S., Tufts S.H. To Post or Not to Post: Employee Rights and Social Media. *Review of Public Personnel Administration*, 2013, vol. 33, iss. 1, pp. 84–107. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X12443265>.
14. Kaptein M. Prescribing Outside-Work Behavior: Moral Approaches, Principles, and Guidelines. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2019, vol. 31, iss. 31, pp. 165–185. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10672-019-09333-y>.
15. Lukács A. To Post, Or Not To Post – That is the Question: Employee Monitoring and Employees' Right to Data Protection. *Masaryk University Journal of Law and Technology*, 2017, vol. 11:2, pp. 185–214. Available at: <https://journals.muni.cz/mujlt/article/view/6437/7343>. DOI: 10.5817/MUJLT2017-2-1

16. Teitel J. Fired Over Facebook: The Consequences of Discussing Work Online. *Western Journal of Legal Studies*, 2012, vol. 2, iss. 2, art. 3, pp. 1–22. Available at: <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1061&context=uwojls>.

17. Thompson P., McDonald P. Social Media(tion) and the Reshaping of Public/Private Boundaries in Employment Relations. *International Journal of Management Reviews*, 2016, vol. 18, pp. 69–84. Available at: <https://sci-hub.se/10.1111/ijmr.12061>. DOI: 10.1111/ijmr.12061.

Received 3 December 2019

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Офман, Е.М. Этические нормы как регуляторы трудовых отношений и неспортивное поведение тренера-преподавателя в сети Интернет как основание расторжения трудового договора / Е.М. Офман, У.М. Станскова // Человек. Спорт. Медицина. – 2019. – Т. 19, № S2. – С. 140–149. DOI: 10.14529/hsm19s218

FOR CITATION

Ofman E.M., Stanskova U.M. Ethical Norms as Regulators of Labor Relations, and Unsporting Behavior of a Trainer on the Internet as a Basis for Termination of a Labor Agreement. *Human. Sport. Medicine*, 2019, vol. 19, no. S2, pp. 140–149. (in Russ.) DOI: 10.14529/hsm19s218
