

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ



РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Я трудоустроен на 0,5 ставки на условиях внешнего совместительства. Могу ли я работать дополнительно на условиях внутреннего совместительства у этого работодателя и на какую часть ставки или сколько часов?

По смыслу ст. 60.1, 66, 282 ТК РФ у работника может быть только одно основное место работы. Соответственно, имея основное место работы, трудиться по другому месту работы работник может только по трудовому договору о работе на условиях совместительства.

В соответствии со ст. 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Таким образом, трудовое законодательство не запрещает заключать несколько трудовых договоров как по внутреннему совместительству, так и по внешнему. При этом всегда должны соблюдаться ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью 1 ст. 284 ТК РФ. К сожалению, закон не позволяет однозначно их определить, эти ограничения должны соблюдаться в рамках каждого договора о совместительстве, по всем таким договорам с одним работодателем либо же в целом по всем договорам о внешнем и внутреннем совместительстве.

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Исходя из этого определения, совместительством признаётся работа по каждому трудовому договору в свободное от основной работы время. Это означает, что ограничения продолжительности рабочего времени должны применяться отдельно к каждому трудовому договору по совместительству, а не ко всем заключённым работником трудовым договорам о совместительстве в совокуп-

ности. Также отмечу, что законодательство в сфере социального страхования не возлагает на страхователя обязанность проверять количество рабочих мест у работника, принятого по совместительству.

Можно ли направить в командировку на один день работника, который находится на больничном по причине ухода за членом семьи (ребёнком)?

Трудовое законодательство не предусматривает отзыв работника в период нетрудоспособности (в том числе по уходу за больным ребёнком).

В соответствии с нормами ст. 166 ТК РФ служебной командировкой считается поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

О возможности отзыва работника говорится в ст. 125 ТК РФ, которая применима только к ежегодному оплачиваемому отпуску. Возможности отзыва работника во время нахождения на листке нетрудоспособности (в том числе по уходу за больным ребёнком) нормы трудового законодательства не предусматривают.

При таких обстоятельствах, при желании работника, он вправе закрыть листок нетрудоспособности по уходу за больным ребёнком и выйти на работу. Больничный лист может быть открыт другим лицом (при необходимости), осуществляющим уход за больным ребёнком в период командировки работника.

Возможно ли уволить сотрудника с 3 детьми до 16 лет и с неработающей официально женой?

Согласно части 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с родителем

(иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Таким образом, если работник является единственным кормильцем троих малолетних детей, его можно уволить по инициативе работодателя, только если применяется соответствующая статья. Так, трудовой договор по инициативе работодателя с родителем, воспитывающим трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, может быть расторгнут в следующих случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ);

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

– совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 части первой ст. 81 ТК РФ);

– неприятия работником мер по пресечению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и т.д. (п. 7.1 части первой ст. 81 ТК РФ);

– совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части первой ст. 81 ТК РФ);

– однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 части первой ст. 81 ТК РФ);

– представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 части первой ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Таким образом, при наличии у работодателя доказательств того, что работником нарушалась трудовая дисциплина и имеются основания для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (например, отсутствие на работе более 4 часов подряд), то увольнение работника, являющегося единственным кормильцем троих малолетних детей, является правомерным.

Можно ли предоставить отцу отпуск по уходу за ребёнком, если брак с матерью ребёнка не зарегистрирован? Отец указан в свидетельстве о рождении ребёнка.

В данной ситуации отец ребёнка вправе оформить отпуск по уходу за ним. Согласно ст. 256 ТК РФ право на отпуск по уходу за ребёнком имеют следующие лица при условии, что они фактически осуществляют уход за ребёнком: мать, отец, бабушка, дед, другой родственник, опекун. В п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 разъяснено, что отпуск по уходу за ребёнком может быть предоставлен также другому лицу, воспитывающему ребёнка без матери. Верховный Суд РФ подчеркнул, что возможность предоставления отпуска по уходу за ребёнком не зависит от степени родства и совместного проживания лица с родителями (родителем) ребёнка.

Таким образом, действующее законодательство прямо называет отца ребёнка в числе лиц, имеющих право на оформление отпуска по уходу за ним. Причём данное право не ставится в зависимость от наличия зарегистрированного брака с матерью ребёнка.

Работник предприятия умышленно уничтожил часть видеозаписи с камеры видеонаблюдения. Возможно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности в данном случае?

Возможно. Согласно ч. 2 ст. 21 ТК РФ работник обязан в числе прочего бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

В свою очередь, в силу ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.