

Увольнение работника за действия, совершенные в нерабочее время 3/37/23

Состоящий в трудовых отношениях работник подчиняется установленному работодателем порядку и распоряжениям. Помимо заключенного трудового договора, устанавливающего взаимные права и обязанности сторон, работник обязан соблюдать правила трудового распорядка, должностную инструкцию, служебные инструкции, положения, а в отдельных случаях еще и этический кодекс. Существенные нарушения предусмотренных данными документами правил поведения в рабочее время могут привести к увольнению работника. В данной статье мы рассмотрим, можно ли прекратить трудовые правоотношения, если нарушение работника основано на его действиях в нерабочее время.

Запрет работнику на труд в другом месте работы

Согласно комментариям к закону «О труде» (ЗТ) трудовой договор и трудовой распорядок работодателя обычно не могут относиться к ограничению поведения работника вне трудовых правоотношений. Хотя трудовые правоотношения являются отношениями подчиненности, данная подчиненность ограничена оговоренным рабочим временем. Вне рабочего времени работник не обязан подчиняться установленному работодателем трудовому распорядку. В то же время судебная практика признает, что из этого условия есть исключения. Одно из них – запрет работнику на труд в другом месте работы.

В общем порядке ЗТ позволяет работнику заключать трудовой договор с несколькими работодателями или иначе трудоустраиваться, если только трудовой договор или коллективный трудовой договор не предусматривает иной порядок. Однако практика показывает, что работодатели стараются защитить свои интересы и включают в трудовые договоры оговорку о том, что работник вправе вступить в другие трудовые отношения только с письменного разрешения этого работодателя. Получив просьбу работника позволить ему одновременно работать в другом месте, работодатель вправе оценить, как это дополнительное трудоустройство повлияет на нынешние трудовые отношения, в том числе есть ли возможность совмещать выполнение основных трудовых обязанностей с работой по совместительству, соблюдая разрешенное нормальное рабочее время, не окажет ли работа по совместительству негативного влияния или не может ли негативно повлиять на надлежащее выполнение обязательств работника, нет ли угрозы нежелательной конкуренции и т. д. Как признано в судебной практике, в случае начатого работником спора работодатель должен доказать, что ограничение на выполнение работы по совместительству оправдано обоснованными и охраняемыми интересами работодателя. В свою очередь, если расторжение договора по инициативе работодателя обосновано нарушением оговоренного ограничения на работу по совместительству, работодатель должен обосновать существенность данного нарушения.

Если работник, не получив необходимого разрешения, все же заключил другой трудовой договор, необходимо считаться с тем, что основной трудовой договор может быть расторгнут, поскольку считается, что работник без уважительной причины допустил существенное нарушение трудового договора или установленного трудового распорядка. Такой подход одобряет и Верховный суд в своей юриспруденции: выполнение работы по совместительству, не соблюдая оговоренный запрет, в общем порядке может стать основанием для расторжения договора по инициативе работодателя согласно пункту 1 части первой статьи 101 ЗТ, поскольку несмотря на то, что работа по

совместительству не выполняется (нарушение не совершено) во время выполнения основной работы, на нее распространяется установленное трудовым договором ограничение, согласованное сторонами и выходящее за рамки оговоренного рабочего времени.

При рассмотрении спора о соответствии расторжения трудового договора пункту 1 части первой статьи 101 ЗТ суд должен убедиться в том, что:

1. работник нарушил трудовой договор или установленный трудовой распорядок;
2. нарушение совершено без уважительной причины;
3. нарушение является существенным – оно причинило или при стечении обстоятельств могло причинить ущерб или повлиять на обычный ход работы, либо повлекло или могло повлечь другие неблагоприятные последствия.

В свою очередь, согласно части второй статьи 101 ЗТ в случае спора суд должен удостовериться в соблюдении критерия соразмерности. Перечисленные признаки являются кумулятивными – при отсутствии любого из них расторжение договора признается не имеющим силы.

В то же время, как это обычно бывает в судебном разбирательстве, решение спора зачастую зависит от обстоятельств дела. Например, в некоем деле работник в нерабочее время без письменного согласия работодателя был трудоустроен у нескольких других работодателей. Обнаружив это, работодатель расторг трудовой договор, однако суд признал расторжение не имеющим силы. Во время разбирательства обнаружилось, что ранее работодатель неоднократно согласовывал работнику возможность трудиться у других работодателей в нерабочее время, не используя ресурсы работодателя. Расторжение не было обосновано аргументами, что исполнение обязательства или усердие работника уменьшились в связи с трудоустройством в другом месте. Один из охраняемых интересов работодателя – не допустить нежелательную конкуренцию работника, которая может вызвать сомнения в его лояльности. Однако конкретное расторжение основывалось лишь на том обстоятельстве, что работник использует полученные у работодателя знания в частной деятельности. Вместе с тем, несмотря на то, что работник не выполнил требование трудового договора, не получив письменное согласие на дополнительное трудоустройство, в конкретном деле суд не признал это существенным нарушением в толковании пункта 1 части первой статьи 101 ЗТ.