

Правовой разбор: запрет заведующей детским садом пользоваться мобильным телефоном кухонному работнику

1. Краткая постановка вопроса

Кухонный работник детского сада, находящийся в предпенсионном возрасте, сообщает: заведующая запрещает ей пользоваться мобильным телефоном в рабочее время — отвечать на звонки, читать и писать сообщения в мессенджерах, даже просто брать телефон в руки. При этом другие сотрудники детского сада беспрепятственно пользуются мобильными телефонами, и никаких замечаний им не делается. Работница спрашивает, что делать в такой ситуации.

Правовая задача состоит в оценке законности запрета, в выявлении возможной дискриминации и в определении порядка защиты нарушенных прав. Поскольку изложенные обстоятельства допускают разные варианты правовой квалификации (устный запрет без локального акта; запрет, закреплённый в правилах внутреннего трудового распорядка; запрет, обусловленный санитарными правилами; дискриминационное преследование предпенсионера), необходимо рассмотреть каждую версию отдельно, предложив конкретные выводы и алгоритм действий для работницы.

2. Разбор по правовым версиям и аспектам

2.1. Основа права работодателя устанавливать запреты и обязанности работника подчиняться

Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) устанавливает, что работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, а также обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов (ст. 22 ТК РФ).

Работник, в свою очередь, обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка — это локальный нормативный акт, который регламентирует, в частности, порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха и другие вопросы (ст. 189, 190 ТК РФ).

При этом работодатель не вправе применять нормы локальных актов, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 8 ТК РФ).

Таким образом, в общем случае работодатель может ввести в правилах внутреннего трудового распорядка запрет на использование личных мобильных устройств в рабочее время. Однако такой запрет должен: - быть оформлен письменно, доведён до сведения работника под роспись (ст. 68 ТК РФ); - распространяться на всех работников либо на однородные категории работников (не допуская дискриминации); - соответствовать производственной необходимости, не нарушая прав работника на отдых и личную неприкосновенность.

Если письменного локального акта нет, или запрет не доведён до сведения работника, или применяется не ко всем — он утрачивает юридическую силу и не может служить основанием для дисциплинарной ответственности.

2.2. Версия первая: запрет существует только как устное распоряжение заведующей и нигде письменно не закреплён

При такой ситуации правовое положение работницы достаточно сильное.

Согласно статьям 8, 22, 189 ТК РФ работодатель вправе давать работникам обязательные для исполнения указания в пределах своей компетенции, но такие указания не должны противоречить закону, коллективному договору и локальным нормативным актам. Однако для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение таких указаний требуется, чтобы сама обязанность (например, не пользоваться телефоном в рабочее время) была закреплена в трудовом договоре, должностной инструкции или правилах внутреннего трудового распорядка. Дисциплинарное взыскание может быть применено только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных именно этими документами, а не за отказ подчиниться произвольному устному распоряжению.

Более того, статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Запрет на использование личных средств связи не связан с трудовой функцией кухонного работника, если только такой запрет прямо не установлен внутренними документами.

Вывод: если письменного запрета нет, работница вправе продолжать пользоваться телефоном в той мере, в какой это не препятствует выполнению её трудовых обязанностей и не нарушает установленный режим рабочего времени. Заведующая не может законно привлечь её к дисциплинарной ответственности за такие действия. На устный запрет следует ответить требованием предоставить письменное распоряжение или ознакомить с соответствующим локальным актом.

2.3. Версия вторая: запрет закреплён в правилах внутреннего трудового распорядка (ЛНА) и носит общий характер — тогда он обязателен, но избирательное применение запрета есть дискриминация

Если детский сад имеет утверждённые правила внутреннего трудового распорядка, в которых установлено: «работникам запрещается использовать личные мобильные телефоны в рабочее время», — то такой запрет сам по себе не противоречит закону, поскольку работник обязан использовать рабочее время для выполнения трудовой функции (ст. 91 ТК РФ). Работодатель вправе запретить личные звонки, чтобы обеспечить надлежащее исполнение обязанностей.

Однако в описанной ситуации заведующая предъявляет требование только к одному работнику — кухонному работнику предпенсионного возраста, в то время как «другие сотрудники пользуются мобильным телефоном и замечаний по этому поводу нет».

Если запрет действительно закреплён в ЛНА, но применяется выборочно, для другого работника это означает нарушение принципа равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ) и прямой запрет дискриминации в сфере труда.

Статья 3 ТК РФ устанавливает: 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, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ч. 4 ст. 3 ТК РФ).

Здесь принципиально то, что избирательное применение внутреннего запрета — когда одним сотрудникам можно, а другому нет — как раз свидетельствует о дискриминации, если у работодателя нет объективных, не связанных с личностью работника оснований для такого различия (например, разная специфика трудовых обязанностей, разные производственные условия, наличие дисциплинарных взысканий, неисполнение обязанностей в прошлом).

Вывод: если запрет есть, но он применяется только к работнице, тогда как другие сотрудники при схожих условиях могут пользоваться телефонами, это дискриминация. Работница вправе потребовать либо распространить запрет на всех равным образом, либо отменить его в отношении себя. Одновременно следует обжаловать действия заведующей в инспекцию по труду или в суд.

2.4. Версия третья: запрет связан с санитарно-гигиеническими требованиями в пищеблоке детского сада

Кухонный работник детского сада непосредственно занят в сфере общественного питания детей. Деятельность таких организаций регулируется санитарными правилами и нормами (например, СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждённые постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28; ранее действовал СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения»). Требования санитарных правил направлены на обеспечение безопасности пищевой продукции, соблюдение личной гигиены работников, предотвращение загрязнения продуктов и контакта с посторонними предметами.

Мобильный телефон является предметом, который может быть источником бактериального загрязнения рук и поверхностей. В связи с этим руководитель учреждения вправе ограничить использование мобильных телефонов непосредственно в производственных помещениях пищеблока, особенно при приготовлении, порционировании и раздаче пищи, мытье посуды и т.п. Такое ограничение может быть частью санитарно-гигиенического режима.

Однако даже в этом случае запрет должен быть: - оформлен документально (в виде локального акта, инструкции или распоряжения, с которым работник ознакомлен под роспись); - распространён на всех работников, занятых в пищеблоке, независимо от возраста, стажа и других характеристик; - обоснован требованиями производственной необходимости и санитарных норм.

Если же другие работники пищеблока (или другие сотрудники) в рабочее время свободно пользуются телефонами и это не вызывает замечаний, то ссылка на санитарные требования становится неубедительной. Избирательное применение даже санитарно обоснованного запрета превращается в дискриминацию (ст. 3 ТК РФ).

Следует также учитывать, что санитарные правила могут запрещать работникам пищеблока носить с собой личные вещи в производственных помещениях. Например, в действующих санитарных правилах есть формулировки о том, что работники обязаны оставлять верхнюю одежду, личные вещи в гардеробной. Мобильный телефон как личная вещь может подпадать под такое требование. Но и здесь запрет не должен носить избирательный характер.

Вывод: если работнице запрещено держать телефон при себе именно из-за работы в пищеблоке, то аналогичные требования должны предъявляться ко всем работникам пищеблока и ко всем сотрудникам, посещающим производственные помещения пищеблока. Если на деле это правило соблюдается только в отношении заявительницы, она может оспорить действия администрации как дискриминационные.

2.5. Версия четвёртая: действия заведующей — дискриминация по возрасту и давление на предпенсионера

Предпенсионный возраст работницы (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, включая льготные основания) отнесён законодательством к числу охраняемых социально уязвимых категорий.

Статья 3 ТК РФ прямо запрещает дискриминацию по возрасту. Кроме того, Уголовный кодекс РФ в ст. 144.1 устанавливает ответственность за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. Хотя в данном случае речь идёт не об отказе в приёме или увольнении, а о создании невыносимых условий труда, такая ситуация может быть квалифицирована как дискриминация именно по возрасту.

Типичные признаки дискриминации по возрасту: - к работнику предъявляются требования, которые не предъявляются к другим работникам, находящимся в аналогичной должности и выполняющим аналогичную работу; - требования не связаны с деловыми качествами и производственной необходимостью; - действия работодателя создают препятствия для продолжения трудовой деятельности, вынуждают работника уволиться «по собственному желанию».

Если заведующая позволяет другим сотрудникам пользоваться телефонами, но запрещает это именно предпенсионеру, без объективной причины, это является показателем возможного целенаправленного давления с целью избавиться от неугодного работника.

В такой ситуации работница может ссылаться на нарушение принципа равенства (ст. 2, 3 ТК РФ), а также на запрет злоупотребления правом. Если впоследствии работницу привлекут к дисциплинарной ответственности за использование телефона (выговор, замечание), а другого сотрудника за то же самое — нет, это даст ей основание оспорить взыскание в суде, доказывая дискриминацию.

Вывод: при наличии избирательного запрета в отношении предпенсионера следует рассматривать действия заведующей как дискриминационные и фиксировать все факты для дальнейшего обжалования. Можно также обратиться в территориальную комиссию по противодействию дискриминации или в органы прокуратуры.

2.6. Отдельный аспект: право на перерыв в течение рабочего дня

Важно различать запрет пользоваться телефоном во время выполнения непосредственной трудовой функции и запрет во время перерыва для отдыха и питания.

Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Статья 108 ТК РФ гарантирует работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Если заведующая запрещает работнику пользоваться телефоном даже во время перерыва (например, когда работница находится в столовой, в комнате отдыха), такой запрет нарушает право на свободное использование времени отдыха, если только это прямо не обусловлено технологическими или санитарными требованиями (например, нахождение на территории пищеблока в спецодежде с телефоном в руках). Во время перерыва работник вправе без ограничений пользоваться личными средствами связи в местах, предназначенных для отдыха.

Если заведующая под угрозой дисциплинарного взыскания запрещает «брать телефон в руки» в любое время нахождения на работе, включая перерыв, это является самостоятельным нарушением трудового законодательства. Работница вправе обжаловать такие действия.

3. Практические рекомендации и выводы для работницы

Обобщая сказанное, можно выделить следующие выводы и алгоритм действий для кухонного работника детского сада.

3.1. Что делать, если запрет не оформлен письменно

1. Письменно обратиться к заведующей с просьбой предоставить копию локального нормативного акта (правил внутреннего трудового распорядка) либо распоряжения, устанавливающего запрет на использование мобильных телефонов в рабочее время. Запрос подать в двух экземплярах с отметкой о принятии (на втором экземпляре) или отправить заказным письмом с уведомлением о вручении.
2. Если в течение разумного срока ответа нет или письменного запрета не существует, продолжать выполнять трудовые обязанности, не допуская, чтобы телефон отвлекал от работы. При этом игнорирование устного запрета не может являться основанием для дисциплинарного взыскания.
3. Зафиксировать факты, когда другие сотрудники пользуются телефонами, а заявительнице делают замечание (например, пригласить коллег в качестве свидетелей, сделать аудиозапись разговора с заведующей — в соответствии с законодательством о защите персональных данных такая запись, сделанная для защиты своих прав, допустима в качестве доказательства в суде, если не нарушает конституционные права других лиц).

3.2. Если запрет существует в локальном акте, но применяется избирательно

1. Направить заведующей письменное заявление с просьбой разъяснить причины, по которым запрет применяется именно к ней, тогда как другие сотрудники пользуются телефонами беспрепятственно. Сослаться на ст. 3 ТК РФ о недопустимости дискриминации.
2. При отсутствии удовлетворительного ответа — обратиться в Государственную инспекцию труда (через сайт онлайнинспекция.рф или лично), указав на факт дискриминации. Инспекция проведёт проверку и при выявлении нарушений вынесет предписание об устранении, а также привлечёт должностное лицо к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства.
3. Параллельно направить жалобу в прокуратуру (в том числе через интернет-приёмную) с требованием провести проверку на предмет дискриминации по возрасту.

-
4. Если работница получит дисциплинарное взыскание за использование телефона, его следует обжаловать в суд в течение трёх месяцев со дня, когда она узнала о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ). В иске можно требовать признания взыскания незаконным, компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

3.3. Если запрет связан с санитарными требованиями

1. Уточнить, существует ли соответствующий пункт в санитарных правилах или в инструкции по охране труда, с которым работник ознакомлен под роспись.
2. Если запрет есть, но он не соблюдается другими работниками пищеблока, использовать это как доказательство дискриминации и направить жалобу в Роспотребнадзор с просьбой проверить соблюдение санитарного законодательства в детском саду.
3. В любом случае требовать создания условий для того, чтобы важные звонки не пропадали: например, договориться, что телефон остаётся в шкафчике в раздевалке, а работник проверяет его в перерыв.

3.4. Если усматривается давление на предпенсионера

1. Собирать доказательства всех придинок и необоснованных требований (заявления, акты, письменные ответы, показания свидетелей, диктофонные записи).
2. Зафиксировать, что другие работники предпенсионного возраста или иные сотрудники находятся в привилегированном положении.
3. Обратиться в суд с иском о признании действий работодателя дискриминационными и обязании прекратить дискриминацию, а также о компенсации морального вреда.
4. Направить заявление в прокуратуру с указанием на возможное давление с целью понуждения к увольнению. Если работницу всё же уволят после такой кампании, увольнение можно будет оспорить как дискриминационное и как злоупотребление правом со стороны работодателя.

4. Заключение

Запрет пользоваться мобильным телефоном сам по себе может быть законным, если он установлен письменным локальным актом, обусловлен производственной необходимостью, санитарными правилами или особенностями работы пищеблока. Однако в описанной ситуации ключевым фактором является избирательность: заведующая запрещает пользоваться

телефоном только кухонному работнику, в то время как другие сотрудники пользуются телефонами без замечаний. Такие действия указывают на дискриминацию и, возможно, на давление в связи с предпенсионным возрастом.

Работнице рекомендуется: - не подчиняться неоформленному устному запрету; - письменно запросить у работодателя подтверждение законности запрета; - фиксировать случаи неравного отношения; - обращаться с жалобами в Государственную инспекцию труда и прокуратуру; - при наложении дисциплинарного взыскания — обжаловать его в суде с требованием компенсации морального вреда.

Только при сборе доказательств и последовательной защите своих прав возможно прекратить неправомерные действия администрации детского сада.

5. Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации (ст. 19 — равенство всех перед законом и судом, запрет дискриминации).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: - ст. 2 (основные принципы правового регулирования труда); - ст. 3 (запрет дискриминации в сфере труда); - ст. 8 (локальные нормативные акты); - ст. 21 (основные права и обязанности работника); - ст. 22 (основные права и обязанности работодателя); - ст. 60 (запрет требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором); - ст. 68 (ознакомление с локальными актами); - ст. 91 (понятие рабочего времени); - ст. 106 (понятие времени отдыха); - ст. 107 (виды времени отдыха); - ст. 108 (перерыв для отдыха и питания); - ст. 189 (дисциплина труда и трудовой распорядок); - ст. 190 (правила внутреннего трудового распорядка); - ст. 192 (дисциплинарные взыскания); - ст. 193 (порядок применения дисциплинарных взысканий); - ст. 237 (возмещение морального вреда); - ст. 391 (индивидуальные трудовые споры).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации (ст. 144.1 — необоснованный отказ в приёме на работу или увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27 — нарушение трудового законодательства).
5. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 и СП 2.3/2.4.3590-20 (в части, касающейся санитарно-эпидемиологического режима в организациях общественного питания для детей).

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (разъяснения по вопросам дискриминации).

