



УДК 349.2

Кушнарев Александр Сергеевич

Мецлер Валерия Эдуардовна

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

KUSHNAREV-02@LIST.RU

vmetzler2002@mail.ru

Alexander Sergeyevich Kushnarev

Valeria Eduardovna Metzler

Ural State Law University named V.F. Yakovlev

Institute of Procuracy

Russia, Ekaterinburg

К ВОПРОСУ О СОВМЕСТИТЕЛЬСТВЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в настоящей работе автором исследуется совокупность норм трудового законодательства, регулирующих работу по совместительству. Выделяются существующие на сегодняшний день пробелы в правовом регулировании, а также их обоснование с точки зрения трудового законодательства Российской Федерации.

Ключевые слова: совместительство, трудовой договор, неполное рабочее время, основное место работы, перевод.

TO THE ISSUE OF COMBINING JOBS IN THE LABOUR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation: in this paper the author examines the body of norms of labour legislation regulating second jobs. The author highlights the existing gaps in the legal



regulation and provides a substantiation of these gaps in terms of the Russian Federation employment law.

Key words: combining jobs, employment contract, part-time employment, main place of work, transfer.

В трудовом законодательстве Российской Федерации закреплён ряд норм, регулирующих отношения с работой работника по совместительству. Однако Трудовой кодекс РФ в правовом регулировании вопросов, касающихся работы по совместительству, оставил немало неясностей и пробелов, в связи с чем данная тема представляется актуальной и значимой для научных изысканий.

Определение дефиниции «совместительство» дается в статье 282 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. Согласно которому ключевым составляющим является выполнение другой работы в свободное от основной работы время. Более того, при совместительстве всегда имеет место работа по двум трудовым договорам: первый трудовой договор заключается по основному месту работы, второй – для работы по совместительству [5]. Следовательно, для конструкции «совместительства» необходимым является наличие двух трудовых договоров [2, с. 19]. Однако, на практике часто возникают ситуации, при которых работник устраивается у работодателя по совместительству, не имея трудового договора по основному месту работы. Необходимо отметить, что действующее трудовое законодательство не содержит запрета на заключение с работником трудового договора на условиях совместительства при отсутствии у него основного места работы. Более того, согласно статье 283 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника предъявления документов, подтверждающих наличие у работника основного места работы. Отсутствие данного права у работодателя фактически не позволяет ему доподлинно установить наличие основного места работы у работника, что приводит к возможному злоупотреблению правом со стороны лиц, устраивающихся на работу. Однако навряд ли представляется возможным



говорить о злоупотреблении правом, поскольку само право у работника возникает лишь с момента наступления конкретного юридического факта [3, с. 65]: в данном случае – с момента заключения трудового договора по основному месту работы. В подобной ситуации лицо, устраивающееся на работу по совместительству, не имея основного места работы, еще не обладает правом для работы по совместительству, однако вступает в правоотношения. Не менее интересным является и то, что судебной практикой отмечается, что заключение трудового договора на условиях совместительства является правом работника, при этом не требуется подтверждения наличия у него основного места работы и работодатель не вправе требовать предоставления таких подтверждений. Отсутствие у работника, который трудоустраивается на работу по совместительству, основной работы не препятствует трудоустройству по его желанию. На мой взгляд, данный вывод суда следует признать ошибочным, поскольку в таком случае речь пойдет не о работе по совместительству, а о неполном рабочем времени, который по смыслу статьи 93 ТК РФ устанавливается по соглашению между работником и работодателем. В подобной же ситуации мы наблюдаем подмену понятий «совместительство» и «неполное рабочее время», что на практике может вызвать ряд спорных и неразрешимых ситуаций.

Не менее значимой является другая проблема: означает ли прекращение работы по основному месту работы автоматический перевод работника с его работы по совместительству на основное место работы?

Для начала необходимо отметить, что трудовым законодательством не предусмотрено право работника, работавшего на условиях совместительства, требовать приема на основную работу, в случае если данный работник был уволен с работы, которая была для него основной, в то же время и обязанность работодателя принять работника Трудовой кодекс РФ не предусматривает.

Важно понимать, что с прекращением трудового договора по основному месту работы прекращается и конструкция «работы по совместительству»,



поскольку как указывалось ранее совместительство возможно лишь при наличии двух трудовых договоров [4, с. 25]. Следовательно, возникает правовая неопределенность о квалификации сложившихся трудовых отношений. На мой взгляд, говорить об автоматическом переводе работы по совместительству на работу по основному месту работы будет неправильным и неправомерным с точки зрения трудового законодательства. Прежде всего, важно понимать, что в основе любых трудовых правоотношений, любого трудового договора лежит основополагающий принцип трудового права – свобода труда. В данном случае для признания сложившихся правоотношений работой по основному месту работы необходимо согласие и работника, и работодателя. Только в этом случае можно с уверенностью сказать об отношениях по основному месту работы.

Безусловно, трудовое законодательство содержит определенные нормы, когда возможно автоматическое изменение определенных сторонами условий трудового договора. В частности, статья 58 ТК РФ закрепляет условие об изменении срочного характера трудового договора, в случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Однако, подобное автоматическое изменение изначально закреплено в норме трудового кодекса, и исходя из общеправовой презумпции знания закона, «молчание» сторон об прекращении трудового договора в связи с истечением его срока будет являться ничем иным как целенаправленным выражением их согласия на продолжении трудовых отношений и заключении трудового договора на неопределенный срок. В данной же ситуации исключительных оснований не предусмотрено, работодатель согласие не выражает, следовательно, нет оснований говорить об автоматическом переводе работы по совместительству на основную работу.



Основываясь на вышесказанном, можно сделать вывод, что совокупность действующих норм трудового законодательства, регулирующих совместительство, требуют критического подхода в поиске решений обозначенных пробелов. Более того, приведенные в работе проблемы, порождающие разногласия в правоприменительной практике, ошибочное толкование судами норм трудового права, свидетельствуют о необходимости внесения некоторых изменений в соответствующие положения Трудового кодекса РФ. В свою очередь детальное регулирование отношений, складывающихся по поводу служебной командировки, будет способствовать достижению оптимального согласования интересов работника и работодателя, что является одной из ключевых задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022). // СПС «КонсультантПлюс»
2. Белоусова А. С. Правовое регулирование работы по совместительству: дис. ... канд. юрид. наук. — М.: МГУ, 1989. — С. 19.
3. Гейхман, В. Л. Особенности механизма возникновения трудового правоотношения / В. Л. Гейхман // Вестник Российской правовой академии. — 2010. — № 3. — С. 60-65.
4. Глозман В. А. Совмещение профессий и должностей. — М.: Юрид. лит., 1969. — С. 25.
5. Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учебное пособие // (под ред. К.Н. Гусова) ("Перспект", 2010).