Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2022, 2: 46–50
© С.Н. Андреева, 2022

DOI 10.26163/GIEF.2022.81.81.007
УДК 331.103.1:349.2

S.N. Andreeva

SPECIFIC FEATURES OF LEGAL REGULATION OF SECONDARY JOBS, COMBINING DIFFERENT OCCUPATIONS (FUNCTIONS) AND OTHER TYPES OF ADDITIONAL WORK

Svetlana Andreeva – Associate Professor, the Department of Financial and Legal Disciplines, State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, PhD in Law, Associate Professor, Gatchina; **e-mail: sweta-rus@mail.ru**.

The article examines specific features of legal regulation dealing with secondary jobs, combining different occupations (positions) and other types of additional work. The paper studies related essential characteristics in light of special legal regulation of institutions of secondary jobs, combining different occupations (positions) and other types of additional work such as overtime work and activities during irregular working hours, which have their own specific features and allow implementation and application thereof in labor relations.

Keywords: *labor relations; secondary jobs; combination; irregular working hours; overtime; working conditions.*

С.Н. Андреева

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА, СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) И ИНЫХ ВИДОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Светлана Николаевна Андреева – доцент кафедры финансово-правовых дисциплин, Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, кандидат юридических наук, доцент, г. Гатчина; **e-mail: sweta-rus@mail.ru**.

В рамках данной статьи проводится анализ особенностей правового регулирования совместительства, совмещения профессий (должностей) и иных видов дополнительной работы. Исследуется ряд сущностных характеристик, которые по причине наличия специального правового регулирования институтов совместительства, совмещения профессий (должностей) и иных видов дополнительной работы (сверхурочной работы и деятельности в рамках ненормированного рабочего дня), имеют свои специфические особенности, позволяющие четко разграничить их реализацию и применение в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: *трудовые правоотношения; совместительство; совмещение; ненормированный рабочий день; сверхурочная работа; условия труда.*

Актуальность выбранной темы обусловлена особенностями правового положения лиц, занятых по совместительству, на совмещении профессий, а также иных видах дополнительной работы, что обусловлено вхождением таких работников одновременно в два и более трудовых правоотношений, что порождает множество коллизий, однозначного разрешения которых на данный момент не найдено, что обуславливает потребность в рассмотрении и научном осмыслении данной

проблемы [5].

Основу правового регулирования совместительства составляет гл. 44 Трудового кодекса РФ [1] (далее – ТК РФ). Ст. 282 ТК РФ определяет совместительство в качестве выполнения сотрудником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора. При этом ст. 282 ТК РФ предусматривает возможность работы по совместительству у одного работодателя (когда совместительство реализуется в рамках одного предприятия).

Такая трактовка совместительства в российском праве была заимствована из права советской эпохи: в законодательстве СССР понятие совместительства появилось еще в 1959 г. На этом основании можно говорить об иной правовой работе по совместительству и деятельности по основному месту работы, которые следует отграничивать по причине наличия характерных черт и признаков данного явления, что дает предпосылки для существования специального правового регулирования.

В общем случае законодатель не ограничивает число работодателей, с которыми гражданин одновременно может заключить трудовые договоры, допуская оговорку, что в отдельных случаях такие ограничения могут устанавливаться федеральным законодательством. Не могут работать по совместительству несовершеннолетние граждане, а также сотрудники предприятий с вредными или опасными условиями труда, если с ними непосредственно связана основная работа гражданина. Свои особенности имеет работа по совместительству педагогов, медиков, фармацевтов, а также работников культуры. На них, помимо норм Трудового кодекса РФ, распространяются положения Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 и соответствующими изданными подзаконными актами. При нормативном регламентировании совместительства представителей названных профессий важно учитывать мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [2].

Обязательным условием заключения трудового договора с совместителем является непосредственное указание на этот факт в трудовом договоре, что является важным для выделения трудового договора работы по совместительству из общего массива трудовых договоров. Указание на необходимость выполнения работ по совместительству в рамках отдельного трудового договора крайне важно при осуществлении так называемого внутреннего совместительства, когда оно реализуется на одном предприятии. Благодаря этому институт совместительства обособляется от института совмещения профессий (должностей), а также от иных видов дополнительной работы, к которым можно отнести сверхурочную работу и ненормированный рабочий день.

Нарушение требований законодательства в части фиксации в трудовом договоре факта работы по совместительству может создать ситуацию неопределенности относительно того, какая работа гражданина является основной, поскольку таковой может быть только одна работа в соответствии с ч. 2 ст. 282 ТК РФ. В этом также состоит принципиальное отличие российского права от советского, где данное условие не предусматривалось и не регламентировалось нормативно-правовыми актами.

Работа совместителей вторична по отношению к основной работе, следовательно, правомерно указание законодателя на то, что предъявление трудовой книжки для оформления на работу по совместительству не требуется, но если данная работа требует специальных знаний, то работодатель может потребовать от работника соответствующие документы о его квалификации или образовании либо надлежащим образом заверенные копии указанных документов. Если же речь идет о приеме на работу по совместительству, которая характеризуется наличием вредных или опасных условий труда, то работодатель может потребовать от принимаемого сотрудника справку о характере деятельности и условиях труда по основному месту работу, чтобы обеспечить соблюдение законодательства о запрете совместительства в ряде случаев, которые

были оговорены выше. Если речь идет о спортсмене или тренере, которые устраиваются на работу по совместительству, то с них требуется также разрешение на трудоустройство или совместительство от работодателя по основному месту работы. Казалось бы, данные моменты регламентированы существующими нормами права досконально в ст. 283 ТК РФ, но текст рассматриваемой нормы права не содержит отсылки на потребность предоставления иных документов для трудоустройства работника по совместительству, которые обычно требуются при приеме на работу. Перечень документов, необходимых для найма совместителя, изложенный в ст. 283 ТК РФ, является закрытым и не содержит даже указания на обязанность работника по предоставлению, к примеру, паспорта или иного документа, удостоверяющего личность гражданина, или документов, подтверждающих регистрацию соискателя в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Такое противоречие может быть разрешено только путем совершенствования трудового законодательства в части представленных норм и доработке регламентированного перечня документов, необходимых для приема на работу совместителя.

Кроме того, в действующем российском законодательстве отсутствуют положения, регламентирующие порядок изменения трудового договора совместителей в случае, если они увольняются с основной работы. Конечно, работник может сам уведомить о случившемся факте работодателя и выразить свое желание по изменению своего статуса совместителя и, соответственно, внесения изменений в трудовой договор, однако на такого рода изменения обязательно согласие работодателя в соответствии с положениями ст. 72 ТК РФ. Однако анализ практики показывает, что надзорные инстанции (например, Роструд) настаивают на обязанности работодателя при возникновении такой ситуации принять совместителя на основную работу [3]. На этом основании можно сделать вывод о противоречии между рекомендациями Роструда, которые носят рекомендательный характер и представляют собой результат официального легального толкования норм трудового законодательства, что, с одной стороны, создает правовую коллизию, а с другой – не имеет под собой никакой конкретной возможности использования представленного толкования на практике.

Учитывая возмездный и регулярный характер работы по совместительству, важно проанализировать такие ее характеристики, как время осуществления трудовой деятельности и оплату труда.

Необходимо отметить и предусмотренные законодательством ограничения по времени работы: продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать четырех часов в день при стандартной занятости на основном месте работы. Если же совместитель по каким-либо причинам свободен от исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы (например, трудится посменно), то он может отработать по совместительству полный рабочий день или смену. Главным условием в данном случае является суммарный объем рабочего времени совместителя, который не должен превышать половины месячной нормы, установленной для данной категории работников. Данные ограничения по продолжительности рабочего времени не применяются в случаях, когда работник отстранен по основному месту работы или приостановил там свою деятельность.

В указанной норме права законодатель не учитывает, что по основному месту работы также может быть занят неполный рабочий день, что требует дополнительного анализа и рассмотрения указанного положения в целях его совершенствования и доработки. Учитывая, что у отдельных работодателей в современных условиях, когда достаточно распространенными стали удаленные и дистанционные формы занятости персонала, объем рабочего времени по основному месту работы может быть значительно короче времени работы по совместительству, что дает основание не признавать факт определения объема рабочего времени как определяющий для квалификации работы как основной или по совместительству.

Чаще всего объем отработанного времени влияет на размер оплаты труда совместителей, поскольку между данными показателями существует пропорциональная зависимость. Однако трудовой договор может предусматривать и иные условия. Также оплата труда совместителей может осуществляться по конечному результату за фактически выполненный объем. При этом совместителям, также как и остальным работникам, при оплате труда учитывают районные коэффициенты и надбавки, если это предусмотрено в регионе, где осуществляется трудовая деятельность. Кроме того, на совместителей также распространяются все трудовые гарантии и льготы, которые имеют другие сотрудники данного предприятия.

Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы, даже если его продолжительность меньше: в этом случае по просьбе работника ему предоставляют отпуск без сохранения заработной платы.

Для увольнения совместителя, помимо основных предусмотренных для остальных работников оснований, возможно еще одно: если на данную работу будет принят сотрудник, для которого эта работа будет являться основной. Работодатель обязан известить об этом факте совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Правовое регулирование деятельности совместителей относится к объективным факторам дифференциации трудовых отношений, поскольку они не связаны с личными особенностями участников указанных правоотношений, а просто характеризуют условия труда, ведь совместители трудятся за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом и состоит основное отличие работы по совместительству и совмещения профессий (должностей): последняя осуществляется в пределах нормальной продолжительности рабочего дня или рабочей смены и не требует от работника на ее осуществление дополнительных временных затрат, выходящих за границы отрезков времени его трудовой деятельности на основном месте работы. По мнению С.В. Кичигина, этот факт является условием и объективным критерием разделения времени труда работника на двух и более местах работы. Однако в данном случае также необходимо учитывать оговорки относительно применения данных норм права в отношении отдельных категорий работников. В связи с этим С.В. Кичигин считает необходимым изменить нормы Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41, поскольку в соответствии с положениями указанного правового акта установлены ограничения для признания совместительством определенные виды деятельности педагогических и культурных работников, что не требует заключения отдельного трудового договора и напрямую в этой части противоречит нормам гл. 11 ТК РФ. Кроме того, отдельные положения указанного постановления за время его действия с 2003 г. уже утратили свою актуальность, тем более на фоне интенсивной модернизации системы трудовых правоотношений в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции [4].

Таким образом, в результате исследования сделан вывод об особой природе правового регулирования осуществления работы по совместительству, совмещения должностей (профессий) и иных видов дополнительных работ, нормативное обоснование которых в настоящее время недостаточно проработано, частично устарело и не соответствует кардинально поменявшейся в эпоху новой коронавирусной инфекции специфике трудовых правоотношений, что продолжает оставлять вопрос открытым для дальнейшего анализа и изучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003

г. № 4963). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Письмо Роструда от 22.10.2007 г. № 4299-6-1 «Об оформлении работника на основное место работы в организацию, если он работает в ней по совместительству». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. *Кичигин С.В.* О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования / С.В. Кичигин // Антиномии. – 2021. – № 1. – С. 78–98.

5. *Пшизова Е.Н.* Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству / Е.Н. Пшизова, М.М. Тхаркахо, А.А.-З. Кикова // Colloquium-Journal. – 2020. – № 12. – С. 47–50.