



Кичигин С.В. О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования. DOI 10.24412/2686-7206-2021-1-78-98 // Антиномии. 2020. Т. 20, вып. 4. С. 78–98.

УДК 349.2

DOI 10.24412/2686-7206-2021-1-78-98

## **О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования**

**Сергей Владиславович Кичигин**

магистрант Юридического института  
Кемеровского государственного университета,  
г. Кемерово, Россия.

E-mail: 76-42-50@mail.ru

IRID: 303746767

ORCID: 0000-0003-0187-145X

ResearcherID: AAV-9004-2020

SPIN-код: 3003-3276

*Статья поступила 30.07.2020, принята к печати 15.10.2020,  
доступна online 05.04.2021*

Проблема обоснованности дифференциации правового регулирования работы по совместительству в рамках действующего Трудового кодекса РФ имеет в качестве своей предпосылки представление о совместительстве, сложившееся в советский период истории. Современные социально-экономические условия требуют существенного преобразования данного института трудового права и адекватного отражения в нормах трудового законодательства изменившихся условий жизни человека и общества. В рамках настоящего исследования предпринята попытка исходя из понимания действующим трудовым законодательством и наукой трудового права термина «совместительство» выявить существенные отличия работы по совместительству от работы по основному месту, то есть те объективно существующие условия работы по совместительству или отличительные особенности работников-совместителей, которые явились причиной выделения законодателем работы по совместительству в отдельную категорию и принятия специальных норм, регулирующих работу по совместительству. В процессе изучения правовых норм, регулирующих институт совместительства, анализа достижений науки отечественного трудового права и судебной практики с учетом истории правового регулирования данного института автором было установлено, что имеющиеся признаки работы по совместительству представляют собой либо внешние характеристики, не отра-



© Кичигин С.В., 2021

жающие внутренней природы явления, либо дискриминационную норму, основывающуюся на простом факте признания той или иной работы работой по совместительству. В результате был сделан вывод о необоснованности выделения работы по совместительству в обособленную категорию и беспочвенности существования специальной главы Трудового кодекса РФ, посвященной особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству. В качестве практических рекомендаций автор рассматривает корректировку положений трудового законодательства. Предлагается отказаться от традиционного понимания термина «совместительство», подразумевающего основную и дополнительную работу; по мнению автора, целесообразно в этой ситуации говорить об одновременном наличии у работника двух и более равноценных трудовых договоров, ни один из которых не имеет приоритета над остальными. Нужно перейти от ограничения времени работы по совместительству к установлению общего предельного рабочего времени на всех имеющихся у работника местах работы; отнести решение вопроса одновременного или раздельного предоставления отпуска работнику, имеющему несколько мест работы, к сфере договорного регулирования (с привлечением профсоюзных организаций); отменить ряд дискриминационных норм, действующих в настоящее время в отношении совместителей.

*Ключевые слова:* совместительство, признаки совместительства, основная работа, основное место работы, признаки основной работы, дифференциация правового регулирования, трудовая книжка, электронная трудовая книжка.

К числу основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений относятся принципы единства и дифференциации (Передерин 2010: 338-339). В основе первого принципа лежит единство предмета трудового права, общеправовых и отраслевых принципов, целей и задач трудового законодательства, равно проявляющих себя во всем массиве трудовых отношений (Касьяненко 2014: 136). Дифференциация, представляя собой одну из ведущих тенденций в регулировании трудовых отношений и отталкиваясь от особого характера правовой связи между лицом, работающим по совместительству, и работодателем, реализуется в учете объективной специфики трудовой деятельности отдельных категорий работников. Следует отметить, что в процессе динамики как непосредственно трудовых отношений в рамках индивидуального трудового договора, так и трудового законодательства и науки трудового права эти, на первый взгляд разнонаправленные, принципы проявляют себя в диалектическом единстве.

В науке трудового права традиционно выделяются следующие две группы оснований (критериев, факторов) дифференциации: 1) объективные, то есть не связанные с личными особенностями участников трудовых отношений, а характеризующие условия труда; 2) субъективные, то есть факторы, характеризующие лиц, вступающих в трудовые отношения (Иванов и др. 1978: 328). Регулирование труда совместителей в этой классификации принято относить к объективной дифференциации (Нуртдинова, Чиканова 2015: 77-78) в связи с тем, что работник оказывается занят выполнением трудовой функции в дополнительное время, предположительно за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Под совместительством действующее трудовое законодательство РФ понимает «выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время» (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Эта дефиниция появилась в действующем Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) в результате рецепции ее из ранее изданных нормативных актов (Постановление Совета Министров СССР, 1959; Постановление Госкомтруда СССР... № 81/604-К-3/6-84, 1989), что позволяет исследователям (Орловский 2014: 48; Васильев 2018: 54; Передерин 2010: 340; Педченко 2003: 6, 13; Завгородний 2011: 78-79; Адриановская, Баева 2018: 42-43) определять правовую природу работы по совместительству в плане установления следующего ряда существенных характерных черт (признаков) данного явления, которые отграничивают его от работы по основному месту и совокупно обуславливают необходимость существования специального правового регулирования труда совместителей:

*1) Работа по совместительству выполняется в рамках отдельного трудового договора.*

Если в случае внутреннего совместительства это указание имеет определенную ценность (обособление института совместительства от совмещения, а также от сверхурочной работы, работы в режиме ненормированного рабочего дня), то в случае внешнего совместительства требование заключения отдельного договора представляется очевидным, а следовательно излишним. На наш взгляд, данный признак не дает информативного материала для выявления правовой сущности совместительства, поскольку из самого факта заключения одним лицом двух и более одновременно действующих трудовых договоров невозможно определить исходную причину установления существующих ограничений для работы по совместительству.

Здесь также стоит упомянуть об императивном требовании закона включать в текст трудового договора прямое указание на то, что он является договором по совместительству. Фиксация в тексте договора специального правового статуса работника позволяет на основании этого, достаточно формального, внешнего признака выделить договоры по совместительству из общего массива трудовых договоров. Однако простая небрежность исполнителя (так называемый человеческий фактор) может привести к тому, что правовой статус работника окажется не отраженным в договоре. А с учетом того что аналогичное требование в отношении договоров по основному месту работы отсутствует, это создает ситуацию неопределенности, а именно: какой из договоров в этом случае следует считать договором по совместительству?

Следует сказать также о том, что согласно положениям ч. 2 ст. 282 ТК РФ работник вправе заключать неограниченное число трудовых договоров о работе по совместительству, в то время как основная работа может быть только одна. Данная норма, представляясь наиболее либеральной частью изменений в правовом регулировании института совместительства относительно КЗоТа 1971 г., сама по себе не дает возможности понять, как в неопределенном множестве договоров определить те, что заключены по совместительству.

2) *Работа по совместительству имеет признаки регулярности и возмездности.*

Выделение законодателем данных характеристик как существенных составляющих определения работы по совместительству вызывает сомнения в своей обоснованности. Дело в том, что из положений ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56 ТК РФ ясно, что как любой трудовой договор *a priori* предполагает встречное предоставление работнику за его труд заработной платы, так и сами трудовые отношения возникают по поводу свободной реализации работником своей способности к труду на возмездной основе, по умолчанию предполагающей оплату труда со стороны работодателя. А признак регулярности характеризует работу также и по основному месту и не может приниматься в качестве специфической характеристики работы по совместительству.

3) *Работа по совместительству выполняется работником в свободное от основной работы время.*

Некоторые авторы, основываясь на этом критерии, считают возможным сделать вывод о том, что «с юридических позиций совместительство представляет собой особый вид трудового договора, по которому работник осуществляет свою трудовую деятельность за пределами рабочего времени по основному трудовому договору» (Белоусова 1989: 19). По нашему мнению, данная характеристика представляет собой ординарное разделение времени труда одного работника на двух и более местах работы. Приведенный критерий, представляясь в первом приближении как достаточно объективный, в то же время даже в рамках действующего трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников применяется со значительными оговорками. В частности, исключительно интересными и, на наш взгляд, концептуально правильными, лежащими в русле генеральной тенденции к повышению роли договорного регулирования трудовых отношений, являются особенности работы по совместительству, установленные Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41, и в первую очередь возможность выполнения работником работы по совместительству в основное рабочее время (по соглашению с основным работодателем) (Постановление Минтруда РФ № 41, 2003: пп. «в» п. 1).

Кроме того, текст п. 2 названного Постановления Минтруда содержит целый перечень работ, фактически представляющих собой исключения из правила о разделении времени работы по совместительству и по основному месту. Например, не считаются совместительством «педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год», «осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год» (то есть почти четверти от предельного объема рабочего времени для работы по совместительству), «осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем» и ряд других. При таком количестве

исключений, пусть и отнесенных к достаточно специфическим категориям работников, уже следовало бы задуматься над корректировкой норм ТК РФ, тем более что семнадцать лет действия процитированного Постановления Минтруда – достаточное время для апробации новых норм, а также формулировки выводов и соответствующих предложений по модернизации текста ТК РФ. Особенности работы по совместительству названных категорий работников, при очевидном противоречии их нормам ТК РФ, тем не менее представляются нам в значительной степени прогрессивными и передовыми, реализующими более верный, взвешенный и перспективный подход к ситуации одновременного наличия у одного работника двух и более мест работы. Единственным в высокой степени спорным положением упомянутого нормативного акта мы полагаем то, что выполнение работ из перечня, содержащегося в процитированном выше п. 2 Постановления, «не считается совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора». Это положение, помимо того что оно прямо противоречит нормам гл. 11 ТК РФ, также не позволяет понять, чем же в таком случае является для работника дополнительная работа у другого работодателя.

Сюда же можно отнести положение о том, что работа по совместительству предполагается только на условиях неполного рабочего времени. Исходя из текста ст. 284 ТК РФ, посвященной регламентации продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, можно утверждать, что законодатель презюмировал тот факт, что по основному месту работы работнику установлена полная нормальная продолжительность рабочего времени. Вероятно, именно этим вызвано законодательное ограничение продолжительности рабочего времени при работе по совместительству половиной месячной нормы рабочего времени или четырьмя часами в день, кроме дней, когда работник не занят по основному месту (в этом случае он может привлекаться к работе в режиме полного рабочего дня).

При том что мотивация законодателя, заключающаяся в охране здоровья работника и его права на отдых, представляется достаточно ясной, нельзя не сказать о том, что данный критерий, на наш взгляд, является довольно дискуссионным, поскольку в действительности работник далеко не всегда занят по основному месту работы полный день. Объем занятости по совместительству может оказаться даже идентичным или большим по сравнению с тем, который установлен по основному месту. Однако ограничения, предусмотренные ст. 284 ТК РФ, не содержат оговорок о том, что объем рабочего времени совместителя может быть увеличен, если по основному месту для него установлен неполный рабочий день. Сказанное приводит нас к выводу о том, что объем рабочего времени не следует считать определяющим фактором для квалификации работы в качестве основной или по совместительству.

Стоит добавить, что мнение о том, что по основному месту работник занят полное или, по крайней мере, большее, чем по совместительству, время, было в свое время прямо выражено в п. 4.2. постановления Госкомстата РФ от 05.02.1997 № 8 (утратило силу): «...основная работа (доходное занятие) – это та работа, которую лицо само считает для себя основной, или та,

на которой отработано большее количество часов, или та, которая приносит наибольший доход» (Постановление Госкомстата РФ № 8, 1997: п. 4.2.). В этом случае достаточно неоднозначная позиция федерального законодателя была дополнена мощным элементом субъективности, что не способствовало прояснению правовой природы исследуемого явления.

4) *Работа по совместительству имеет признак вторичности относительно работы по основному месту* (Ковалева 2012: 72), в том числе вторичности по времени возникновения трудовых отношений.

Помимо прямого указания на это в ст. 60.1 и 282 ТК РФ данный вывод следует также из перечня документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, среди которых законодателем упомянута справка о характере и условиях труда по основному месту работы для случая, если предстоящая работа по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда. Кроме того, работодатель при приеме на работу по совместительству спортсмена или тренера вправе требовать от последних еще и подтверждение получения ими разрешения на трудоустройство и работу по совместительству от работодателя по основному месту работы, которое, следовательно, на момент трудоустройства по совместительству уже имеет место.

Для оценки значимости данной характеристики для настоящего исследования интересно взглянуть на то, что происходит или должно происходить, когда совместитель увольняется с основного места работы. Становится ли для него в этой ситуации работа по совместительству с неизбежностью основной? Законом не установлена обязанность работодателя преобразовывать правовой статус работника из совместителя в основного в случае, если трудовые отношения последнего по основному месту его работы прекратились (Саранчова 2012: 109). Для этого необходимо волеизъявление работника, который должен уведомить работодателя о факте своего увольнения с основного места и изъявить желание изменить условие трудового договора относительно своего статуса (Петров 2015: 192). Однако, с учетом того что положениями ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, безусловно необходимо также встречное согласие работодателя на такого рода изменения. И, хотя некоторые исследователи (Коршунова 2004: 29) и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) стоят на прямо противоположной позиции (Письмо Роструда № 4299-6-1, 2007), полагая, что в рассматриваемой ситуации у работодателя по совместительству возникает обязанность внесения соответствующих изменений в трудовой договор, а именно преобразования правового статуса работника, мы полагаем необходимым в этом случае особенно четко помнить следующее. Во-первых, письма Роструда, будучи результатом официального легального толкования уполномоченным органом государственной власти текста ТК РФ, тем не менее не являются правовыми актами, а носят рекомендательный характер (особенно в ситуации правовой неопределенности). А во-вторых, в тексте самого упомянутого письма Роструда не содержится правового обоснования предложенных выводов, что не позволяет судить об их аргументированности.

Исходя из посылки о том, что изменение статуса работника с совместителя на основного возможно только через встречное добровольное волеизъявление сторон, можно пойти дальше и предположить, что трудовой договор по основному месту может быть заключен работником позже трудового договора по совместительству посредством включения в текст нового договора определения соответствующего правового статуса работника и передачи им новому работодателю своей трудовой книжки.

Рассматриваемый критерий, в сущностном смысле, представляет собой простую констатацию того факта, что у работника имеются два и более одновременно действующих трудовых договора (Петров 2015: 192), один из которых, как правило, заключен раньше остальных. Какое влияние оказывает на правовую природу трудового договора факт заключения его в тот или иной момент времени, представляется неясным, в связи с чем данная характеристика оценивается нами также как не имеющая правового значения.

Затронутый выше вопрос о содержании пакета документов, которые работодатель вправе требовать у трудоустраивающегося к нему лица, представляется одним из наиболее противоречивых в правовом регулировании работы по совместительству. Ст. 283 ТК РФ включает в перечень предъявляемых документов: а) документ об образовании и (или) о квалификации (в случае приема на работу по совместительству, требующую специальных знаний), б) уже упомянутую справку о характере и условиях труда по основному месту работы, в) трудовую книжку, если работодатель по основному месту работы освобожден от обязанности ее ведения. Текст ст. 283 ТК РФ не содержит оговорки типа *«и другие документы, предъявление которых предусмотрено настоящим Кодексом при приеме на работу»* или указания на то, что *«работодатель вправе требовать, кроме документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ, также предъявления документа об образовании... справки о характере и условиях труда по основному месту»* (по аналогии с тем, как это сделано законодателем в ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ). Также в качестве косвенного аргумента в пользу приведенной трактовки положений трудового законодательства можно назвать «задвоенность» в нормах ст. 65 и ст. 283 ТК РФ документа об образовании и (или) о квалификации. Трудно обосновать оправданность этого шага, если предположить волю законодателя на дополнение норм ст. 65 ТК РФ положениями ст. 283 ТК РФ. В связи с этим перечень документов, приведенный в ст. 283 ТК РФ, представляется закрытым, а поскольку еще и сама норма является специальной, то применение к трудоустраиваемому лицу общих положений, выраженных в ст. 65 ТК РФ, видится нам не имеющим законных оснований. Получается, что работодатель не вправе требовать от работника ни предоставления паспорта (или иного удостоверяющего личность документа), ни документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, ни документов воинского учета, ни справки о наличии (отсутствии) в биографии работника фактов судимости и (или) уголовного преследования. Встречающееся в литературе мнение о том, что работодатель вправе требовать названные выше документы на основании положений иных норма-

тивных правовых актов (п. 3 ст. 9 Федерального закона от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (Федеральный закон № 27-ФЗ, 1996), подп. «а» п. 30 Положения о воинском учете (Постановление Правительства РФ № 719, 2006)) (Семенихин 2015: 479-480), представляется нам опирающимся на неверный постулат, согласно которому наличие у работодателя обязанности по ведению воинского учета, начислению и уплате за работника страховых взносов само по себе, при отсутствии надлежащего законодательного установления, порождает у работника обязанность представить по требованию работодателя необходимый тому пакет документов. Некоторую сложность здесь вызывает только вопрос правомерности требования от работника предоставления справки о наличии (отсутствии) у работника судимости и (или) факта уголовного преследования. Дело в том, что как норма ст. 282 ТК РФ, так и нормы ст. 351.1 ТК РФ относятся к специальным нормам, при этом нормы ст. 351.1 ТК РФ, являясь производными от содержания общих норм, выраженных в ст. 65 ТК РФ, сами при этом являются более поздними нормами, направленными к тому же на защиту интересов третьих лиц. Полагаем, что непротиворечивое разрешение этой непростой юридической коллизии возможно только в процессе совершенствования системы отечественного трудового законодательства.

Исходя из анализа определения совместительства и названных выше его характеристик, традиционно выделяемых в литературе, можно говорить о том, что понятие совместительства опирается на понятие основной работы (которое в тексте ТК РФ отсутствует) и являет собой в значительной мере его противоположность. В связи с этим существенный интерес представляет момент разграничения основной работы и работы по совместительству. Причем важен не факт наличия некой отличительной особенности сам по себе, а такие черты и признаки основной работы и совместительства, которые отражают их сущностные различия, те объективные различия, которые побудили законодателя к созданию специальных норм, регулирующих труд работников-совместителей.

Кроме обозначенных выше признаков работы по совместительству на основании толкования текста ч. 3 и ч. 5 ст. 66, ст. 283, 284, 348.4, 348.7 ТК РФ, а также некоторых подзаконных нормативных актов можно выделить следующие отличительные черты, присущие нормативному регулированию института совместительства:

- 1) Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законом для лиц, совмещающих работу с получением образования (гл. 26 ТК РФ), а также для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ), возможно только по основному месту их работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

По нашему мнению, положение закона, по которому в ситуации наличия у работника одновременно двух и более мест работы предоставление ему учебных отпусков и дополнительных отпусков в порядке ст. 321 ТК РФ происходит только по основному месту работы, носит выражено дискриминационный характер (Командиров 2011: 15) и существенно осложняет



реализацию гражданами своих конституционных прав на образование и отдых. На наш взгляд, данное законодательное установление представляет собой достаточно странную трансформацию взглядов, имевших место в советской традиции трудового права, когда работа в порядке совместительства рассматривалась как нежелательное, однако допустимое в некоторых исключительных случаях явление (Шишкин 2009). В настоящее время отголоски нормативного регулирования трудовых отношений, бывшего адекватным породившей его политической, идеологической и экономической ситуации, в настоящее время необходимо оценивать как правовой рудимент. А в контексте настоящего исследования названную особенность работы по совместительству мы предлагаем рассматривать как попытку с помощью морально устаревших нормативных установок регулировать трудовые отношения на современном этапе общественного развития, а не как проявление сущностной стороны правовой природы совместительства.

2) Факт совместительства может выступать в качестве основания для установления срочности трудового договора. Для этого, безусловно, необходимо встречное согласованное волеизъявление сторон, однако работодатель как сильная сторона договора в состоянии навязать работнику невыгодные последнему условия (в особенности, когда текст трудового договора работник видит в день начала работы на новом месте, будучи уже уволенным с прежней работы). Получается, что норма о возможности установления условия о срочности договора с совместителем представляет собой дополнительный рычаг воздействия, врученный законодателем сильной стороне договора (Шишкин 2014: 133).

Для полноты картины следует сказать и о том, что бессрочный трудовой договор с совместителем может быть расторгнут при приеме на занятое им рабочее место другого работника, если эта работа будет для нового работника считаться основной. Такое увольнение совместителя невозможно в рамках срочного договора с ним. Но если совместитель настаивает на условии бессрочности договора, он оказывается в ситуации, когда договор с ним может быть расторгнут без его на то желания и при отсутствии с его стороны виновных действий, а равно и при отсутствии обстоятельств, не зависящих от воли сторон, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудового договора. Такое увольнение будет законным, даже если в момент увольнения работник уже не имеет основного места работы. Если «договор о работе по совместительству изначально заключался обоснованно, отдельные суды признают увольнение по ст. 288 ТК законным, независимо от того, сохранились ли трудовые отношения по основной работе» (Михайленко 2018: 179).

Ситуация выбора из двух вариантов, каждый из которых означает снижение уровня гарантий для работника-совместителя по сравнению с гарантиями для основного работника, негативно влияет на стабильность трудовых отношений. При этом выбор такого подхода к регулированию труда совместителей вызывает обоснованные сомнения в его необходимости и правомерности опоры на некие объективные особенности труда совместителя, диктуемые самой дополнительной формой занятости в виде работы

по совместительству. Скорее, избранный законодателем подход несет в себе черты необоснованной дискриминации.

3) Законодательством предусматривается обязанность для отдельных категорий работников, желающих трудоустроиться по совместительству, соблюдать дополнительные условия, связанные с особым характером их работы. Например, спортсмены и тренеры имеют право работать по совместительству у другого работодателя в том же качестве только с разрешения работодателя по основной работе (ст. 384.7 ТК РФ), государственные гражданские служащие вправе выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет возникновения конфликта интересов, а также при условии предварительного уведомления об этом представителя нанимателя (Федеральный закон № 79-ФЗ, 2004: ч. 2 ст. 14) (Чиканова 2005: 23), руководитель организации вправе работать по совместительству у другого работодателя, только имея разрешение уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (ч. 1 ст. 276 ТК РФ). Однако, как легко заметить, во всех приведенных примерах специальная норма содержится не в гл. 44 ТК РФ, посвященной совместительству, а в первом случае – в гл. 54.1 ТК РФ, во втором – в специальном федеральном законе, в третьем – в гл. 43 ТК РФ. То есть правильнее будет говорить о некоторых особенностях регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников, связанных со спецификой их деятельности по уже имеющемуся месту работы.

4) До настоящего времени действует правило, согласно которому трудовая книжка работника должна храниться и оформляться работодателем по его основному месту работы (кроме случаев, предусмотренных законом). Это обстоятельство, являясь признаком основной работы, может быть применено и к определению совместительства, так как оно сформулировано в ст. 60.1, 282 ТК РФ как антитеза основной работе. Безусловно, трудовая книжка была и остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, однако этот, на первый взгляд довольно объективный, критерий разграничения основной работы и совместительства также фиксирует внешнее, а не сущностное отличие основной работы и совместительства. Еще одним аргументом против определения основного места работы по месту хранения и ведения трудовой книжки выступают положения ч. 2 ст. 309 ТК РФ, которые прямо запрещают работодателям – физическим лицам, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя, осуществлять оформление трудовых книжек и внесение в них записей, не исключая случаев, когда наемный работник трудоустроен у них по основному месту работы. В этом случае трудовая книжка ведется и хранится на ином месте работы, где работник устроен по совместительству.

Кроме того, вследствие изменений трудового законодательства, состоявшихся в связи с принятием Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ, обязательность наличия у работника трудовой книжки в бумажном формате на настоящий момент отменена. Работники вправе подать заявление на фиксацию сведений об их трудовой деятельности исключительно в электронном виде. В этом случае сведения о трудовой деятельности будут

содержаться только в государственной информационной системе персонализированного учета. Причем в силу норм ч. 8 ст. 2 названного закона «формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются» (Федеральный закон № 439-ФЗ, 2019). Перспектива даже частичного отказа от бумажной формы трудовых книжек означает, что и критерий места нахождения трудовой книжки работника оказывается несостоятельным и не выдерживает критической проверки.

Подходя к суммарной оценке изложенных выше отличительных черт (характеристик) работы по совместительству, можно резюмировать, что все перечисленное не дает равным счетом ничего для целей раскрытия существенных различий основной работы и совместительства. Реальная информационная ценность всех указанных признаков (характеристик) работы в порядке совместительства близка к нулю, поскольку они либо представляют собой внешние (формальные) отличия, не выражающие внутренней правовой природы явления, либо выступают следствием признания законодателем той или иной работы работой по совместительству при отсутствии аргументации такого решения как некое проявление волюнтаризма в законотворчестве. В связи с этим выделяемые в литературе критерии не могут быть восприняты в качестве существенных признаков исследуемых институтов, отражающих их правовую природу. Между трудовыми договорами по основному месту и по совместительству, как и между основной работой и работой по совместительству, отсутствуют существенные отличия, требующие выделения работы по совместительству в отдельную категорию, предполагающую особое правовое регулирование, а следовательно, отсутствуют как объективные, так и субъективные основания для выделения лиц, работающих по совместительству, в качестве особой категории работников и дифференциации правового регулирования их трудовой деятельности.

Названное обстоятельство уже сейчас выражается в значительной размытости понятий «совместительство» и «основное место работы», разграничение которых остается во многом на совести работодателя, который, готовя текст трудового договора и не имея объективных, существенных критериев разграничения основной работы и работы по совместительству, может включить или не включить в него упоминание правового статуса работника.

Принятие в 2001 г. Трудового кодекса РФ, пришедшего на смену в значительной степени устаревшему и потерявшему актуальность Кодексу законов о труде РСФСР 1971 г., а также состоявшаяся в 2006 г. широкомащтабная реформа ТК РФ и дальнейшая планомерная поступательная работа по совершенствованию отечественного трудового законодательства происходили в русле общей тенденции ко все более широкой дифференциации и все более внимательному рассмотрению законодателем особенностей субъектов трудовых отношений и объективных условий труда.

При этом следует признать, что состоявшаяся ревизия трудового законодательства имеет некоторые недостатки. В частности, стремясь учесть

особенности труда совместителей, законодатель формировал регулятивные нормы, опираясь на традиционные трактовки и подходы к этому вопросу, существовавшие в рамках советской науки трудового права, и на положения советского трудового законодательства, а не исходя из объективных условий окружающей действительности, уже тогда решительным образом повлиявших на восприятие и практическую ценность этого правового института. Данный тезис об инерции правового мышления, наложившей заметный отпечаток на нормы действующего ТК РФ, косвенным образом подтверждается наличием аналогичного института трудового права в трудовом законодательстве ряда стран – бывших республик Советского Союза (Беларусь, Азербайджан, Кыргызстан, Узбекистан, Таджикистан). Их социально-экономическое развитие также изменило свой вектор в конце XX в., однако сложившаяся традиция в отношении регулирования дополнительной работы оказалась достаточно устойчивой.

Пристальное внимание к этому институту было обусловлено противоречиями между несовершенной на тот момент системой плановой экономики (в том числе в вопросе подготовки квалифицированных кадров), стремлением государства к максимальному использованию режима полной занятости работников и желанием активной части работников получать дополнительный заработок. Исторически сложившийся подход к регулированию работы совместителей оказал серьезное влияние на положения ТК РФ. «Реформирование трудового законодательства, сняв некоторые ограничения, в целом обошло стороной дискриминационный характер норм, регулирующих трудовые отношения совместителей» (Шишкин 2015: 62).

Исследование норм ТК РФ, регулирующих работу по совместительству, дает основания утверждать, что дифференцирование нормативного регулирования трудовых отношений в данном случае не детерминировано ни реально существующими объективными условиями работы по совместительству, ни субъективной составляющей трудовых отношений с участием работников-совместителей. В правовом регулировании ситуации одновременного наличия у одного работника двух или более мест работы речь должна идти не об их ранжировании, а о достаточно штатной ситуации наличия у работника некоторого количества *равноценных* трудовых договоров, ни один из которых не имеет приоритета над остальными – вне зависимости от сохранения в дальнейшем в тексте ТК РФ термина «совместительство» как указания на факт наличия у одного работника более чем одного действующего трудового договора.

Выделение в особую категорию той или иной группы трудовых отношений или их участников во всех без исключения случаях требует научной аргументации и логического обоснования. Дифференцирование нормативного регулирования целесообразно определять реальными интересами общества, работника и работодателя. При этом содержание этих специальных правовых норм должно быть нацелено на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений и создание благоприятных и эффективных условий труда.

Право и возможность одного и того же лица работать одновременно у двух и более работодателей представляют собой реализацию права на свободу труда, закрепленную в ст. 37 Конституции России и ст. 2 Трудового кодекса РФ. Существование правовых норм, реализация которых приводит к ухудшению положения совместителей относительно так называемых основных работников, должно рассматриваться как дискриминация по надуманному признаку. В данном случае, на наш взгляд, законодателю следует стремиться к нивелированию различий между совместителями и основными работниками вплоть до полного их устранения. Объективно оправданным и достаточным объемом специального регулирования совместительства нам представляется наличие в тексте ТК РФ отдельных требований к работе по совместительству в главах, посвященных иным отдельным категориям работников, выделяемых из общей массы на основании объективно существующих особенностей личности и/или специфики их трудовой деятельности, условий труда.

Принимая и приветствуя в качестве одного из «основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников» (Голощапова 2004: 50), полагаем необходимым обратить внимание законодателя на регламентацию суммарного предельного объема занятости (времени работы) работника на всех имеющихся у него местах работы. Существующие в настоящее время запреты на работу по совместительству<sup>1</sup> должны основываться на предельно допустимом и законодательно закрепленном объеме времени работы, определяемом исходя из особенностей данных категорий работников и условий работы, а не просто из факта работы в соответствующей должности. Например, работник-спортсмен высокого уровня в рамках индивидуальной программы спортивной подготовки подвергается экстремальной физической и психической нагрузке, требующей не только значительного времени на восстановление, но и проведения восстановительных процедур, применения разрешенных средств фармакологической поддержки. При наличии у такого работника еще одного места работы необходим не только контакт, но и серьезнейшая методическая и аналитическая работа по увязыванию двух индивидуальных программ спортивной подготовки, двух планов участия в спортивных мероприятиях (спортивных тренировочных сборах, соревнованиях), взглядов и подходов двух и более тренеров, ведущих данного спортсмена у разных работодателей, времени и места проведения тренировочных занятий,

---

<sup>1</sup> Например запрет на работу по совместительству для несовершеннолетних лиц (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если уже имеющаяся работа связана с такими же условиями (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), для работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, если работа по совместительству непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК РФ), а также для спортсменов и тренеров, если работа по совместительству предполагается в том же качестве (ст. 348.7 ТК РФ).

уровня, объема и интенсивности технической, общей и специальной физической подготовки спортсмена, времени восстановления и плана восстановительных мероприятий. Даже в рамках подготовки по одному виду спорта такой процесс согласования и совместной работы представляется неоправданно усложненным и представляющим опасность для спортсмена, в силу уровня подготовки постоянно балансирующего на грани между оптимальным объемом нагрузок и состоянием перетренированности. Пересечение этой тонкой грани грозит спортсмену долговременным снижением работоспособности, восстановление которой потребует пересмотра как тренировочных планов, так и планов участия в соревнованиях, а также значительного времени на выход из состояния перетренированности (от нескольких недель до нескольких месяцев) с применением комплекса восстановительных мероприятий, проводимых под медицинским контролем. Ценность работника для работодателя (работодателей) при этом представляется отрицательной, так как работник оказывается не способен выполнять свою трудовую функцию.

Другой пример. Если работа водителем по основному месту работы осуществляется в условиях неполного рабочего времени (допустим, два часа в день), то в этом случае запрет на работу по совместительству в той же должности у других работодателей в объеме дополнительных шести часов представляется совершенно необоснованным. Все сказанное, с поправкой на условия работы и личностные характеристики, справедливо для остальных упомянутых выше отдельных категорий работников. Нормы, регулирующие занятость данных категорий работников, безусловно должны быть сохранены в интересах и работника, и работодателя, и общества в целом, однако, на наш взгляд, их следует скорректировать в части установления для работников предельной суммарной продолжительности рабочего времени. Контроль соблюдения двумя и более работодателями предельной суммарной продолжительности рабочего времени может быть реализован, например, через включение указания объема рабочего времени в форме отчетности СЗВ-ТД и/или в бумажном формате трудовой книжки. В этом случае уполномоченный орган путем сложения объема рабочего времени на двух и более рабочих местах сможет зафиксировать превышение предельного объема рабочего времени для представителя отдельной категории работников и принять соответствующие меры.

Ограничения на работу по совместительству, причиной которых выступает предотвращение возникновения конфликта интересов (упомянутые выше примеры работы по совместительству руководителя организации, государственного гражданского или муниципального служащего), представляются нам оправданными и подлежащими сохранению в неизменном виде.

Кроме того, поскольку для работников-спортсменов возможно одновременное выполнение своей трудовой функции по обоим местам работы (тренировка в рамках единого тренировочного плана, участие в соревнованиях на основании распоряжения обоих работодателей), требование неперемennого разделения времени работы у разных работодателей

представляется также не имеющим практической ценности. Этот вопрос должен решаться не законодателем, а самими сторонами трудового договора (договоров) с учетом реальных условий деятельности конкретного лица.

Далее. Ввиду отсутствия реальных оснований ранжирования трудовых договоров полагаем возможным и оправданным исключить из ТК РФ нормы об обязанности работодателя по совместительству на основании требования работника предоставлять последнему ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе. По нашему мнению, эта норма неоправданно лишает работодателя возможности самостоятельного планирования своей хозяйственной деятельности. Процедура определения времени предоставления отпуска должна производиться в согласительном порядке непосредственно сторонами трудовых отношений или с привлечением профсоюза. Законодательная база для этого существует уже в настоящее время и не требует ни уточнения, ни корректировки – положениями ч. 1 ст. 123 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя согласовывать график отпусков с выборным органом первичной профсоюзной организации, а унифицированная и массово применяемая форма графика отпусков в верхнем левом углу имеет реквизит «мнение выборного профсоюзного органа» (Постановление Госкомстата РФ № 1, 2004).

Опасения, что в результате предлагаемых изменений возникнут предпосылки для усиления эксплуатации работников, снижения уровня гарантий охраны их труда (в первую очередь в части права на отдых, необходимый для восстановления их способности к труду), представляются нам не только не имеющими отношения к заявленным инициативам, но и запоздалыми, поскольку в существующих на настоящий момент времени условиях уровень хозяйской власти работодателя позволяет привлекать работника к труду и за пределами верхней границы установленного максимального объема рабочего времени. Например, вместо оплаты сверхурочных в повышенном размере можно возложить на работника обязанность выполнения той или иной работы в порядке совмещения, оставляя за собой при этом возможность заключения с работником второго трудового договора в порядке внутреннего совместительства, а также включения в трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне. Работодатель в этом случае, существенно оптимизировав затраты на наем рабочей силы, оставляет за собой и возможность как эпизодического привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, так и привлечения их к работе сверхурочно в рамках обоих действующих трудовых договоров. При этом размер доплаты за работу в режиме совмещения может быть установлен произвольно – особенно в случае, когда объем времени занятости и реальный объем работы не находят своего отражения в дополнительном соглашении к трудовому договору.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Адриановская Т.Л., Баева С.С. 2018. Правовое регулирование совместительства // Общество: политика, экономика, право. № 7 (60). С. 41-46.
- Белоусова А.С. 1989. Правовое регулирование работы по совместительству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва. 133 с.
- Васильев М.В. (ред.) 2018. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха : учеб. пособие / под ред. М.В. Васильева. Москва : Статут. 224 с.
- Голощапова Н.Н. 2004. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству // Вестник Челябинского государственного университета. № 1. С. 49-54.
- Завгородний А.В. 2011. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. № 6. С. 77-93.
- Иванов С.А. и др. 1978. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский : отв. ред. С.А. Иванов. Москва : Наука. 368 с.
- Касьяненко Т.С. 2014. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений // Вестник экономики, права и социологии. № 3. С. 135-139.
- Ковалева Е. 2012. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. № 3. С. 71-80.
- Командиров А.А. 2011. Конституционный принцип запрета дискриминации в сфере труда в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Саратов. 28 с.
- Коршунова Т.Ю. 2004. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. № 6. С. 25-32.
- Михайленко Ю.А. 2018. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика. DOI 10.14258/izvasu(2018)6-33 // Известия Алтайского государственного университета. № 6 (104). С. 177-181.
- Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 2015. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. № 6 (222). С. 68-82.
- Орловский Ю.П. (отв. ред.) 2014. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. Москва : Контракт. 304 с.
- Педченко Л.А. 2003. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва. 24 с.
- Передерин С.В. 2010. Трудовое право Российской Федерации : учеб. пособие. Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та. 448 с.
- Петров А.Я. 2015. Совмещение профессий и совместительство: трудовоправовой аспект // Актуальные проблемы российского права. № 3. С. 190-194.
- Саранчова О. 2012. Комментарий к статье Е. Ковалевой «О совмещении и совместительстве: практика применения» (Трудовое право. 2012. № 3) // Трудовое право. № 5. С. 109-111.
- Семенихин В.В. 2015. Трудовой договор и трудовые отношения. Москва : Издат. Дом «Гросс-Медиа». 752 с.
- Чиканова Л.А. 2005. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Москва. 45 с.



Шишкин В.В. 2009. Институт совместительства: история вопроса // Социальное и пенсионное право. № 1. С. 33-36.

Шишкин В.В. 2014. Конституционные основы (принципы) регулирования труда лиц, выполняющих работу по нескольким трудовым договорам. Москва : Юрлитинформ. 184 с.

Шишкин В.В. 2015. Противоречие категории «Совместительство» российского трудового права общепризнанным международным и конституционным принципам // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 14. Право. № 2. С. 56-65.

Федеральный закон от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 14. Ст. 1401.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 51. ч. 1. Ст. 7491.

Постановление Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 года «Об ограничении работы по совместительству» // Собрание постановлений Правительства СССР. 1959. № 20. Ст. 164.

Постановление Правительства РФ от 27 ноября 2006 года № 719 «Об утверждении Положения о воинском учёте» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 49, ч. 2. Ст. 5220.

Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. 2003. 16 авг.

Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09 марта 1989 года № 81/604-К-3/6-84 «Об утверждении положения об условиях работы по совместительству» (с изм. и доп.) (не действует) // Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. 1994. № 1. URL: <https://base.garant.ru/10104100/> (дата обращения: 20.07.2020).

Постановление Госкомстата РФ от 05 февраля 1997 года № 8 «Об утверждении Положения о проведении выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы)» (с изм. и доп.). Официально опубликован не был. URL: <https://base.garant.ru/1560522/> (дата обращения: 20.07.2020).

Постановление Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» // Финансовая газета. 2004. № 13, март. URL: <https://base.garant.ru/12134807/> (дата обращения: 20.07.2020).

Письмо Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) от 22 октября 2007 года № 4299-6-1 [О применении отдельных положений трудового законодательства]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902294377> (дата обращения: 20.07.2020).

**Sergey V. Kichigin**, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia.

E-mail: 76-42-50@mail.ru

IRID: 303746767

ORCID: 0000-0003-0187-145X

ResearcherID: AAV-9004-2020

SPIN-код: 3003-3276

*Article received 30.07.2020, accepted 15.10.2020, available online 05.04.2021*

## **The Legal Nature of the Institute of Secondary Employment and the Validity of Differentiation of its Regulatory Regulation**

*Abstract.* The problem of the validity of the differentiation of legal regulation of part-time work within the framework of the current Labor Code of the Russian Federation is based on the idea of this phenomenon that was developed in the Soviet period of history. Modern socio-economic conditions require a significant transformation of this institution of labor law on the basis of an adequate reflection in the norms of labor law of the changed living conditions of a person and society. Within the framework of this study, an attempt was made, based on the understanding of the term “secondary job” in the current labor legislation and the labor law science, to identify essential differences between secondary job and main job, i.e. to reveal objectively existing conditions of secondary job from the main job, which were the reason for differentiation of legal norms, regulating secondary job. In the course of the analysis of the legal norms governing the institute of secondary job, the analysis of the achievements of the science of domestic labor law and judicial practice, taking into account the history of legal regulation of this institution, it was found that the existing signs (characteristic features) of secondary job are either an external sign that does not reflect the internal nature of the phenomenon, or represent a discriminatory norm based on the simple fact of recognizing a particular job as secondary job. As a result, it was concluded that it was unreasonable to single out secondary job in a separate category, and the existence of a special chapter of the Labor Code of the Russian Federation, dedicated to the peculiarities of regulating the labor of persons working secondary job, was groundless. As a practical recommendation, the author suggests adjustment of the provisions of labor legislation. It is proposed to abandon the traditional understanding of the term “part-time”, which implies the main and additional work, it is proposed in this situation to talk about the simultaneous presence of an employee of two or more equivalent employment contracts, none of which has priority over the others. It was proposed to move from limiting the time of part-time work to the establishment of a general maximum working time at all available jobs for the employee; to attribute the solution of the issue of simultaneous or separate granting of leave to an employee who has several places of work on a contractual basis (with the involvement of trade union organizations); to abolish a number of discriminatory norms currently in force against part-time workers.

*Keywords:* secondary job; signs of secondary job; main job; main place of work; signs of main job; differentiation of legal regulation; work book; electronic work book.

*For citation:* Kichigin S.V. *O pravovoy prirode instituta sovmestitel'stva i obosnovannosti differentsiatsii ego normativnogo regulirovaniya* [The Legal Nature of the Institute of Secondary Employment and the Validity of Differentiation of its Regulatory Regulation], *Antinomii=Antinomies*, 2021, vol. 21, iss. 1, pp. 78–98. DOI 10.24412/2686-7206-2021-1-78-98. (in Russ.).

### References

Adrianovskaya T.L., Baeva S.S. *Pravovoe regulirovanie sovmestitel'stva* [Legal regulation multiple employment], *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo*, 2018, no. 7 (60), pp. 41-46. (in Russ.).

Belousova A.S. *Pravovoe regulirovanie raboty po sovmestitel'stvu : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Legal regulation of part-time work: Abstr. of dis.], Moscow, 1989, 133 p. (in Russ.).

Chikanova L.A. *Primenenie trudovogo zakonodatel'stva k sluzhebnyim otnosheniyam na gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe : avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk* [Application of labor law to official relations in the public service: Abstr. of dis.], Moscow, 2005, 45 p. (in Russ.).

*Federal'nyy zakon ot 01 aprelya 1996 goda № 27-FZ «Ob individual'nom (personifitsirovannom) uchete v sisteme obyazatel'nogo pensionnogo strakhovaniya»* [Federal Law of April 01, 1996 No. 27-FZ “On individual (personified) accounting in the compulsory pension insurance system”], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 1996, no. 14, art. 1401. (in Russ.).

*Federal'nyy zakon ot 16 dekabrya 2019 goda № 439-FZ «O vnesenii izmeneniy v Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii v chasti formirovaniya svedeniy o trudovoy deyatelnosti v elektronnom vide»* [Federal'nyi zakon ot 16.12.2019 No. 439-FZ “O vnesenii izmeneniy v Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii v chasti formirovaniya svedenii o trudovoi deyatelnosti v elektronnom vide”], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2019, no. 51, pt. 1, art. 7491. (in Russ.).

*Federal'nyy zakon ot 27 iyulya 2004 goda № 79-FZ «O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoy Federatsii»* [Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation”], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2004, no. 31, art. 3215. (in Russ.).

Goloshchapova N.N. *Osobennosti regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh po sovmestitel'stvu* [Features of labor regulation of persons working part-time], *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2004, no. 1, pp. 49-54. (in Russ.).

Ivanov S.A. (resp. ed.), Livshits R.Z., Orlovsky Yu.P. *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii* [Soviet labor law: theory issues], Moscow, Nauka, 1978, 368 p. (in Russ.).

Kasyanenko T.S. *Edinstvo i differentsiatsiya pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy* [Unity and Differentiation of Legal Regulation of Labour Relations], *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*, 2014, no. 3, pp. 135-139. (in Russ.).

Komandirov A.A. *Konstitutsionnyy printsip zapreta diskriminatsii v sfere truda v Rossiyskoy Federatsii : avtoref. dic. ... kand. yurid. nauk* [The constitutional principle of the prohibition of discrimination at work in the Russian Federation: Abstr. of dis.], Saratov, 2011, 28 p. (in Russ.).

Korshunova T.Yu. *Osobennosti regulirovaniya truda otdel'nykh kategoriy rabotnikov* [Features of labor regulation of certain categories of workers], *Trudovoe pravo*, 2004, no. 6, pp. 25-32. (in Russ.).

Kovaleva E. *O sovmeshchenii i sovmestitel'stve: praktika primeneniya* [On combining and combining: practice of application], *Trudovoe pravo*, 2012, no. 3, pp. 71-80. (in Russ.).

Mikhaylenko Yu.A. *Osobnosti pravovogo regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh po sovmestitel'stvu: teoriya i praktika* [Features of Legal Regulation of Work of Dual Job Holder: Theory and Practice], *Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2018, no. 6 (104), pp. 177-181. DOI 10.14258/izvasu(2018)6-33 (in Russ.).

Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. *Differentsiatsiya regulirovaniya trudovykh otnosheniy kak zakonmernost' razvitiya trudovogo prava* [Differentiation of Legal Regulation of Labor Relations as Typical Tendencies of Labor Law Development], *Zhurnal rossiyskogo prava*, 2015, no. 6 (222), pp. 68-82. (in Russ.).

Orlovsky Yu.P. (resp. ed.) *Osobnosti pravovogo regulirovaniya truda ot del'nykh kategoriy rabotnikov : ucheb. posobie* [Features of the legal regulation of labor of certain categories of workers], Moscow, Kontrakt, 2014, 304 p. (in Russ.).

Pedchenko L.A. *Osobnosti pravovogo regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh po sovmestitel'stvu : avtoref. dic. ... kand. yurid. nauk* [Features of legal regulation of labor of persons working part-time: Abstr. of dis.], Moscow, 2003, 24 p. (in Russ.).

Perederin S.V. *Trudovoe pravo Rossiyskoy Federatsii : ucheb. posobie* [Labor law of the Russian Federation: study guide], Voronezh, Izdatel'stvo Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta, 2010, 448 p. (in Russ.).

Petrov A.Ya. *Sovmeshchenie professiy i sovmestitel'stvo: trudopravovoy aspekt* [Dual jobholding and secondary employment: labor law aspect], *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava*, 2015, no. 3, pp. 190-194. (in Russ.).

*Pis'mo Federal'noy sluzhby po trudu i zanyatosti (Rostrud) ot 22 oktyabrya 2007 goda № 4299-6-1 «O primeneniі ot del'nykh polozheniy trudovogo zakonodatel'stva»* [Letter No. 4299-6-1 of the Federal Service for Labor and Employment (Rostrud) dated October 22, 2007 “On the Application of Certain Provisions of Labor Legislation”], available at: <http://docs.cntd.ru/document/902294377> (accessed July 20, 2020). (in Russ.).

*Postanovlenie Goskomstata RF ot 05 fevralya 1997 goda № 8 «Ob utverzhdenii Polozheniya o provedenii vyborochnykh obsledovaniy naseleniya po problemam zanyatosti (obsledovaniya rabochey sily)» (s izm. i dop.)*. *Oftisial'no opublikovan ne byl* [The Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation of February 05, 1997 No. 8 “On Approval of the Regulations on conducting Sample Surveys of the Population on Employment Problems (Labor Force Surveys)” (with amendments and additions) was not officially published], available at: <https://base.garant.ru/1560522/> (accessed July 20, 2020). (in Russ.).

*Postanovlenie Goskomstata RF ot 05 yanvarya 2004 g. № 1 «Ob utverzhdenii unifitsirovannykh form pervichnoy uchetnoy dokumentatsii po uchetu truda i ego oplaty»* [Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation dated January 05, 2004 No. 1 “On approval of unified forms of primary accounting documentation for labor accounting and remuneration”], *Finansovaya gazeta*, 2004, no. 13, march, available at: <https://base.garant.ru/12134807/> (accessed July 20, 2020). (in Russ.).

*Postanovlenie Goskomtruda SSSR, Minyusta SSSR i Sekretariata VTSPS ot 09 marta 1989 goda № 81/604-K-3/6-84 «Ob utverzhdenii polozheniya ob usloviyakh raboty po sovmestitel'stvu» (s izm. i dop.) (ne deystvuet)* [Resolution No. 81/604-K-3/6-84 of the State Committee of Labor of the USSR, the Ministry of Justice of the USSR and the Secretariat of the Supreme Council of the USSR of March 09, 1989 “On Approval of the Regulations on the conditions of part-time work” (with amendments and additions) (not valid)], *Byulleten' Ministerstva truda Rossiyskoy Federatsii*, 1994, no. 1, available at: <https://base.garant.ru/10104100/> (accessed July 20, 2020). (in Russ.).

*Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 27 noyabrya 2006 goda № 719 «Ob utverzhdenii Polozheniya o voinskom uchete»* [Decree of the Government of the Russian Federation No. 719 of November 27, 2006 “On Approval of the Regulations on Military Registration”], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii*, 2006, no. 49, pt. 2, art. 5220. (in Russ.).

*Postanovlenie Soveta Ministrov SSSR ot 10 dekabrya 1959 goda «Ob ogranichenii raboty po sovmestitel'stvu»* [Resolution of the Council of Ministers of the USSR of December 10, 1959 “On limiting part-time work”], *Sobranie postanovleniy Pravitel'stva SSSR*, 1959, no. 20, art. 164. (in Russ.).

*Postanovleniya Mintruda RF ot 30 iyunya 2003 goda № 41 «Ob osobennostyakh raboty po sovmestitel'stvu pedagogicheskikh, meditsinskikh, farmatsevticheskikh rabotnikov i rabotnikov kul'tury»* [Resolutions of the Ministry of Labor of the Russian Federation of June 30, 2003 no. 41 “On the specifics of part-time work of pedagogical, medical, pharmaceutical workers and cultural workers”], *Rossiyskaya gazeta*, 2003, August 16. (in Russ.).

Saranchova O. *Kommentariy k stat'e E. Kovalevoy «O sovmeshchenii i sovmestitel'stve: praktika primeneniya» (Trudovoe pravo. 2012. № 3)* [Commentary on the article by E. Kovaleva “On combining and part-time work: the practice of application” (Labor Law. 2012. no. 3)], *Trudovoe pravo*, 2012, no. 5, pp. 109-111. (in Russ.).

Semenikhin V.V. *Trudovoy dogovor i trudovye otnosheniya* [Employment contract and employment relationship], Moscow, Izdatel'skiy Dom «Gross-Media», 2015, 752 p. (in Russ.).

Shishkin V.V. *Institut sovmestitel'stva: istoriya voprosa* [Part-time Institute: Background], *Sotsial'noe i pensionnoe pravo*, 2009, no. 1, pp. 33-36. (in Russ.).

Shishkin V.V. *Konstitutsionnye osnovy (printsipy) regulirovaniya truda lits, vypolnyayushchikh rabotu po neskol'kim trudovym dogovoram* [The constitutional foundations (principles) of labor regulation of persons performing work under several labor contracts], Moscow, Yurlitinform, 2014, 184 p. (in Russ.).

Shishkin V.V. *Protivorechie kategorii «Sovmestitel'stvo» rossiyskogo trudovogo prava obshchepriznannym mezhdunarodnym i konstitutsionnym printsipam* [Contradiction of the category “combining jobs” of the Russian labour law to the conventional international and constitutional principles], *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 14. Pravo*, 2015, no. 2, pp. 56-65. (in Russ.).

Vasilyev M.V. (ed.) *Pravovye osnovy regulirovaniya rabochego vremeni i vremeni otdykha : ucheb. posobie* [Legal basis for the regulation of working time and rest time: a training manual], Moscow, Statut, 2018, 224 p. (in Russ.).

Zavgorodny A.V. *Osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya truda sovmestiteley* [Features and problems of legal regulation of part-time labor], *Trudovoe pravo*, 2011, no. 6, pp. 77-93. (in Russ.).