

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Множественность основного места работы как понятия трудового права

Научный руководитель – Петров Алексей Яковлевич

*Руденок Даниил Викторович*

*Аспирант*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет права, Москва, Россия  
*E-mail: drudenok@hse.ru*

Принято считать, будто работник имеет право работать по основному месту работы у одного и только у одного работодателя, а все остальные работы по трудовому договору могут выполняться исключительно на условиях совместительства. Такой подход видится нам некорректным, ущемляющим права работника и лишённым правового обоснования. Часть вторая статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации провозглашает в качестве одной из основных задач трудового законодательства создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Это положение раскрывается через один из основных принципов правового регулирования, а именно через сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Исходя из этого, можно заключить, что какие бы то ни было вопросы, напрямую не урегулированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, подлежат урегулированию в договорном порядке между сторонами трудовых отношений, что находит отражение в части первой статьи 9 ТК РФ. Центральным институтом трудового права является трудовой договор как основной инструмент правового регулирования индивидуальных трудовых отношений. Это универсальное основание возникновения трудовых отношений, источник субъективного трудового права. Однако, обязательной письменная форма трудового договора была не всегда: она была введена пунктом б) статьи 15 Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР». Трудовая книжка, согласно части первой статьи 66 ТК РФ, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Генезис такого подхода прослеживается исторически ещё в статье 107 устава о промышленности фабричной и заводской Российской Империи, когда функцию трудовых книжек и договоров выполняли так называемые расчётные листы. Необходимо отметить эволюцию, который прошёл трудовой договор. Из необязательного элемента трудовых отношений, «прислужника» расчётной и трудовой книжек он превратился в главный источник субъективного трудового права. До 1992 года работник мог работать по основной работе как без трудового договора, так и без трудовой книжки, если срок его трудовой деятельности у данного работодателя не превышал пяти дней (ст. 39 КЗоТ РСФСР). Это требование сохраняется и сейчас (часть 3 статьи 66 ТК РФ), однако приём на работу без письменного оформления трудового договора на какой бы то ни было срок не допускается. Анализ трудового законодательства показывает, что большая важность трудового договора либо трудовой книжки нигде легально не закреплена — работодатель в равной мере обязан оформлять письменные трудовые договоры и вести трудовые книжки на работников, не допуская замены одного другим. Однако в ряде случаев законодатель однозначно указывает на случаи, когда трудовой договор, заключённый в письменной форме, является единственным документом, подтверждающим период работы: кроме упоминавшейся уже работы, не превышающей пяти дней, сюда относятся, например, и работа у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным

предпринимателем (часть вторая статьи 309 ТК РФ. Согласно статье 283 ТК РФ, лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку, если по основному месту работы работодатель ведёт трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. Ведение трудовой книжки работодателем, у которого работник работает по совместительству, не предусмотрено (часть пятая статьи 66 ТК РФ). Исходя из части третьей той же статьи, трудовая книжка ведётся работодателем по основному месту работы. Следовательно, необходимым условием для ведения трудовой книжки является основное место работы. Трудовое законодательство однозначно связывает основное место работы и ведение трудовой книжки. Однако может ли у работника быть одновременно несколько основных мест работы? Полагаем, что может. Как нами было упомянуто выше, центральное место в трудовых правоотношениях занимает трудовой договор. Из этого следует, что на каждого работника, в чьём трудовом договоре, согласно части третьей статьи 282 ТК РФ, не указано, что работа является совместительством, работодатель обязан вести трудовую книжку. Вместе с тем, минимальная продолжительность рабочего времени никакими законодательными актами не ограничена, а следовательно может быть меньше нормальной продолжительности рабочего времени, и работник в течение 40-часовой рабочей недели может работать в сколь угодно количестве мест. Возникает вопрос, как именно трактовать другую работу. Статья 282 ТК РФ устанавливает, что выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время является совместительством, на что необходимо указание в трудовом договоре. Широкое распространение дистанционной работы также способствует возможности работника быть связанным трудовыми отношениями с несколькими работодателями одновременно: дистанционная работа выводит работника не только из-под пространственного контроля работодателя (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ), но и из-под временного (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ). Таким образом, дистанционный работник может сочетать занятость у сколь угодно количества работодателей (выполнять несколько трудовых функций поочерёдно или даже одновременно) при условии выработки им норм труда. Трудовая книжка на дистанционного работника может не вестись даже по основному месту работы (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ). Работодатель же не имеет права запрашивать у работника или в иных организациях сведения о том, где он ещё трудоустроен. Исходя из этого, можно сделать вывод, что множественность основного места работы всецело находится в рамках трудового законодательства и является логическим продолжением тенденций развития и принципов трудового права.

### Источники и литература

- 1) Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика. Кодекс законов о труде РСФСР : дата вступления в силу 1972–04–01. — URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=nd=102010128>
- 2) Российская Федерация. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Закон Российской Федерации № 3543-I. — URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=nd=102018654>
- 3) Российская Федерация. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года : дата вступления в силу 2002–02–01.
- 4) Свод законов Российской империи повелением Государя Императора Николая Первого составленный. Том одиннадцатый. Часть II. Уставы кредитный, торговый, о промышленности фабричной и заводской и устав ремесленный. — Санкт-Петербург

: В типографии второго отделения Собственной Его Императорского Величества канцелярии, 1857. — 1226 с.