

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 мая 2024 г. N 14-6/ООГ-3039
"Совместитель не переводится на основное место работы автоматически"

Вопрос: Работник работает как внешний совместитель в двух разных организациях. В марте организация, где у него было основное место работы, закрылась, всех работников уволили. Должна ли организация, где он работает по внешнему совместительству, теперь оформить его на основное место работы?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение с запросом о консультировании по вопросу совместительства в случае прекращения трудового договора по основному месту работы, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме (регистрационный N от 6 мая 2024 г.), и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Данное мнение Минтруда России не является нормативным правовым актом или разъяснением.

В силу статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Таким образом, работник вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Дополнительно информируем.

На основании статьи 60.1 Кодекса работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя

(внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда работников по совместительству определены главой 44 (статьи 282 - 288) Кодекса.

Так, согласно нормам данной главы в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Помимо общих оснований увольнения работника, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Как следует из приведенных норм, выполнение работы по совместительству возможно при наличии у работника основной работы.

Вместе с тем при увольнении работника с основного места работы полагаем, трудовой договор по совместительству автоматически не трансформируется в трудовой договор по основному месту работы. Для этого требуется отсутствие в трудовом договоре условия о совместительстве, установление в трудовом договоре условий о режиме работы, оплате труда, других условий применительно к основному месту работы.

Также рассматриваемый трудовой договор не может быть изменен в одностороннем порядке.

Согласно статье 72 Кодекса изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Заместитель директора
Департамента оплаты труда,

Т.В. Маленко

трудовых отношений и
социального партнерства