

ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Кичигин Сергей Владиславович

Юрисконсульт Спортивной школы олимпийского резерва Кузбасса по боксу имени заслуженного тренера СССР В. П. Курегешева (Кемерово), ORCID: 0000-0003-0187-145X, e-mail: 76-42-50@mail.ru.

Исследуется содержание правовых норм, регулирующих труд отдельных категорий совместителей, на предмет их системности и непротиворечивости. Специфика условий, характера труда, субъективные особенности непосредственных участников трудовых отношений побудили законодателя к дифференциации правового регулирования их деятельности и установлению особых правил их работы в качестве совместителей. Существующая система правовой регламентации труда совместителей основывается на положениях гл. 44 Трудового кодекса РФ, однако в некоторых случаях не исчерпывается нормами Трудового кодекса, а предполагает обращение к подзаконным нормативным правовым актам. Отмечается, что порядок регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников нормами гл. 44 Трудового кодекса РФ не согласуется с правилами, зафиксированными в специальных главах разд. XII Кодекса, посвященных тому же вопросу. Предложены пути преодоления существующих противоречий правового регулирования труда отдельных категорий совместителей.

Ключевые слова: совместительство, дифференциация правового регулирования, дефекты правового регулирования, правовая коллизия, отдельные категории работников

Для цитирования: Кичигин С. В. Вопросы регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2021. № 5. С. 21–27. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2021_5_21.

ISSUES OF REGULATION OF PART-TIME WORK OF CERTAIN CATEGORIES OF EMPLOYEES

Kichigin Sergei

Legal counsel, Kuzbass Boxing Sports School of the Olympic Reserve named after the honored trainer of the USSR V. P. Kuregeshev (Kemerovo), ORCID: 0000-0003-0187-145X, e-mail: 76-42-50@mail.ru.

The article examines the legal norms regulating the work of certain categories of part-time employees through the prism of their consistency. The specific conditions, the nature of work, and the subjective characteristics of direct participants in labour relations prompt the legislator to differentiate the legal regulation of their activities and establish special rules for their work as part-time employees. The existing system of legal regulation of the work of part-time employees is based on the provisions of chapter 44 of the Labour Code of the Russian Federation, however, in some cases it is not limited to the norms of the Labour Code, but involves the rules of subordinate normative legal acts. The author states that the procedure for regulating part-time work of certain categories of employees by the norms of chapter 44 of the Labour Code is inconsistent with the rules of the special chapters of section XII of the Code devoted to the same issue. The ways for overcoming contradictions in the legal regulation of work of certain categories of part-time employees are proposed.

Key words: part-time work, differentiation of legal regulation, defects in legal regulation, legal conflicts, certain categories of employees

For citation: Kichigin S. (2021) Issues of regulation of part-time work of certain categories of employees. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 5, pp. 21–27, DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2021_5_21.

Законодатель при разработке норм трудового права, имея в виду необходимость предоставления сторонам трудовых отношений эффективных механизмов защиты их прав и интересов, стремится разумно учитывать значимые субъективные особенности работников и работодателей, характер и условия труда. Это стремление выражается в гибкости подхода законодателя к регулированию трудовых отношений и, как следствие, в дифференциации правового регулирования труда. Под дифференциацией правового регулирования в науке трудового права понимается «особая регламентация трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, устанавливающая специальные нормы регулирования социально-трудовых отношений, вызванная субъективными и объективными особенностями труда отдельных категорий работников в отдельных отраслях хозяйства, а также иными особенностями, которым законодатель придает особое значение»¹. Тенденция к дифференциации правового регулирования привела к появлению в Трудовом кодексе РФ части четвертой, посвященной регламентации труда особых категорий работников.

При этом содержание некоторых норм, регламентирующих труд отдельных категорий работников, нельзя признать адекватным регулируемым общественным отношениям. Такое несоответствие зачастую порождает правовой нигилизм и восприятие законодательных установлений государства в отрыве от реальных условий жизни. «Оптимальная эффективность воздействия трудового права на общественные отношения может быть достигнута только тогда, когда правовые нормы будут адекватно отражать регулируемые отношения, т. е. станут социально обусловленными»². Следует согласиться с Ф. Б. Штительбергом в том, что «принятие дифференцированных норм допускается только тогда, когда эффективное правовое регулирование труда с помощью общих норм невозможно»³, т. е. такое нормотворчество имеет вынужденный характер.

Совокупности специальных правовых норм, реализующих в рамках ТК РФ дифференцированный подход к правовому регулированию труда, не образуют правовые институты. Эти нормы либо исключают действие общих норм в отношении отдельных категорий работников (нормы-исключения), либо устанавливают для них дополнительное регулирование (нормы-дополнения). Специальные правовые нормы, регулирующие труд отдельных категорий работников, могут «накладываться» друг на друга.

Законодательство не содержит легального определения понятия «отдельные категории работников». По нашему мнению, трактовать его следует двояко: 1) в узком смысле – как категории работников, поименованные в разд. XII ТК РФ; 2) в широком смысле – как категории работников, регулирование труда которых отличается от общего правового регулирования трудовых отношений. В рамках второго подхода к отдельным категориям работников, кроме названных в разд. XII ТК РФ, относятся также любые другие категории работников, чей труд регулируется нормами, расположенными, в том числе, за пределами разд. XII ТК РФ. Специальное регулирование труда инвалидов и работающих пенсионеры предусмотрено в иных разделах ТК РФ (ст. 92, 128); государственных и муниципальных служащих, почетных доноров – в иных федеральных законах; работников той или иной отрасли экономики – в отраслевых соглашениях. Кроме того, нормы специального регулирования могут устанавливаться в локальных нормативных актах, а также по соглашению сторон (разъездная работа, работа в пути, работа в полевых условиях, работа экспедиционного характера, ненормированный рабочий день и др.).

¹ Базыкин А. Е. Правовое регулирование труда тренеров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 12.

² Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1982. № 1. С. 50.

³ Штительберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 24.

Однако указание в ТК РФ на отдельные категории работников предполагает отсылку к тем из них, чей труд регулируется нормами конкретных глав или статей разд. XII ТК РФ. В рамках настоящей работы будем придерживаться этого подхода.

Согласно ст. 11 ТК РФ особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом. В ч. 2 ст. 60.1 ТК РФ сказано, что особенности труда совместителей определяются гл. 44 ТК РФ. При этом в силу ст. 252 ТК РФ нормы специального регулирования могут закрепляться, кроме собственно ТК РФ, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Из положений ст. 282 ТК РФ следует, что нормы, регулирующие работу по совместительству, в некоторых случаях могут содержаться за пределами гл. 44 ТК РФ, однако перечень таких случаев является закрытым.

Суммируя сказанное, можем заключить, что:

а) регулирование труда отдельных категорий работников осуществляется либо Трудовым кодексом, либо в соответствии с ним;

б) регулирование труда такой отдельной категории работников, как совместители, осуществляется нормами специальной гл. 44 ТК РФ или в порядке, определенном в нормах этой главы;

в) регулирование труда по совместительству других отдельных категорий работников может осуществляться иными нормативными актами только в случаях и в порядке, установленных нормами гл. 44 ТК РФ. При этом ч. 6 ст. 282 ТК РФ содержит закрытый перечень категорий работников, чья работа по совместительству может регламентироваться подзаконными нормативными актами.

Непосредственное регулирование труда совместителей осуществляется только нормами гл. 44 ТК РФ, если в этих нормах отсутствует прямое указание на иной порядок регулирования. А такое указание имеется только в отношении четырех категорий работников, поименованных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ: педагогические, медицинские и фармацевтические работники, работники культуры. Следовательно, во всех других случаях регулирование труда совместителей, в том числе относящихся к иным отдельным категориям работников, производится только нормами гл. 44 ТК РФ.

Данный вывод, хотя и следует из системного толкования положений ТК РФ, является ошибочным. Нормы, касающиеся регулирования работы по совместительству иных отдельных категорий работников, кроме гл. 44 ТК РФ, содержатся также в ряде статей ТК РФ за ее пределами:

в ч. 2 ст. 321 (гл. 50), определяющей продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков для совместителей, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

в ч. 1 ст. 329 (гл. 51), устанавливающей запрет на работу по совместительству для лиц, чей труд непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств;

в ч. 4 ст. 332 и ч. 4 ст. 336.1 (гл. 52), закрепляющих предельный срок срочного трудового договора по совместительству для некоторых педагогических или научных работников, заключаемого без избрания их по конкурсу;

в ч. 2 ст. 350 (гл. 55), определяющей возможность увеличения предельного времени работы по совместительству для некоторых категорий медицинских работников. Причем в данном случае особенности работы по совместительству устанавливаются подзаконным нормативным актом.

Кроме того, в гл. 43 и 54.1 ТК РФ есть статьи, целиком посвященные особенностям работы по совместительству руководителей организаций (ст. 267), а также спортсменов и тренеров (ст. 348.7). Фактически во всех приведенных шести случаях регулирование труда по совместительству отдельных категорий работников происходит вразрез с положениями ст. 282 ТК РФ.

В ряде федеральных законов, посвященных регулированию тех или иных видов государственной службы, также содержатся нормы, связанные с работой госслужащих по совместительству. Однако в ч. 7 ст. 11 ТК РФ в отношении государственных и муниципальных служащих установлено правило о субсидиарном применении норм специального законодательства и норм Трудового кодекса. В этом случае конфлик-

та норм не возникает, поскольку действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных и муниципальных служащих с особенностями, предусмотренными специальным регулированием.

В нормах ст. 282 ТК РФ, как и во всей гл. 44 ТК РФ, отсутствует указание на возможность и правомерность регулирования труда совместителей нормами ТК РФ, не входящими в эту главу, как это сделано, например, в ст. 274 ТК РФ в отношении труда руководителей или в ст. 327.1, 348.1, а также в некоторых статьях гл. 55 ТК РФ в отношении соответствующих категорий работников. Ситуация осложняется еще и тем, что ст. 5 ТК РФ не определяет порядок разрешения коллизий правовых норм внутри самого Кодекса. А в данном случае противоречие состоит не в несовпадении содержания правовых норм, претендующих на одновременное применение¹, а в самом существовании норм, регулирующих труд отдельных категорий работников по совместительству, не в порядке, предусмотренном гл. 44 ТК РФ.

Нормы, включенные законодателем в гл. 44 ТК РФ, по нашему мнению, уже в момент разработки ТК РФ были не вполне адекватны изменившимся социально-экономическим условиям. Эти нормы зачастую имеют искусственный² либо дискриминационный характер³. Даже само определение совместительства, данное в ч. 1 ст. 282 ТК РФ, не может быть признано удовлетворительным⁴, как минимум, потому, что опирается на понятие «основная работа», определение которого в ТК РФ не приведено. В отсутствие четких дефиниций основополагающих понятий, а также непротиворечивых критериев разграничения видов занятости сложно говорить о реальной необходимости выделения работы по совместительству в отдельный вид занятости для всех категорий работников.

Существование специальных правил для совместителей, формализованных в нормах, находящихся за пределами гл. 44, «объясняется объективными обстоятельствами, обладающими устойчивыми признаками и обуславливающими особый подход к регулированию труда»⁵. Именно специальные нормы, регламентирующие труд по совместительству иных отдельных категорий работников, как представляется, должны составить ядро правового регулирования работы совместителей. При этом если существование норм гл. 44 ТК РФ не продиктовано жесткой необходимостью, от них следует отказаться.

Иные федеральные законы и подзаконные нормативные акты могут устанавливать существенные отличия труда некоторых категорий работников. Наиболее радикально от общих положений о совместительстве отходят нормы подзаконных актов. Техничко-юридический прием делегирования полномочий⁶ в части регулирования особенностей труда совместителей законодатель применяет дважды: в ч. 6 ст. 282 и в ч. 2 ст. 350 ТК РФ. Интересно, что обе нормы касаются работы по совместительству медицинских работников. В первом случае медицинские работники названы наряду с тремя другими категориями работников. Во втором случае норма посвящена исключительно медицинским работникам, а особенности работы по совместительству устанавливаются для достаточно узкой их подгруппы – медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. При этом норма касается только одного аспекта работы по совместительству – ее продолжительности. Кроме того, в этих двух случаях законодатель определил раз-

¹ Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1984. С. 55.

² Кичигин С. В. О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования // Антиномии. 2021. № 1. С. 78–98. DOI: <https://doi.org/10.24412/2686-7206-2021-1-78-98>.

³ Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая аспекты // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 193; Шишкин В. В. Противоречие категории «Совместительство» российского трудового права общепризнанным международным и конституционным принципам // Вестник СПбГУ. Сер. 14: Право. 2015. № 2. С. 56–65.

⁴ Педченко Л. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 13.

⁵ Штивельберг Ф. Б. Указ. соч. С. 10.

⁶ Толстик В. А., Якадин Д. Д. Делегированное правотворчество: парадигмальные и технико-юридические аспекты // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 4. С. 44–50.

личный порядок установления особенностей работы по совместительству указанных категорий работников.

Согласно ст. 282 ТК РФ особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Правительство РФ постановлением от 4 апреля 2003 г. № 197¹ передало данный вопрос в ведение Министерства труда РФ, которое, в свою очередь, в постановлении от 30 июня 2003 г. № 41² установило особенности работы по совместительству для четырех категорий работников, поименованных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ. Данное постановление выводит из-под действия общих норм о совместительстве большое количество случаев вторичной занятости, предоставляет возможность выполнения работы по совместительству в основное рабочее время (по согласованию с основным работодателем), а также определяет, что в случаях, предусмотренных постановлением, трудовой договор с работником не заключается.

Особенности труда медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, в части продолжительности их работы по совместительству устанавливаются по решению Правительства РФ, принимаемому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей. Реализуя предоставленные полномочия, Правительство РФ существенно увеличило продолжительность работы по совместительству для названной подгруппы работников, определив верхний ее предел как «не более 8 часов в день и 39 часов в неделю»³.

Полагаем, что регламентация вопроса о продолжительности работы по совместительству узкой подгруппы медицинских работников в отдельной норме ТК РФ и отдельном постановлении Правительства РФ нецелесообразна. Считаем, что следует задуматься над унификацией законодательных требований к порядку установления особенностей работы категорий работников, поименованных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, а также над отнесением данных полномочий к ведению единого субъекта нормотворчества. Порядок, предусмотренный в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, представляется оптимальным, поскольку в состав Российской трехсторонней комиссии входят представители и общероссийских объединений профессиональных союзов, и общероссийских объединений работодателей, и собственно Правительства РФ.

Не все категории работников, поименованные в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, относятся к отдельным категориям работников в узком смысле этого понятия. Фармацевтические работники как отдельная категория не упоминаются в тексте разд. XII Трудового кодекса. Вынесение данных категорий работников в особый закрытый перечень с четким определением его состава аргументировано необходимостью гибкого регулирования их труда и установления в отношении них существенных особенностей работы по совместительству.

Однако хотелось бы избежать терминологической путаницы и смешения близких понятий. Поэтому для обобщения категорий работников, включенных в ч. 6 ст. 282 ТК РФ, полагаем возможным именовать их «некоторыми категориями работников». В этом случае будет понятно, что фармацевтические работники в силу наличия специального правового регулирования их труда являются субъектами трудовых отношений, имеющими специальный правовой статус, однако они не относятся к тем отдельным категориям работников, которые законодатель вынес в четвертую часть ТК РФ.

Обобщая сказанное, можно предложить внести в ТК РФ следующие изменения:

1. Часть 6 ст. 282 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников, кроме

¹ Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

² Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

³ Постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

особенностей, установленных настоящей главой, могут устанавливаться соответствующими главами раздела XII настоящего Кодекса, а также иными федеральными законами»;

2. Дополнить ст. 282 ТК РФ частью 7 следующего содержания: «Особенности регулирования работы по совместительству для некоторых категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

3. Внести изменения в ч. 2 ст. 350 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться в порядке, установленном частью шестой статьи 282 настоящего Кодекса».

Также, по нашему мнению, должно быть признано утратившим силу постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. № 813. А нормы о продолжительности труда по совместительству медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, должны быть включены в постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41.

Список литературы

Базыкин А. Е. Правовое регулирование труда тренеров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. 30 с.

Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1984. 100 с.

Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства // Советское государство и право. 1982. № 1. С. 50–61.

Кичигин С. В. О правовой природе института совместительства и обоснованности дифференциации его нормативного регулирования // Антиномии. 2021. № 1. С. 78–98. DOI: <https://doi.org/10.24412/2686-7206-2021-1-78-98>.

Педченко Л. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 24 с.

Петров А. Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовая правовая проблема // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 190–194.

Толстик В. А., Якадин Д. Д. Делегированное правотворчество: парадигмальные и технико-юридические аспекты // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 4. С. 44–50.

Шишкин В. В. Противоречие категории «совместительство» российского трудового права общепризнанным международным и конституционным принципам // Вестник СПбГУ. Сер. 14: Право. 2015. № 2. С. 56–65.

Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. 26 с.

References

Bazykin A. E. (2012) *Pravovoe regulirovanie truda trenerov: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Legal regulation of the work of trainers: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Moscow, 30 p.

Kichigin S. V. (2021) O pravovoi 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]. In *Antinomii*, no. 21, pp. 78–98, DOI: [10.24412/2686-7206-2021-1-78-98](https://doi.org/10.24412/2686-7206-2021-1-78-98).

Pedchenko L. A. (2003) *Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh po sovmestitel'stvu: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Features of the legal regulation of the labour of part-time workers: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Moscow, 24 p.

Petrov A. Ya. (2015) *Sovmeshchenie professii i sovmestitel'stvo: trudopravovoi aspekt* [Dual jobholding and secondary employment: a labour law aspect]. In *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, no. 3, pp. 190–194.

Shishkin V. V. (2015) *Protivorechie kategorii «sovmestitel'stvo» rossiiskogo 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]. In *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta, Ser. 14. Pravo*, no. 2, pp. 56–65.

Shtivel'berg F. B. (2004) *Osnovaniya i predely differentsiatsii trudovogo prava Rossii: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk* [Grounds and limits of differentiation of labour law in Russia: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Yekaterinburg, 26 p.

Tolstik V. A., Yakadin D. D. (2015) Delegirovannoe pravotvorchestvo: paradigmatal'nye i tekhniko-yuridicheskie aspekty [Delegated law-making: paradigmatic, technical and legal aspects]. In *Yuridicheskaya nauka i praktika: Vestnik Nizhegorodskoi akademii MVD Rossii*, no. 4, pp. 44–50.

Vlasenko N. A. (1984) *Kollizionnye normy v sovetskom prave* [Conflict rules in Soviet law]. Irkutsk, Izdatel'stvo Irkutskogo universiteta, 100 p.

Volegov Yu. B. (1982) Znachenie differentsiatsii dlya sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatel'stva [The importance of differentiation for improving labour legislation]. In *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, no. 1, pp. 50–61.