

Сотрудник по совместительству: можно ли трудоустроить без основного места работы и когда предоставить отпуск?

Вопрос

1. Оформили сотрудника по совместительству. Впоследствии выяснилось, что у сотрудника нет основного места работы. Это нарушение?
2. В данное время **сотрудник** отработал у нас (по совместительству) более 6 месяцев и просит предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск (часть), но на основном месте работы отпуск ему еще не положен. Можем ли мы его отпустить в отпуск?

Ответ

1. Нет, это не будет являться нарушением. Действующее трудовое законодательство не содержит запрета на заключение с работником трудового договора на условиях совместительства при отсутствии у него основного места работы.

Согласно [ст. 283](#) ТК РФ в перечне документов, предъявляемых работником при приеме на работу по совместительству, не назван документ, содержащий информацию об основном месте работы (например, о занимаемой работником по основному месту работы должности, характере и условиях его труда), за исключением приема на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Да, вы можете предоставить сотруднику, работающему в Вашей организации по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска). Обязанность работодателя по внешнему совместительству требовать у совместителя документы, подтверждающие отпуск по основному месту работы, законодательством не установлена.

По внешнему совместительству при наличии соответствующей информации (копии графика отпусков, справки о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы) следует предоставить работнику отпуск по совместительству одновременно с отпуском по основной работе.

Обоснование

1. Согласно [ч. 1 ст. 282](#) Трудового кодекса РФ совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством ([ч. 4 ст. 282](#) ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство не содержит запрета на заключение с работником трудового договора на условиях совместительства при отсутствии у него основного места работы.

При необходимости оформления работника **на должность, по которой имеются какие-либо ограничения на работу** по совместительству, желательно все же запросить у работника информацию о должности, занимаемой им по основному месту работы, **и отсутствии ограничений для работы по совместительству.**

Порядок предоставления работником такой информации законодательством не установлен. Поэтому он может

сообщить об этом непосредственно в уведомлении, которое ему было направлено, или в отдельном документе.

Данный вывод подтверждается судебной практикой. Например, в Апелляционном [определении](#) Санкт-Петербургского городского суда от 11.06.2014 N 33-7770/2014 по делу N 2-3736/2013 отмечается, что заключение трудового договора на условиях совместительства является правом работника, при этом не требуется подтверждения наличия у него основного места работы и работодатель не вправе исходя из положений [ст. 283](#) ТК РФ требовать предоставления таких подтверждений.

Отсутствие у работника, трудоустраивающегося на работу по совместительству, основной работы не препятствует трудоустройству на условиях совместительства по его желанию.

В соответствии с [абз. 11 ч. 2 ст. 59](#) ТК РФ по соглашению сторон с лицами, поступающими на работу по совместительству, может быть заключен срочный трудовой договор.

Поскольку вышеуказанная [норма](#) не содержит каких-либо исключений, можно сделать вывод, что срочный трудовой договор можно заключить с любым совместителем. Значение имеет только взаимное согласие сторон.

2. Во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть освобожден от выполнения трудовых обязанностей по должности, по которой был оформлен ежегодный оплачиваемый отпуск ([ст. ст. 106 и 107](#) Трудового кодекса РФ).

При этом работник может кроме основной работы трудиться еще по совместительству как у того же работодателя (внутреннее совместительство), так и в другой организации (**внешнее совместительство**) ([ст. 60.1](#) ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя ([части 2 и 4 ст. 122](#) Трудового кодекса РФ).

В интересах совместителей предусмотрено особое правило, которое позволяет им взять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, в том числе и авансом. Такая возможность закреплена в [ст. 286](#) Трудового кодекса РФ. Следует пояснить, что норма-изъятие может устанавливать для отдельной категории работников особое правило, отличающееся от общего ([ст. 251](#) ТК РФ).

По нашему мнению, в данном случае следует говорить **о праве** совместителя воспользоваться ежегодным отпуском одновременно с отпуском по основной работе, а не об обязанности это сделать. Работник самостоятельно может решить: взять ему отпуск на работе по совместительству одновременно с отпуском по основной работе или использовать эти отпуска отдельно. Закон не обязывает совместителя принудительно использовать эту гарантию. Это подтверждается в Апелляционном [определении](#) Новосибирского областного суда от 01.09.2015 по делу N 33-7502/2015.

Согласно [ст. 286](#) ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска по совместительству предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. **Однако в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, обязывающие работника уведомлять работодателя по совместительству об оформлении отпусков по основному месту работы, в частности представлять график отпусков или иные документы.** Также нет норм, дающих право работодателю по совместительству требовать от работника документы, подтверждающие его график работы и отдыха по основному месту работы.

Следовательно, работодатель по внешнему совместительству не может обязать работника запланировать отпуск совместно с отпуском по основному месту работы и требовать от работника одновременного ухода в отпуск также на работе, выполняемой по совместительству.

При наличии соответствующей информации (копии графика отпусков, **справки о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы**) работодателю по внешнему совместительству следует предоставить работнику отпуск по совместительству одновременно с отпуском по основной работе.



На вопрос отвечала:

О.Я. Решетова,

консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»