

Совместительство

Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» уточнены некоторые вопросы регулирования труда работников, работающих по совместительству.

Так, расширен перечень случаев, когда работники могут работать по совместительству полный рабочий день (смену). Помимо работников, находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, такое право предоставлено работникам, находящимся в трудовых отпусках по основному месту работы (часть вторая статьи 345 Трудового кодекса).

При этом, не имеет значения работает работник на условиях внутреннего совместительства (т.е. у одного и того же нанимателя) или внешнего совместительства (т.е. у другого нанимателя не по основному месту работы).

Это позволит работнику в период своего трудового отпуска устроиться на другую работу. Данная работа, безусловно, будет являться для него работой по совместительству. Работник сможет работать при таких условиях полный рабочий день или полную рабочую смену.

Действующие нормы Трудового кодекса позволяют работать по совместительству не более половины полной нормы продолжительности рабочего времени, т.е. не более 20 часов в неделю. Со вступлением в силу новых норм работник сможет, при его желании, работать до 40 часов в неделю на период трудового отпуска по основному месту работы.

Кроме того, статья 350 Трудового кодекса дополнена новым основанием прекращения трудового договора с работающими по совместительству. Такой трудовой договор может быть прекращен, в том числе в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной.

Как следует из определения понятия «совместительство» работа на условиях совместительства может быть при наличии у работника основного места работы.

В случае, когда работник прекращает трудовые отношения по основному месту работы, трудовой договор, заключенный на условиях совместительства, **автоматически не может быть признан трудовым договором по основному месту работы.**

В такой ситуации не происходит изменения трудовой функции работника, но имеет место изменение его статуса с совместителя на основного работника. В этой связи изменение трудового договора не представляется возможным.

Справочно: законодатель отнес к изменению трудового договора перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, временный перевод работника (глава 3 Трудового кодекса).

Для оформления дополнительного соглашения к заключенному с работником трудовому договору (контракту) в части исключения условия о работе в качестве совместителя также оснований не имеется.

Таким образом, с учетом внесенных изменений в статью 350 Трудового кодекса переход с трудового договора, заключенного на условиях совместительства, на трудовой договор по основному месту работы может осуществляться путем его прекращения, т.е. через увольнение работника, и заключения трудового договора по основному месту работы (прием на работу). Одновременно с этим будут решены практические вопросы по внесению записей в трудовую книжку, постановке ее на учет по основному месту работы, расчету среднего заработка, сохраняемого за работников в случаях, предусмотренных законодательством.

В связи с увольнением с работы по совместительству нанимателю следует произвести окончательный расчет, внести соответствующую запись в трудовую книжку (если вносилась запись о приеме по совместительству). При заключении трудового договора (контракта) по основной работе у работника изменится рабочий год для предоставления трудового отпуска.

В случае, если нанимателем по основному месту работы в трудовую книжку работника запись о работе по совместительству не вносилась, то новым нанимателем в установленном порядке вносится запись о приеме на работу.