

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО: ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО И ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Исследуются аспекты совместительства как одного из центральных институтов трудового права. Системообразующими положениями, в рамках которых проводятся исследования, являются утверждения о том, что «все равны перед законом и судом», «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина», «права работника-совместителя и гражданина, претендующего на эту работу, не взаимосвязаны». Источниками выступают как научные исследования, так и судебная практика.

Ключевые слова: совместительство; совмещение; трудовое право; Трудовой кодекс; судебная практика.

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ 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). В ч. 2 и 3 ст. 282 ТК РФ законодатель конкретизирует общую норму трудового права: «Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей».

Вместе с тем в ч. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации содержится норма права, в соответствии с которой «каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск». При таком правовом регулировании представляются по меньшей мере спорными нормы права, содержащиеся в ч. 2 и 3 ст. 282 ТК РФ, в соответствии с которыми «заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей».

Кроме того, на мой взгляд, законодатель по существу спорно допускает различное оформление во многом аналогичных трудовых отношений – «внутреннего совместительства» и «совмещения профессий (должностей)». Так, согласно ч. 1 ст. 60.2 «с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату». Вместе с тем в соответствии с ч. 1 ст. 282 ТК РФ «Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время». Думаю, необходимость заключения трудового договора с определением заработной платы и в процессе выполнения дополнительной работы по «совмещению профессий (должностей)» также возможно аргументировать ст. 56 ТК РФ. «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответ-

ствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Согласно ч. 6 ст. 282 ТК РФ «Особенности регулирования по совместительству отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Следовательно, названные органы в соответствии с буквальным толкованием нормы права, установленной в ТК РФ, вправе ее лишь конкретизировать, т.е. уточнять, детализировать и т.д. в пределах, определенных законодателем, но не исключать каких-либо работников из сферы правового регулирования.

Вместе с тем не Правительство Российской Федерации, а Министерство труда и социального развития Российской Федерации 30 июня 2003 г. приняло Постановление № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в котором сформулировало по существу не «особенности» трудовых отношений названных категорий работников, а установило необходимость заключения с ними не трудовых, а гражданских договоров. Так, в п. 2 названного постановления, в частности, написано:

«Для указанных в п. 1 настоящего Постановления **категорий работников** (выделено мной. – Е.Е.) не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а. литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной деятельности;

в. педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

е. педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

з. работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств» [1].

К сожалению, научные и практические работники, как правило, лишь констатируют данные «особенности» [2. С. 48–49], не анализируют их на предмет соответствия нормам трудового права, установленным в ТК РФ. Вместе с тем, например, «педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год», как представляется, по существу соответствует всем отмечаемым в специальной литературе основным признакам совместительства. Например, А.В. Завгородский выделяет следующие основные признаки работы по совместительству:

«– если трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или другим работодателем;

– если выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой;

– если по другому трудовому договору выполняет другая работа помимо основной работы;

– если эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время» [3. С. 78–79].

На мой взгляд, в частности «педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год» является, во-первых, «регулярной и оплачиваемой»; во-вторых, выполняется «помимо основной работы»; в-третьих, выполняется «в свободное от основной работы время». Отсутствует лишь трудовой договор, но по основаниям, спорно установленным названным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41.

В части 5 ст. 282 ТК РФ указано, что «не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами» [4]. Можно также привести целый ряд специальных федеральных законов, запрещающих работу по совместительству целому ряду работников, кроме научной, преподавательской (педагогической) и иной творческой деятельности, например, членам Правительства Российской Федерации (Федеральный Конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2 «О Правительстве Российской Федерации», ст. 5712 [5]).

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор, в частности, мо-

жет заключаться также и с «лицами, поступающими на работу по совместительству». В то же время ч. 2 ст. 59 ТК РФ, думаю, вошла в очевидное противоречие с первоначальной редакцией ч. 2 ст. 58 ТК РФ: «Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами» (в ред. Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

Следовательно, ч. 1 ст. 58 ТК РФ в первоначальной редакции, как общее правило, гарантировала заключение трудового договора на неопределенный срок. Срочный же трудовой договор было возможно заключать, возможно, не по вынужденному «соглашению сторон», а лишь в случаях, исчерпывающе установленных в ТК РФ и других федеральных законах. При таком правовом регулировании убедительным был вывод И.А. Костян: «Если работа носит постоянный характер, то заключение срочного трудового договора не является законным (обоснованным). Поэтому нет законных оснований для установления соглашением сторон определенного срока действия трудового договора, заключаемого по совместительству, если работа не ограничена никаким временным характером, носит постоянный характер. К такому же мнению в то время пришел и Верховный Суд Российской Федерации, давая разъяснения по поводу правомерности заключения трудовых договоров на определенный срок» [6]. Соответствующее толкование норм трудового права было дано и в п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [7].

Однако, к сожалению, Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ ч. 2 ст. 58 ТК РФ была дополнена предложением: «В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения» [8]. В этой связи Пленум Верховного Суда Российской Федерации был вынужден изменить свое толкование ст. 59 ТК РФ: «В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, **что такой договор может быть правомерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), то есть если он был заключен на основе добровольного соглашения работника и работодателя** (выделено мной – Е.Е.)» [9].

По убедительному мнению В.В. Шишкина, названное изменение в правовом регулировании срочных трудовых договоров носит дискриминационный характер [10. С. 133]. На мой взгляд, запрещение дискриминации в сфере труда является одним из основополагающих (общих) принципов международного трудового права (*jus cogens*). Более того, данный принцип трудового права нашел свое закрепление и в

ст. 3 ТК РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда». В соответствии с ч. 2 ст. 3 ТК РФ «Никто не может быть ограничен в своих правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от... обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника». Представляется обоснованным мнение В.В. Ершова о том, что «с целью объективного развития действующего права, его непрерывного движения от меньшей степени определенности к... большей степени определенности правотворческие органы... прежде всего должны вырабатывать специальные принципы и нормы права не произвольно, а в порядке конкретизации... основополагающих (общих) принципов национального и (или) международного права (*jus cogens*)» [11. С. 367].

В ТК РФ, думаю, также имеются и спорные термины, связанные с совместительством, например, «основная работа» (ч. 1 ст. 60.1, ч. 1 ст. 282). Видимо, в этой связи уже в специальной литературе зачастую возможно встретить дискуссионное понятие – «основное место работы» [12. С. 14]. В Постановлении Совета Министров СССР от 22.09.1988 № 1111 «О работе по совместительству» [13], утратившем силу в связи с принятием ТК РФ, также применялся термин «основное место работы». Госкомитетом СССР по труду и социальным вопросам, Министерством Юстиции СССР и Секретариатом ВЦСПС 9 марта 1989 г. было утверждено Положение «Об условиях работы по совместительству», утратившее силу в связи с изданием Приказа Минтруда России от 29.12.2016 № 848, в котором был введен термин «основная другая регулярная оплачиваемая работа на условиях трудового договора» [14].

В этой связи возникает целый ряд вопросов и в современной судебной практике. Например, И.А. Костян пишет: «Трудовое законодательство не предусматривает каких-либо правил поведения работодателя и в том случае, когда последний узнает, что в период работы по совместительству работником прекращены трудовые отношения с работодателем по месту основной работы. Отсутствуют также дополнительные основания прекращения трудового договора по совместительству с работником, который по тем или иным причинам не имеет больше основного места работы – иной регулярной оплачиваемой работы» [6. С. 7].

Т.Ю. Коршунова предлагает изменять условия трудового договора, ранее заключенного на условиях совместительства по соглашению сторон. Так, она пишет: «В том случае, если сторонами будет достигнуто соглашение о заключении трудового договора на условиях полного рабочего времени, в соответствии с которым работник станет основным сотрудником (несовместителем), то в трудовой договор с работником должны быть внесены изменения. Если же стороны решили сохранить прежние условия работы, то из договора следует исключить условие о совместительстве, так как само по себе выполнение работы на условиях неполного рабочего времени не является основным признаком работы по совместительству» [15. 29].

На мой взгляд, термины «основная работа», «основной договор» и т.д. являются по меньшей мере дискуссионными. Предлагаю, во-первых, исключить

их из национальных правовых актов в сфере труда; во-вторых, дополнить национальные правовые акты в сфере труда термином «правовое регулирование трудовых правоотношений работников, выполняющих работу по, например, различным (нескольким) и т.д. трудовым договорам». Данное предложение, полагаю, подтверждается и системным толкованием статей 56 и 282 ТК РФ.

К сожалению, в национальных правовых актах в сфере труда имеются также и противоречивые термины. Например, «заключение трудового договора» (ст. 63, 64 и 64.1 ТК РФ) и «прием на работу» (ст. 68 ТК РФ). В то же время В.В. Шишкин, не критически относясь к данным терминам, думаю, пришел к спорному заключению: «Можно сделать вывод о разграничении законодателем момента заключения трудового договора и момента приема на работу. Следовательно, выполняя требования ст. 283, работник, заключивший трудовой договор на условиях внешнего совместительства, при ознакомлении с приказом о приеме на работу (то есть непосредственно в момент приема на работу) обязан повторно предъявить работодателю документ, удостоверяющий личность, а в особых случаях, документ об образовании или профессиональной подготовке, или справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Непонятен смысл такого двойного контроля документов работника-совместителя» [10. С. 133–134].

Как представляется, с аргументами В.В. Шишкина трудно согласиться. На мой взгляд, во-первых, термин «прием на работу» является устаревшим и не соответствующим классическому термину «заключение трудового договора», так же содержащемуся в ТК РФ. В этой связи предлагаю назвать ст. 68 ТК РФ, например, «Оформление заключения трудового договора». Во-вторых, заключая трудовой договор на условиях внешнего совместительства, работник вступает в трудовое соглашение с иным работодателем, в другой период, возможно, на несовпадающих условиях и потому обязан предъявить работодателю все необходимые документы. В-третьих, ч. 1 ст. 61 ТК РФ устанавливает лишь возможность разграничения «вступления трудового договора в силу» и «день фактического допущения работника к работе».

Е. Ковалева справедливо отмечает, что на практике возникают проблемы, связанные с тем, что нередко внутреннее совместительство оформляется как уход от сверхурочной работы [16. С. 78–79]. Как представляется, заключение с работником трудового договора о внутреннем совместительстве не лишает его права на заработную плату за фактически выполненную работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в установленном законом размере.

Так, ч. 2 ст. 9 ТК РФ гарантирует: «Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению». Кроме того, ч. 3 ст. 37

Конституции Российской Федерации содержит норму права, гарантирующую право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Наконец, в ст. 1 Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий установлено: дискриминация включает всякое различие, исключение или предпочтение, «... имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращение в области труда и занятий». Характерно: ТК РФ не устанавливает каких-либо запретов на законное привлечение совместителей к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и праздничные дни с соблюдением гарантий, установленных соответствующими национальными правовыми актами.

Один из наиболее дискутируемых вопросов, связанных с лицами, работающими по совместительству, является прекращение трудового договора по ст. 288 ТК РФ. Многие специалисты анализируют ст. 288 ТК РФ без какой-либо критики [3. С. 88]. Другие высказывают определенные сомнения. Например, К.Н. Гусов, Е.П. Циндякина и И.С. Цыпкин пишут: «Представляется, что **некоторые опасения** в отношении того, что данное положение ТК РФ не соответствует ст. 19 Конституции РФ, **не являются беспочвенными**... (выделено мной. – Е.Е.)» [17. С. 48]. Ю.П. Орловский также называет некоторые ограничения в применении ст. 288 ТК РФ. В частности, он полагает: «При применении ст. 288 ТК РФ имеют место факты, когда работодатель переводит работника на работу, выполняемую совместителем, а последний увольняется в связи с тем, что на его место принят другой работник, для которого эта работа основная. С такой практикой применения ст. 288 ТК РФ нельзя согласиться. Ключевые слова в контексте данной статьи: «В случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной». Это означает, что дополнительным основанием для увольнения совместителя является не любая форма поступления работника на основную работу (заключение нового трудового договора или изменение определенных сторонами условий ранее заключенного трудового договора), а лишь первоначальное заключение трудового договора.

Т.С. Иванова, проанализировавшая практику судов по рассмотрению споров, связанных с рассмотрением трудовых договоров работников-совместителей, с которыми трудовой договор был расторгнут по ст. 288 ТК РФ, формально точно выделила несколько юридически значимых обстоятельств, подлежащих установлению судами в процессе рассмотрения данных споров. Так, по мнению Т.С. Ивановой, трудовой договор должен являться договором о работе по совместительству, быть заключен на неопределенный срок; на работу, которую выполнял по трудовому договору совместитель, был принят фактически работник, для которого эта работа является основной; должен быть соблюден порядок (процедура) рассмотрения трудового договора [18. С. 32].

В то же время, например, В.В. Шишкин сделал другой вывод: «Следует согласиться с мнением о неправомерности увольнения совместителя на основании ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации независимо от продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором с работником, устраивающимся на основную работу вместо совместителя...» [10. С. 139].

Еще в 2004 г. была высказана следующая позиция: «Статья 288 ТК РФ находится в противоречии со ст. 3 ТК РФ, гарантирующей всем работникам: каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав...» [2. С. 49–51]. Статья 3 ТК РФ практически дословно воспроизводит ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации: «Все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Права работника-совместителя и гражданина, претендующего на эту работу, не взаимосвязаны. Федеральным законом права гражданина могут быть ограничены лишь в том случае, если у другого гражданина имеется право на данную работу или законный интерес (ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации, ст. 16 ТК РФ). На практике же по ст. 288 ТК РФ прекращают трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, как правило, в других случаях: когда у граждан имеется лишь интерес, не защищаемый судом».

ЛИТЕРАТУРА

1. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 г. Москва // Российская газета. 2003. № 162. 16 авг.
2. Ершова Е.А. Сравнительный анализ Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2004. № 4–5. С. 49–51.
3. Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. 2011. № 6. С. 77–93.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
5. Собрание законодательства РФ. 1997. № 51. Ст. 5712.
6. Костян И.А. Совместительство: сложные вопросы. МЦФЭР. 2006.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
8. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014).
9. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. № 3.
10. Шишкин В.В. Конституционные основы (принципы) регулирования труда лиц, выполняющих работу по нескольким трудовым договорам. М. : Юрлитинформ, 2014. 184 с.
11. Ершов В.В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений. М. : РГУП. 2018. 627 с.
12. Скрябина О.Н. Совмещение и совместительство // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 12.
13. СП СССР. 1998. № 33. Ст. 93.
14. Образование в документах. 1997. № 23.
15. Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 25–32.
16. Ковалева Е.О. Совмещение и совместительство: практика применения // Трудовое право. 2012. № 3. С. 78–79.

17. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практич. пособие. М. : Проспект, 2018. 240 с.
18. Иванова Т.С. Правовое значение обязательных условий в трудовых договорах с совместителями и юридически значимые обстоятельства при применении положений статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2011. № 3. С. 27–37.

Статья представлена научной редакцией «Право» 11 сентября 2018 г.

SECONDARY EMPLOYMENT: DISCUSSION ISSUES OF LEGAL AND INDIVIDUAL REGULATION

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2018, 435, 234–238.

DOI: 10.17223/15617793/435/29

Elena A. Ershova, Russian State University of Justice (Moscow, Russian Federation). Email: trudpravo00@mail.ru

Keywords: concurrent employment; secondary employment; labor law; labor code; judicial practice.

The article explores the aspects of secondary employment as one of the central institutes of labor law. The system-forming provisions in the framework of which the research is conducted are statements that “all are equal before the law and the court”, “the state guarantees equality of rights and freedoms of man and citizen”, “the rights of a part-time worker and a citizen claiming this work” are not interrelated. The sources are both scientific research and judicial practice. Research methods are a general scientific method, a comparative legal method and the method of peer review. Separately, the article draws attention to the fact that there are contradictory terms in national legal acts in the sphere of labor, e.g., “conclusion of an employment contract” (Articles 63, 64 and 64.1 of the Labor Code of the Russian Federation (LC RF)) and “recruitment” (Article 68 of LC RF). A number of authors, not critically referring to these terms, come to a contentious conclusion. “We can draw a conclusion about the delimitation by the legislator of the moment of the conclusion of an employment contract and the moment of recruitment. Therefore, fulfilling the requirements of Art. 283, an employee who has concluded an employment contract on the conditions of outside secondary employment upon acquaintance with the order for employment (that is, immediately at the time of being hired) is required to repeatedly present to the employer an identification document and, in special cases, a document on education or vocational training, or a certificate of the nature and conditions of work at the place of primary employment. The meaning of this double control of the documents of this employee is not clear”. The author, in her conclusion, asserts that “Article 288 of LC RF contradicts Article 3 of LC RF that guarantees equal opportunities for the exercise of their labor rights to all workers”. Article 3 of LC RF almost literally reproduces Parts 1 and 2 of Article 19 of the Constitution of the Russian Federation: “All are equal before the law and the court. The state guarantees equality of rights and freedoms of man and citizen. The rights of a part-time employee and a citizen claiming this job are not interrelated. The federal law can restrict the citizen’s right only if the other citizen has the right to a given job or a legitimate interest” (Part 3, Article 55 of the Constitution of the Russian Federation, Article 16 of LC RF). In practice, according to Article 288 of the Labor Code of the Russian Federation, secondary employment contracts are generally terminated in other cases: when citizens only have an interest not protected by the court.

REFERENCES

1. Rossiyskaya gazeta. (2003) Ob osobennostyakh raboty po sovmestitel'stvu pedagogicheskikh, meditsinskikh, farmatsevticheskikh rabotnikov i rabotnikov kul'tury: Postanovlenie Ministerstva truda i sotsial'nogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii ot 30 iyunya 2003 g. № 41 g. Moskva [On the peculiarities of part-time work of pedagogical, medical, pharmaceutical workers and cultural workers: Decree of the Ministry of Labor and Social Development of the Russian Federation of June 30, 2003 No. 41, Moscow]. *Rossiyskaya gazeta*. 162. 16 August.
2. Ershova, E.A. (2004) Sravnitel'nyy analiz Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii i Trudovogo kodeksa RF [Comparative analysis of the Constitution of the Russian Federation and the Labor Code of the Russian Federation]. *Trudovoe pravo*. 4–5. pp. 49–51.
3. Zavgorodniy, A.V. (2011) Osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya truda sovmestiteley [Features and problems of legal regulation of part-time labor]. *Trudovoe pravo*. 6. pp. 77–93.
4. Russian Federation. (2001) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ].
5. Russian Federation. (1997) *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 51. Art. 5712.
6. Kostyan, I.A. (2006) *Sovmestitel'stvo: slozhnye voprosy* [Secondary employment: complex issues]. Moscow: MTsFER.
7. Russian Federation. (2015) *Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004, No. 2 (as amended on November 24, 2015) “On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation”*. (In Russian).
8. Russian Federation. (2014) *On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation, declaring some regulatory legal acts of the USSR inactive on the territory of the Russian Federation and invalidating certain legislative acts (provisions of legislative acts) of the Russian Federation: Federal Law of June 30, 2006 No. 90-FZ (as amended on December 12, 2014)*.
9. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiyskoy Federatsii*. (2007) 3.
10. Shishkin, V.V. (2014) *Konstitutsionnye osnovy (printsipy) regulirovaniya truda lits, vpolnyayushchikh rabotu po neskol'kim trudovym dogovoram* [The constitutional bases (principles) of labor regulation of persons performing work under several employment contracts]. Moscow: YurLitinform.
11. Ershov, V.V. (2018) *Pravovoe i individual'noe regulirovanie obshchestvennykh otnosheniy* [Legal and individual regulation of public relations]. Moscow: RGUP.
12. Skryabina, O.N. (2007) Sovmeshchenie i sovmestitel'stvo [Concurrent and secondary employment]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*. 12.
13. *SP SSSR*. (1998) 33. Art. 93.
14. *Obrazovanie v dokumentakh*. (1997) 23.
15. Korshunova, T.Yu. (2004) Osobennosti regulirovaniya truda otdel'nykh kategoriy rabotnikov [Features of regulation of labor of certain categories of workers]. *Trudovoe pravo*. 6. pp. 25–32.
16. Kovaleva, E. (2011) O sovmeshchenii i sovmestitel'stve: praktika primeneniya [On concurrent and secondary employment: the practice of application]. *Trudovoe pravo*. 3. pp. 78–79.
17. Gusov, K.N., Tsindyaykina, E.P. & Tsypkina, I.S. (2018) *Osobennosti trudovogo dogovora s otdel'nymi kategoriyami rabotnikov* [Features of the employment contract with certain categories of workers]. Moscow: Prospekt.
18. Ivanova, T.S. (2011) *Pravovoe znachenie obyazatel'nykh usloviy v trudovykh dogovorakh s sovmestitelyami i yuridicheski znachimye obstoystoyatel'stva pri primenenii polozheniy stat'i 288 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii* [The legal significance of compulsory conditions in labor contracts with part-timers and legally significant circumstances when applying the provisions of Article 288 of the Labor Code of the Russian Federation]. *Trudovoe pravo*. 3. pp. 27–37.

Received: 11 September 2018