Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Педченко, Лидия Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

171

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Педченко, Лидия Александровна

ОГЛАВЛЕНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО

РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ

ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

§1.1. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

§ 1.2. Сущность и понятие совместительства.

ГЛАВА II. ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

§ 2.1. История развития законодательства о совместительстве.

§ 2.2. Правовое регулирование работы по совместительству в государствах - участника СНГ: сравнительный анализ.

ГЛАВА III. АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕГО

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ,

РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

§3.1. Порядок заключения и прекращения трудового договора.

§ 3.2. Содержание трудового договора.

§ 3.3. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству"

Актуальность темы исследования. 1 февраля 2002 года вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации. Его принятие - важный этап реформирования трудового законодательства современной России.

На протяжении многих лет совместительство в России регулировалось подзаконными нормативными правовыми актами. В Трудовом кодексе РФ впервые на законодательном уровне осуществляется правовое регулирование совместительства.

В регулировании труда лиц, работающих по совместительству, находит выражение единство и дифференциация трудового права. В связи с этим интерес представляет определение признаков, которые позволяют говорить о единстве в правовом регулировании труда совместителей, и оснований для их дифференциации.

В науке трудового права значительное место уделялось единству и дифференциации правового регулирования труда, однако подробного их исследования применительно к труду совместителей не проводилось. Не исследованными остаются и основания такой дифференциации.

Реформирование трудового законодательства затронуло не только нормы, посвященные труду совместителей, но и касающиеся регулирования сверхурочной работы, совмещения профессий (должностей), замещения отсутствующего работника. В связи с этим большое практическое значение имеет исследование общих черт и различий совместительства и сверхурочной работы, замещения отсутствующего работника, совмещения профессий (должностей). Требует анализа и начинающая складываться нередко противоречивая практика применения законодательства о правовом регулировании труда совместителей.

В последние годы активно развивается трудовое законодательство государств - участников СНГ, в том числе и по вопросам совместительства. Ряд положений этого законодательства представляет несомненный интерес. Однако законодательство государств - участников СНГ, посвященное труду совместителей, в российской юридической науке не рассматривалось.

Эти и другие актуальные вопросы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, привлекли внимание автора диссертационного исследования и обусловили выбор темы.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в подготовке рекомендаций, направленных на дальнейшее совершенствование правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Для достижения указанной цели представляется необходимым решить следующие задачи:

1. Выявить основные объективные факторы, предопределяющие особенности правового регулирования труда совместителей, и определить место правовых норм, регулирующих труд названных работников, в общей системе трудового законодательства России;

2. Исследовать основные тенденции развития законодательства, регулирующего труд совместителей, в советский и постсоветский периоды как в Российской Федерации, так и других государствах — участниках СНГ;

3. Проанализировать соответствие правовых норм, регулирующих труд совместителей, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, основным принципам правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в статье 2 Трудового кодекса РФ.

Решение указанных задач влечет за собой необходимость исследования теоретических основ правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, проведения историко-правового и сравнительного анализов нормативного материала, регулирующего труд совместителей в советский период и в государствах - участниках СНГ в настоящее время, анализа действующего законодательства и практики его применения, изучения соответствующей правовой и социально-экономической литературы.

Методологическая и теоретическая основа исследования.

Методологическую основу исследования составляют общий диалектический, системно-функциональный, статистический, сравнительно-правовой и исторический методы научного исследования.

Теоретической базой исследования являются труды ученых-правоведов в области трудового права: Н.Г. Александрова, Е.И. Астрахана, В.А. Ачаркана, A.C. Белоусовой, А.Я. Гинцбурга, В.А. Глозмана, К.Н. Гусова, И.Г. Дементьева, С.А. Иванова, С.С. Каринского, Ю.Н. Коршунова, И.Я. Киселева, М.И. Кучма, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, Л.А. Муксиновой, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, М.Е. Панкина, А.Е. Пашерстника, A.C. Пашкова, С.Л. Рабинович-Захарина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, Л.А. Чикановой, В. Д. Шахова, А.И. Шебановой, Б.А. Шеломова, К.П. Уржинского, О.С. Хохряковой и других.

Эмпирическую основу исследования составляют материалы судебной практики.

Научная новизна диссертации. После принятия Трудового кодекса РФ диссертация является первым комплексным исследованием правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

В ней с современных позиций исследованы теоретические основы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, выявлены основные тенденции развития законодательства, регулирующего труд совместителей как в советский, так и постсоветский периоды; исследованы действующее законодательство о совместительстве и начинающая складываться практика его применения.

Проведенное исследование позволило автору сделать ряд выводов и предложений, обладающих определенной новизной. К их числу следует отнести:

1. Переход России к новым экономическим условиям, установление принципа свободы труда и необходимость эффективного развития общественного производства потребовали изменения правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. В связи с этим в Трудовом кодексе РФ впервые появились специальные нормы, регулирующие труд указанных работников.

2. Общим основанием дифференциации правового регулирования труда совместителей является особый характер правовой связи между работником-совместителем и работодателем.

Вместе с тем, наряду с данным основанием существует ряд иных оснований дифференциации правового регулирования труда совместителей: особые условия труда, принадлежность к определенной отрасли экономики, личные особенности работника, территориальный признак.

Анализируя дифференциацию правового регулирования труда совместителей, автор приходит к выводу о существовании двух тенденций: тенденции к единству и развитию дифференциации правового регулирования труда совместителей. Подтверждением существования первой тенденции является установление единых основных принципов правового регулирования трудовых отношений как для лиц, работающих по основному месту работы, так и для совместителей. Пример второй тенденции — наличие особенностей регулирования работы по совместительству медицинских работников, педагогических работников, руководителей организации.

3. Правовые нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие труд совместителей, в своей совокупности образуют вторичный комплексный институт трудового права.

Институт является вторичным, так как составляющие его правовые нормы предусмотрены для регулирования труда лишь определенной категории работников и не должны содержаться в части третьей Трудового кодекса РФ, где даны правовые нормы, регулирующие труд лиц, занятых на основной работе.

Комплексность института - результат того, что его образуют нормы, относящиеся по своей правовой природе к различным первичным институтам (трудовой договор, рабочее время и др.).

4. Основными признаками работы по совместительству являются:

- трудовой договор о работе по совместительству заключается лицом, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с этим же или иным работодателем;

- выполнение работы на условиях самостоятельного трудового договора;

- выполнение работы по совместительству в свободное от основной работы время.

Такие признаки совместительства, как оплачиваемость и регулярность работы, являются следствием того, что работа по совместительству — работа на условиях самостоятельного трудового договора.

Автор предлагает следующее определение: «совместительство -выполнение работником на условиях самостоятельного трудового договора в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы».

5. Основным признаком, по которому проводится отличие совместительства от сверхурочной работы, следует признать не тот факт, по чьей инициативе выполняется работа, а то, что совместительство осуществляется на условиях самостоятельного трудового договора и, как следствие, носит постоянный (систематический) характер. В то время как сверхурочная работа имеет эпизодический (разовый) характер.

6. Историко-правовой и сравнительный анализ законодательства о совместительстве государств — участников СНГ позволили выявить следующие тенденции:

1) По мере демократизации общества работа по совместительству начинает регулироваться непосредственно Кодексом и иными законами. Значение подзаконных актов в регулировании совместительства резко снизилось. Это, несомненно, способствует усилению правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

2) Постепенно утрачивают силу необоснованные ограничения для работы по совместительству и лиц, выполняющих такую работу.

7. Согласно Трудовому кодексу РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав; никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В связи с этим подвергается критике установление такого дополнительного основания прекращения трудового договора о работе по совместительству, как прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Рассматривая данное положение законодательства как дискриминацию в сфере труда, диссертант выдвигает правило, согласно которому трудовой договор о работе по совместительству может быть прекращен лишь в том случае, когда на должность, занимаемую совместителем, принимается работник на условиях полного рабочего времени.

7. Автор предлагает внести изменения в Трудовой кодекс РФ, согласно которым общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующих категорий работников.

8. Новеллой Трудового кодекса РФ является возможность установления срочного характера трудового договора о работе по совместительству.

Диссертант подвергает сомнению наличие достаточных оснований для этого. В науке трудового права не оспаривается тот факт, что с работником, по общему правилу, должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок. Автор высказывает мнение, что норма закона, предоставляющая работодателю возможность ограничивать срок трудового договора о работе по совместительству без каких-либо определенных причин, фактически носит дискриминационный характер, так как причиной установления срока является не срочность самой работы, а то, что она выполняется на условиях совместительства. В связи с этим диссертант считает, что ограничение срока трудового договора о работе по совместительству должно иметь место только по той причине, что работа, на которую принимается совместитель, носит срочный характер или законодательством установлены пределы ее продолжительности.

9. В работе критически рассматривается ¿4пл£Ра.тивный характер нормы, согласно которой работодатель на работе по совместительству обязан предоставить совместителю отпуск, по времени совпадающий с отпуском по основной работе, даже в том случае, когда работник этого не желает. Предложено внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, предоставив работнику-совместителю право воспользоваться отпуском на работе по совместительству одновременно с отпуском по основной работе.

10. В связи с тем, что совместительство - работа на условиях самостоятельного трудового договора, в случае расторжения с совместителем трудового договора по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, сохранение за уволенным среднего месячного заработка на период трудоустройства следует признать необоснованным.

11. Исходя из того, что на лиц, работающих по совместительству, в полной мере распространяется законодательство об обязательном социальном страховании, представляется необоснованной практика Верховного суда РФ в ограничении прав совместителей на получение пособия по временной нетрудоспособности.

Научно-практическая значимость исследования. Выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертации, могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Научно-прикладное значение работы состоит также в том, что отраженные в ней положения, выводы и рекомендации могут быть использованы в преподавании курса трудового права, при написании учебных пособий.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии. По итогам исследования опубликовано три работы.

Структура работы. Структура работы обусловлена целью исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения, приложения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Педченко, Лидия Александровна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог диссертационному исследованию, можно сделать следующие выводы.

1. Совместительство является сложным многоаспектным явлением. С социально-экономической точки зрения это вторичная занятость. С точки зрения трудового права — особый вид трудового договора, вторичный комплексный институт трудового права России.

2. Единство трудового права в отношении лиц, работающих по совместительству, заключается в распространении на них общих положений трудового законодательства.

С единством тесно связана дифференциация в правовом положении совместителей. Общим основанием для дифференциации в правовом регулировании труда лиц, работающих по совместительству\* следует признать такой объективный фактор как особый характер трудовой связи между работодателем и работником-совместителем. Особенность в характере такой трудовой связи заключается в том, что для данного работника работа по совместительству является вторичной занятостью, а трудовой договор о работе по совместительству - вторым трудовым договором наряду с тем, который заключен по основному месту работы.

Однако имеет место и ряд других оснований дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, но уже для определенных категорий работников. Такими основаниями для определенных категорий работников является принадлежность к той или иной отрасли экономики, для лиц, работающих по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - природно-климатические условия.

Кроме того, в качестве оснований дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, выделяют и особенности граждан, вступающих в трудовые правоотношения. Это касается, прежде всего, лиц в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

При этом следует отметить, что основания дифференциации правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, могут действовать как отдельно, так и одновременно друг с другом. Например, это касается медицинских и педагогических работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Однако в Трудовом кодексе РФ, на наш взгляд, необходимо предусмотреть, что установление каких-либо особенностей правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, связанного с ограничением их трудовых прав, должно производиться только на основании федерального закона.

3. Совместительство тесно связано с такими правовыми явлениями как сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей), замещение отсутствующего работника, расширение зон обслуживания.

Основным отличием совместительства от данных правовых явлений можно назвать то, что оно всегда выполняется на условиях самостоятельного трудового договора. Совмещение профессий (должностей), замещение отсутствующего работника и расширение зон обслуживания оформляются включением дополнительных условий или внесения изменений в уже существующий трудовой договор по основному месту работы.

Совместительство, как правило, выполняется в свободное от основной работы время, в то время как совмещение профессий (должностей), замещение отсутствующего работника, расширение зон обслуживания осуществляется в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

Законодатель устанавливает самостоятельность оплаты работы по совместительству, в то время как за сверхурочную работу — повышенный размер оплаты труда, совмещение профессий (должностей) — соответствующие доплаты.

Еще одно отличие совместительства от схожих правовых явлений заключается в его регулярности. Совместительство — это регулярная работа по самостоятельному трудовому договору. Сверхурочная работа и временный перевод в случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника могут носить только эпизодический временный характер и только в случаях, предусмотренных законом.

В связи с этим автор предлагает исключить из Трудового кодекса РФ статьи 97 и 98.

4. История развития законодательства о совместительстве наглядно демонстрирует, как законодатель с помощью правовых норм воздействует на те или иные общественные отношения, решая актуальные экономические, политические и социальные вопросы.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в советский период оценки данного правового явления существенно менялись в зависимости от социальной, экономической и политической обстановки в стране. Огромное влияние на правовое регулирование труда совместителей имели задачи, стоящие на том или ином этапе развития государства.

Принятие 12 декабря 1993 года Конституции Российской Федерации послужило новым толчком к изменению в правовом положении совместителей. Интересно отметить, что в период с 1993 по 2001 год каких-либо изменений в законодательство о совместительстве не вносилось. В то же время очень активно над совершенствованием законодательства шла работа посредством принятия судебных решений. Фактически за период с 1993 по 2002 год Верховным Судом РФ были признаны незаконными и не подлежащими применению наиболее существенные ограничения на работу по совместительству.

Тем не менее, до 2001 года ни один КЗоТ не содержал правовых норм, посвященных регулированию труда совместителей. Все решалось на уровне подзаконных нормативных правовых актов.

В связи с этим особо ценно, что Трудовой кодекс РФ не только содержит нормы, посвященные правовому регулированию труда совместителей, но и выделяет их в отдельную главу.

Анализ норм Трудового кодекса РФ о труде совместителей позволяет говорить о существенном прорыве законодателя в данной области. В настоящее время сняты практически все необоснованные запреты: разрешено совместительство у неограниченного числа работодателей, оплата устанавливается за фактически выполненную работу; признано, что совместители имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск и на них, за исключением ряда ограничений, распространяются общие нормы законодательства о труде.

5. Определенный интерес представляет развитие законодательства о совместительстве в государствах — участниках СНГ.

Анализ содержания норм трудового законодательства государств — участников СНГ позволяет сделать вывод, что в целом, они подходят к регулированию труда совместителей с единых позиций. Причина, на наш взгляд, в том, что в течение длительного времени государства - участники СНГ, а ранее - республики СССР, составляли единое государство с единой правовой системой.

Тем не менее, существует положительный опыт решения ряда проблем, связанных с трудом совместителей, который во многом может быть учтен в трудовом законодательстве России.

6. Согласно Трудовому кодексу РФ особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, могут быть установлены как настоящим Кодексом, так и иными федеральными законами.

В связи с этим, вызывает сомнение правильность формулировки части 5 статьи 282 Кодекса, согласно которой особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) могут определяться в порядке, устанавливаемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На наш взгляд, это противоречит статье 55 Конституции РФ, предусматривающий, что какое-либо ограничение прав и свобод человека и гражданина может быть установлено только федеральным законом. Представляется необходимым исключить из статьи 282 Трудового кодекса РФ часть 5, распространив тем самым на педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры общее правило о том, что особенности регулирования труда совместителей могут быть установлены только настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Это в свою очередь, будет в полной мере соответствовать принципу равенства.

7. В Трудовом кодексе РФ впервые в законодательстве России выделена специальная глава, посвященная особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству, что позволяет говорить о появлении в трудовом праве вторичного комплексного института, посвященного \* регулированию труда лиц, работающих по совместительству.

Однако нормы, посвященные особенностям труда совместителей, находят свое отражение не только в специальной главе 44 «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству», но и в иных главах Трудового кодекса РФ.

8. Основными характеристиками трудового договора о работе по совместительству является:

- выполнение работы лицом, уже состоящим в трудовых отношениях с этим же или другим работодателем;

- выполнение работы на условиях самостоятельного трудового договора;

- выполнение работы в свободное от основной работы время.

Иные признаки совместительства — оплачиваемость и регулярность работы по совместительству, на наш взгляд, являются следствием того, что данная работа выполняется на условиях трудового договора.

В связи с этим представляется необходимым внести в часть 1 статьи 98 Трудового кодекса РФ изменения, заменив слова «за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» на слова «в свободное от основной работы время».

9. До вступления в силу Трудового кодекса РФ, трудовой договор о работе по совместительству мог быть заключен только с одним работодателем. В связи с этим существовала практика, когда в таком случае трудовой договор о работе по совместительству автоматически признавался трудовым договором по основному месту работы.

В настоящее время данный вопрос не может быть решен столь однозначно. На наш взгляд, трансформация трудового договора о работе по совместительству в трудовой договор по основному месту работы может иметь место только по соглашению сторон. Данное положение, на наш взгляд, должно найти отражение в статье 282 Трудового кодекса РФ.

10. Трудовой кодекс РФ устанавливает запрет на работу по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Однако трудовым законодательством не решен вопрос, как быть, когда по основному месту работы условия труда нормальные, а на работе по совместительству тяжелые, вредные и (или) опасные. На наш взгляд, в Трудовом кодексе РФ необходимо установить, что работа по совместительству, связанная с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда не допускается более чем по одному трудовому договору.

11. С учетом особого характера выполняемой руководителем организации работы и возможных неблагоприятных последствий для организации, которые может повлечь его работа по совместительству, законодатель предусмотрел обязательность разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) на выполнение руководителем организации работы по совместительству.

В связи с этим наличие письменного разрешения соответствующего органа является обязательным условием порядка заключения трудового договора о работе по совместительству руководителя организации. Следовательно, среди документов, необходимых при приеме на работу, для руководителя организации должно быть установлено письменное разрешение соответствующего органа на выполнение такой работы, что необходимо отразить в статье 283 Трудового кодекса РФ.

12. Автор считает допустимым дополнительное основание прекращения трудового договора с совместителем только в том случае, когда на должность, которую занимает совместитель, принимается работник на условиях полного рабочего времени.

13. диссертант подвергает критике установленный в статье 98 Трудового кодекса РФ запрет на работу на условиях внутреннего совместительства по той же профессии, специальности, квалификации или аналогичной должности, что и по основной работе. На наш взгляд, такие характеристики работника, как его профессия, специальность и квалификация являются приобретенными с образованием, опытом и неотделимы от человека. Ценность данного работника для организации и заключается в его профессии, специальности и уровне квалификации. Сохранение подобного запрета в законодательстве, на наш взгляд, неизбежно приведет к подмене трудовых отношений гражданско-правовыми и расширению гражданско-правового регулирования труда.

В связи с этим, представляется целесообразным отменить запрет на работу на условиях внутреннего совместительства по той же профессии, специальности, квалификации и в аналогичной должности.

14. Тот факт, что продолжительность работы по совместительству согласно Трудовому кодексу РФ не может превышать определенного законом предела, и оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, дает основание утверждать, что работа по совместительству по законодательству РФ осуществляется на условиях неполного рабочего времени.

В связи с этим предлагается дополнить статью 93 Кодекса частью 4 следующего содержания: «Лицу, работающему по совместительству, работодатель обязан установить неполное рабочее время».

Особой критике подвергнута установленная продолжительность рабочего времени по совместительству, которая согласно Трудовому кодексу РФ не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

В тупик ставит и постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 года № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа».

В Трудовом кодексе РФ необходимо предусмотреть, что продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Данное правило должно найти отражение в статье 284 Трудового кодекса РФ.

15. Согласно статье 59 Трудового кодекса РФ трудовой договор о работе на условиях внутреннего совместительства может иметь срочный характер. На наш взгляд, достаточных оснований для заключения срочного трудового договора о работе по совместительству нет. Представляется целесообразным исключить из статьи 59 Кодекса такое основание заключения срочного трудового договора как работа по совместительству.

16. Из буквального анализа части 1 статьи 286 Кодекса следует, что работодатель на работе по совместительству обязан предоставить совместителю отпуск, по времени совпадающий с отпуском по основному месту работы, даже в том случае, когда работник этого не желает. На наш взгляд, в данном случае необходимо императивную норму, содержащую безусловную обязанность работодателя на работе по совместительству предоставить соответствующий отпуск, заменить на диспозитивную, предоставив право лица, работающего по совместительству, на использование отпуска одновременно с отпуском по основной работе.

Представляется целесообразным также установить правило, согласно которому совместитель вправе после составления графика отпусков по основному месту работы, уведомить работодателя на работе по совместительству о времени ухода в отпуск по основному месту работы. Это позволит работодателю на работе по совместительству внести соответствующие данные в график отпусков, что, несомненно, найдет отражение на нормальном ходе работы организации.

17. На наш взгляд, следует признать, что на совместителей в полной мере распространяется законодательство об обязательном социальном страховании, следовательно, они имеют право на получение пособия по временной нетрудоспособности. В связи с тем, что Верховный Суд РФ, по нашему мнению, необоснованно стоит на позиции ограничения права совместителей на пособие по временной нетрудоспособности, данная проблема должна быть решена на законодательном уровне при принятии соответствующего федерального закона, регулирующего порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

18. Для лиц, работающих по совместительству, не установлено каких-либо особенностей в порядке прекращения трудового договора по общим основаниям, а также изъятий из общего порядка предоставления гарантий и компенсаций, при прекращении трудового договора по определенным основаниям. Однако, на наш взгляд, это не всегда правильно. Подвергается сомнению целесообразность полного распространения на совместителей гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. С нашей точки зрения, правомерность выплаты выходного пособия в данном случае в размере среднего месячного заработка не вызывает сомнений. Что же касается предоставления совместителю права на сохранение месячного заработка по работе по совместительству на период трудоустройства, то оно, по нашему мнению, является спорным, так как нет цели, для которой оно предоставляется - работая по основному месту работы, совместитель имеет средства к существованию. В связи с этим, на наш взгляд, на работе по совместительству за работником средний заработок на период трудоустройства сохраняться не должен.

19. В случае, когда работа по совместительству осуществляется в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, т.е. тех же природно-климатических условиях, что и основная работа, на совместителей должны в полной мере распространяться гарантии в части предоставления, оплаты, соединения ежегодных оплачиваемых отпусков. Аналогично должен решаться вопрос о распространении на совместителей права на дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, на который ежемесячно имеет право один из родителей, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющих ребенка в возрасте до шестнадцати лет.

На основании проведенного исследования автором разработана новая редакция ряда статей главы 44 «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству» Трудового кодекса РФ, которые даны в приложении к настоящей диссертации.

154

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Педченко, Лидия Александровна, 2003 год

1. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. - М.: Юрид. лит. 1964.

2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М. 1948.

3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М: Госюриздат. 1963.

4. Трудовое право. Учебник // Под. ред. Александрова Н.Г. М.: Юрид. лит. 1966.

5. Александрова З.О. Трудовой договор (контракт). Практическое пособие для кадровиков. М.: Инфра-М. 1998.

6. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. М.: 1955.

7. Астрахан Е.И., Каринский С.С. Теоретические вопросы систематизации советского трудового законодательства. М.: Госюриздат. 1962.

8. Ачаркан В.А. Правовое регулирование совместительства по службе // Социалистическая законность. 1960. № 6.

9. Ачаркан В.А. Об ограничении совместительства по службе. — М.: Госюриздат. 1961.

10. Ахумов А., Швецов Ю. Усилить ответственность должностных лиц за применение сверхурочных работ // Социалистический труд. 1984. № 7.

11. Бегичев Б.К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве//Правоведение. 1961. № 1.

12. Белоусова A.C. Проблемы совместительства в условиях перестройки // Советское государство и право. 1987. № 11. С. 95.

13. Белоусова A.C. Правовое регулирование работы по совместительству. Автореферат на соискание ученой степени кандидата юридических наук. -М. 1989.

14. Белоусова A.C. Совместительство. Проблемы и перспективы // Труд и социальные отношения. 1998. № 4.

15. Белоусова A.C. Труд совместителей. В сб.: Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / Ответ, ред. К.Н. Гусов. - М.: ООО «ТК Велби». 2003.

16. Большакова Л.Г. Мартиросян Э.Р. Проблемы использования и распределения кадров на предприятии // Советское государство и право. 1989. №6.

17. Большой юридический словарь / Под ред. Сухарева А .Я., Крутских В.Е. М.: ИНФРА-М. 2001

18. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь. 1992.

19. Воеводенко Н.К. Совершенствование трудового законодательства о работниках с ненормированным рабочим днем. — В сб.: Проблемы государства и права. Вып. 9. М. 1974.

20. Гинцбург А .Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука. 1966.

21. Глозман В.А. Совмещение профессий и должностей. М.: Юрид. лит. 1969

22. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск: Издательство БУУ. 1978.

23. Глозман В.А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности. Минск. 1980.

24. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве в условиях формирования рыночной экономики. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. М. 1993.

25. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор. Комментарий законодательства.-М.: «ТЕИС». 1996.

26. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. — М. 1997.

27. Дементьев И.Г., Шахов В.Д. Работа по совместительству. — М.: Юрид. лит. 1977.

28. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народохозяйственный план / Ученые записки ЛГУ. Серия юридических наук. — Вып. 4. 1953.

29. Елисеенкова М. Совместительство по службе // Социалистический труд. 1968. № 6.

30. Елисеенкова М. О работе по совместительству // Социалистический труд. 1977. № 1.

31. Ефремов С. Совмещение профессии: принципы, условия и методы проектирования // Социалистический труд. 1977. № 1. С. 74.

32. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. Серия «Российское право: теория и практика». Учебно-практическое пособие. М.: Дело. 1999.

33. Зайцева О.Б. Правовое регулирование трудовых отношений в акционерных обществах. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М. 1999.

34. Иванов С.А. Трудовое право и научно-технический прогресС. — М. 1974.

35. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Вопросы теории. -М.: Наука. 1978.

36. Кайдалов Д.П. Закон перемены труда и всестороннее развитие человека. -М.: Мысль. 1968.

37. Как стать совместителем // Правительственный вестник. Март 1989. №4.

38. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства // Правоведение. 1966. № 3.

39. Каринский С.С. Правовые вопросы, возникающие при упорядочении заработной платы. — В кн.: Трудовое право в свете решений XXI съезда КПСС. М.: АН СССР. 1960.

40. Каширин И., Свиридов С. Совместительство // Советская юстиция. 1977. № 8. С. 20.

41. Комментарий к законодательству о труде. М.: Юрид. лит. 1986.

42. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. М.: ИНФРА-М. 1998.

43. Комментарий к законодательству о труде / Под ред. Теребилова В.И. -М.: Юрид. лит. 1986.

44. Комментарий законодательства о трудовом договоре / Под. ред. Орловского Ю.П. М.: Юрид. лит. 1994.

45. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. М.: «КноРус». 1997.

46. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. Издание четвертое, переработанное и дополненное / Под ред. К.Н. Гусова. М.: «ПРОСПЕКТ». 1999.

47. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби». 2002.

48. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Орловский Ю.П. М.: ИНФРА-М. 2002.

49. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М. 2002.

50. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. М. 2002.

51. Коршунова Т.Ю., Нуртдинова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях (к вопросу о найме труда) // Государство и право. 1994. №2.

52. Коршунов Ю.Н. Совместительство по службе // Советские профсоюзы. 1970. № 2.

53. Котляр А.Э. Рабочая сила в СССР. М. 1957.

54. Краева Н.М. Резервы повышения трудовой активности населения. -М. 1983.

55. Левиант Ф.М. Единство и дифференциация советского трудового права. // Вестник ЛГУ. 1958. Вып. 4. № 23.

56. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М.: Юрид. лит. 1966.

57. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих.-Л. 1960.

58. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М.: Наука. 1986.

59. Майер В., Марков В. Вопросы межотраслевого регулирования заработной платы в СССР // Социалистический труд. 1958. № 2.

60. Миронов В.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2002.

61. Молодцов М.В., Сойфер В.Г. Стабильность трудовых отношений. -М: Юрид. лит. 1976.

62. Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву. 1953.

63. Муксинова Л.А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. -М.: Юрид. лит. 1969.

64. Муксинова Л.А. Режим рабочего времени и понятие сверхурочной работы // Правоведение. 1967. № 7.

65. Никитинский В.И. Законодательство о совместительстве нуждается в совершенствовании И Советское государство и право. 1977. № 7.

66. Никулин Е. Совместительство по советскому праву // Социалистическая законность. 1964. № 12.

67. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л. А. Практика применения законодательства о труде. Научно-практическое пособие. — М.: Юрид. лит. 2000.

68. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР // Под ред. Александрова Н.Г. М.: Издательство МГУ. 1960.

69. Павлов В.В. Совмещение профессий (должностей). — М.: Юрид. лит. 1983.

70. Панкин М.Е. Работа по совместительству // Социалистический труд. 1983. №9. С. 118

71. Панкин М.Е. Совмещение профессий и должностей. М.: Юрид. лит. 1984.

72. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. — М.: Юрид. лит. 1991.

73. Парфенов Г. О совместительстве // Социалистический труд. 1959. № 10.

74. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву. — М.: Изд-во АН СССР. 1951.

75. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: АН СССР. 1955.

76. Пашков A.C. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики.

77. Пашков A.C. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики). Изд-во Ленинградского Университета. 1966.

78. Петров А .Я. Правовое регулирование совмещения профессий и совместительства. Автореферат кандидатской диссертации. М. 1978.

79. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков. 1975.

80. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М. 1947.

81. Рабинович-Захарин С.А. К вопросу о дифференциации советского трудового права. В кн.: Вопросы советского гражданского и трудового права. - М.: Изд-во АН СССР. 1952.

82. Ржанов А. Слова о совместительстве и еще кое о чем. // Литературная газета. 1975. 22 октября.

83. Ротань В.Г. Социальное равенство и советское трудовое право в условиях развитого социализма. Воронеж. 1983.

84. Савельева Н.Н. Рабочее время // Трудовое право. 2003. № 1.

85. Скобелкин В.Н. Договоры в сфере трудовых отношениях рабочих и служащих. Роль трудового договора в регулировании общественных отношений // Межвузовский сборник научных трудов. Пермь. 1983.

86. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: «Вердикт - 1М». 1999.

87. Словарь по трудовому праву / Под ред. Орловского Ю.П. — М.: Издательство БЕК. 1998.

88. Смирнов О.В. Единство и дифференциация условий труда. В кн.: Основные принципы советского трудового права. М. 1977.

89. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. — М. 1964.

90. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.: Юрид. лит. 1968.

91. Снежков Е.И. Практический комментарий к Кодексу законов о труде.-М. 1928.

92. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского законодательства о труде // Советское государство и право. — М. 1964. №11.

93. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М: Юрид. лит. 1974.

94. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М. 1983.

95. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М. 1957.

96. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М. 1995.

97. Толкунова В.Н. Виды трудового договора // Советское трудовое право.-М. 1987.

98. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. — М. 1968. №11.

99. Толкунова В.Н. Трудовое право. Конспект лекций. М. 1998.

100. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби». 2003.

101. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой. — М.: Юрист. 1995.

102. Тронина Л.Н. Правовое регулирование совмещения профессий (должностей). Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М. 1988.

103. Трудовое право. М.: Изд-во «Советская энциклопедия». 1979.

104. Трудовое право России / Под. ред. Пашкова. Санкт-Петербург. 1994.

105. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. — М.: Юристь, 1997.

106. Трудовое право России. Учебник для Вузов / Под. ред. Молодцова М.В.-М. 2001.

107. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Маврина С.П., Хохлова Е.Б.-М.: Юристь. 2002.

108. Трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова. — М.: Юрид. лит. 1966.

109. Трудовое право. Учебник / Под ред. Сыроватской JI.A. М. 2001.

110. Трудовое право: Учебник / Под ред. Смирнова O.B. — М.: ООО «ТК Велби». 2003.

111. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: Изд-во БСЭ, 1959.

112. Трудовое право. Энциклопедический словарь. — М. 1963.

113. Трудовые ресурсы и научно-техническая революция. М. 1974.

114. Уржинский К.П. Некоторые правовые вопросы работы по совместительству // Ученые записки ВЮЗИ. — Вып. XIII. — М. 1962.

115. Чиканова JI.A. Государственные служащие / Под ред. Шеломова Б.А.-М. 1998.

116. Шебанова А.И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи // Советское государство и право. — М. 1970. № 5.

117. Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. — М.: Юрид. лит. 1994.

118. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. Сухарева А .Я. 2-е изд. -М.: БСЭ. 1987.

119. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ЛИТЕРАТУРА ГОСУДАРСТВ УЧАСТНИКОВ СНГ

120. Кодекс законов о труде Туркменистана от 1 октября 1993 г.

121. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г.

122. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 15 мая 1997 г.

123. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 18 сентября 1997 г.

124. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 15 апреля 1999 г.

125. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июня 1999 г.

126. Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999 г.

127. Постановление Кабинета Министров Украины от 3 апреля 1993 г. № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций» // ЗП Украши. 1993. № 9. Ст. 184

128. Трудовое право Украины. Учебное пособие. Издание третье // Под ред. Чанышевой Г.И., Болотиной Н.Б. Харьков: Одиссей. 2002.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>