Из прокуратуры пришло письмо - "Решение о проведении проверки". Предмет проверки - исполнение законодательства о противодействии коррупции. Есть срок проверки и никакой больше конкретики. После по ходу разговора по телефону выяснилось, что прокуратуру интересует одна сотрудница, оформленная как внешний совместитель, а именно: почему оформили ее внешним совместителем в то время, как у нее отсутствовало основное место работы. Сотрудница была оформлена в декабре 2019 года. При ее оформлении был полностью укомплектован штат. Каждый месяц основная сотрудница начала ходить в дополнительные дни по уходу за ребенком-инвалидом и с 07.12.2020 ушла в отпуск до 1,5 лет. При этом переговорили с самой сотрудницей - ее все устраивает. Заработная плата выплачивается в срок и в полном объеме. Табели ведутся, отчисления в ПФР в полном объеме. По форме СЗВ-ТК отчитались, что она работает как внешний совместитель с декабря 2019 года, то есть стаж идет. Был ли нарушен ТК РФ и если да, то какое наказание предусмотрено?

[*Ответ Горячей линии ГАРАНТ, декабрь 2020 г.*](http://internet.garant.ru/document/redirect/77296095/0)

"...Работа на условиях совместительства предполагает наличие у работника трудовых отношений с работодателем по основному месту работы ([ст. 282](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/282) ТК РФ; [письмо](http://internet.garant.ru/document/redirect/70193050/0) Роструда от 21.04.2011 N 1048-6-1). Однако работодатель, оформляющий трудовой договор на условиях внешнего совместительства, не обязан проверять наличие у работника основного места работы. Документы, из которых следует, что у принимаемого на работу лица имеется основное место работы, требуются лишь от совместителя, трудоустраивающегося на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, который представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы ([ст. 283](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2831) ТК РФ).

[Трудовой кодекс](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) не содержит запрета заключать с работником трудовой договор на условиях совместительства в случае отсутствия у работника основной работы. Фактически лицо, поступающее на работу, может быть трудоустроено в качестве совместителя и в отсутствие у него основной работы. Для этого достаточно заявления о приеме на работу от будущего сотрудника, в котором он просит принять его на работу на условиях совместительства..." (см. полный текст: Совместитель без основного места работы? ([журнал](http://internet.garant.ru/document/redirect/57231321/0) "Актуальная бухгалтерия", N 12, декабрь 2016 г.)).

"...Работа по совместительству может появиться только тогда, когда у сотрудника уже имеется основное место работы ([письмо](http://internet.garant.ru/document/redirect/70193050/0) Роструда от 21.04.2011 N 1048-6-1). Неправомерно считать работника совместителем и оформлять его таковым, зная, что у него нет основного места работы ([ответ 1](http://internet.garant.ru/document/redirect/57324668/0) с портала "Онлайнинспекция.РФ")..." ([Вопрос](http://internet.garant.ru/document/redirect/77501183/0): Работник работает по основному месту работы в режиме неполного рабочего времени. Правомерно ли считать работника совместителем, если основная работа отсутствует? (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, май 2019 г.)).

Примечание.

Возможно, Вам также будут полезны материалы, содержащие дополнительную информацию по тематике вопроса:

- [ст. 5.27](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125267/527) КоАП РФ;

- [Энциклопедия решений](http://internet.garant.ru/document/redirect/58072097/0). Совместительство: "...Совместительством признается выполнение работы по отдельному трудовому договору в свободное от основной работы время ([часть первая ст. 282](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/2821) ТК РФ)...";

- Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия (А.Н. Васина, ["Актуальные проблемы российского права"](http://internet.garant.ru/document/redirect/57467605/0), N 4, апрель 2015 г.).

Ответ подготовил:

Специалист Горячей линии информационно-правовой поддержки ГАРАНТ

Дзитовецкий Максим

14 декабря 2020 г.