

# **ПРОБЛЕМА ВОЗМОЖНОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАПРЕТА НА ВНЕШНЕЕ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО В СОГЛАШЕНИИ ОБ УПРАВЛЕНИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫМ ПАРТНЕРСТВОМ**

**Базарова Алена Владимировна**

*Студентка ИГиП ТюмГУ*

*Направление «Юриспруденция» 2 курс*

*Магистерской программы «Корпоративный юрист»*

**Любаненко Андрей Владимирович**

*канд. экон. наук,*

*доцент кафедры трудового права и предпринимательства*

*Института государства и права ТюмГУ*

В настоящее время в условиях становления информационного общества происходят существенные изменения в российской экономике. На сегодняшний день она характеризуется ростом малого бизнеса, перестройкой с тяжелой промышленности в сторону развития инновационной сферы и сферы услуг. В тоже время все более активным процессом является глобализация национальной экономики. Все происходящие международные процессы не могут не оказать существенное воздействие на рынок труда, как в России, так и за рубежом. Одним из факторов такого воздействия является работа одного специалиста над несколькими проектами одновременно. В этой связи все актуальнее становится использование правовое регулирование дистанционного труда и труда на условиях совместительства. Вместе с тем, работа на условиях совместительства имеет следующие существенные преимущества:

1) позволяет работнику сохранить уровень дохода в условиях кризиса.

2) совместительство, как правило, является основной формой организации трудовых отношений с кадрами в области науки, что играет существенную роль в функционировании инновационного сектора экономики.

3) совместительство обеспечивается заключением срочного трудового договора, потребность в заключении которых имеют представители, в основном, малого бизнеса.<sup>1</sup>

Основным принципом трудового законодательства является свобода труда. Данный принцип провозглашен в статье 37 Конституции РФ, а также признан мировым сообществом и закреплен в международных конвенциях. Принцип свободы труда позволяет свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Право человека на свободный труд было закреплено впервые в качестве основополагающего принципа трудовых правоотношений во Всеобщей декларации прав человека.<sup>2</sup>

Позже данный принцип был конкретизирован в Европейской социальной хартии, а также в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. В вышеуказанных актах он изложен, как право каждого человека трудиться за плату, который лицо самостоятельно выбирает или на который лицо свободно соглашается.<sup>3</sup>

Все государства, ратифицировавшие данные международные акты, обязаны помимо признания права на свободный труд, также обязаны создать все условия для обеспечения соблюдения данного права.

Статьей 2 Трудового кодекса РФ также закреплен принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на

---

<sup>1</sup> Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativnoe-opredelenie-sovmestitelstva-i-realii-slozhivsheysya-praktiki-problema-nesootvetstviya> (дата обращения: 09.10.2018).

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. № 67. (статья 23).

<sup>3</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII с заявлением.

который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

В силу изложенного выше, совместительство, в том числе «внешнее», не может быть ограничен ничем, кроме закона<sup>1</sup>.

С вступлением в силу нового Трудового кодекса РФ с 01.02.2002 года впервые трудовые правоотношения с лицами, работающими на условиях совместительства, были урегулированы на уровне закона. На сегодня основополагающие нормы института совместительства изложены в ст. 282-288 (глава 44 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству»).

За весь период действия Трудового кодекса РФ нормы, регулирующие институт совместительства, несколько изменялись, однако в целом стали носить более либеральный характер.

Так, согласно части 1 статьи 60.1 Трудового кодекса РФ, трудовые договоры могут заключаться между всеми работниками и любыми работодателями на условиях как внешнего, так и внутреннего совместительства. Более того, количество работодателей, с которыми дана возможность заключать трудовые договоры о работе по совместительству неограниченно в силу части 2 статьи 282 Трудового кодекса РФ.

В отличии от порядка, действовавшего ранее, когда работа по совместительству по одной и той же должности у одного и того же работодателя была разрешена только отдельным категориям работников, а именно: воспитателям, учителям, преподавателям, медицинским работникам и некоторым иным.<sup>2</sup>

В части 1 статьи 282 Трудового кодекса РФ под совместительством понимается, выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

---

<sup>1</sup> Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. – С.67.

<sup>2</sup> Васина А.Н. Указ.соч.

Исходя из анализа определения, установленного законодателем, различные авторы выделяют следующие признаки работы на условиях совместительства. Так, по мнению Л.А. Педченко основными признаками являются:

1. трудовой договор о работе на условиях совместительство должен быть заключен именно с лицом, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с этим же или иным работодателем;
2. выполнение работы по совместительство должно осуществляться в свободное от основной работы время;
3. трудовой договор должен быть самостоятельным, т.е. не должен быть дополнением к уже заключенному трудовому договору.<sup>1</sup>

А.Ф. Нуртдинова и Ю.П. Орловский полагают, что помимо вышеуказанных признаков к основным можно также отнести регулярность и постоянность работы у иного, либо этого же работодателя на условиях совместительства.<sup>2</sup>

Трудовым кодексом РФ (ст. 276) предусмотрен разрешительный порядок трудоустройства руководителя организации на основе совместительства к другому работодателю. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)<sup>3</sup>.

В целом также можно заявить об отсутствии особых ограничений в работе по совместительству, в том числе и связанных с видом организационно-правовых форм организации.

С целью привлечение инвестиций, в том числе иностранных, восстановления и развития инновационного характера национальной

---

<sup>1</sup> Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: дис. канд. юрид. наук. М., 2003.

<sup>2</sup> Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М.: Юрайт, 2007.

<sup>3</sup> Зайцева Л.В. Указ соч. С.63.

экономики<sup>1</sup> 03.12.2011 был принят федеральный закон №380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах» (далее – ФЗ «О хозяйственных партнерствах»), появление которого во многом связано с политикой экономического развития Российской Федерации.<sup>2</sup>

К предпосылкам создания новой организационно-правовой формы юридического лица относят потребность в формировании эффективного и удобного инструмента, который бы был интересен и безопасен для инвесторов в инновационной сфере.<sup>3</sup>

ФЗ «О хозяйственных партнерствах» был разработан и принят в связи с тем, что ни одна из существующих в России организационно-правовых форм иностранных инвесторов не устраивала. В качестве же предпочтительных форм упоминались англо-американские limited liability company (LLC) и limited liability partnership (LLP).<sup>4</sup>

Планом мероприятий, направленных на стимулирование инновационного развития Российской Федерации, на 2017-2018 годы отражено, как одно из мероприятий – это совершенствование организационно-правовой формы ведения инновационного бизнеса (хозяйственное партнерство) и формы организации коллективных венчурных инвестиций (договора инвестиционного товарищества) в целях создания условий для привлечения инвестиций в инновационную сферу<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Путин В.В. Нам нужна новая экономика // [URL:https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o\\_nashih\\_ekonomicheskikh\\_zadachah](https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah) (дата обращения: 14.10.2018).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 03.12.2011 № 380-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О хозяйственных партнерствах» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 5). Ст. 7058.

<sup>3</sup> Пояснительная записка к проектам федеральных законов «О хозяйственных партнерствах» и «О внесении изменений в часть первую Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О хозяйственных партнерствах». Режим доступа – СПС «Консультант плюс» (дата обращения 05.09.2018).

<sup>4</sup> Любаненко А.В. Проблемы правового регулирования отношений в сфере венчурных инвестиций / Любаненко А.В. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: экономика и право. 2018. №6. С. 144-146.

<sup>5</sup> Распоряжение Правительства РФ от 25 августа 2017 г. № 1817-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на стимулирование инновационного развития РФ, на 2017-2018 гг.» // СЗ РФ. 2017. № 36. Ст. 5470.

Вместе с тем, в процессе анализа ФЗ «О хозяйственных партнерствах» с точки зрения трудового законодательства, нами была выявлена правовая коллизия.

Согласно подпункту 5 пункта 7 статьи 6 ФЗ «О хозяйственных партнерствах» соглашение об управлении хозяйственным партнерством, заключаемое в соответствии с ФЗ «О хозяйственных партнерствах», в том числе может предусматривать: обязательства, ограничивающие в течение определенного соглашением об управлении партнерством срока права участников партнерства или иных лиц на финансовое, личное трудовое или иное участие в деятельности иных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, соответствующую предмету деятельности партнерства, а также меры ответственности за нарушение таких обязательств.

Положение ФЗ «О хозяйственных партнерствах», касающееся возможности установления в соглашении об управлении партнерством запрета на личное трудовое участие для участников партнерства, а также иных лиц, противоречит основному принципу трудового законодательства, а также Конституции РФ в части свободы на труд. И соответственно, таким образом, закон нарушая принципы разрешает соглашением об управлении партнерством, которое носит договорный характер, предусмотреть запрет на внешнее совместительство.

В силу вышеизложенного, полагаем, что подпункт 5 пункта 7 статьи 6 ФЗ «О хозяйственных партнерствах» противоречит статье 2 Трудового кодекса РФ и статье 37 Конституции РФ.

В тоже время, статья 5 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в случае возникновения противоречия между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ.

Подводя итог рассмотрению данной правовой коллизии можно предложить заменить из подпункта 5 пункта 7 статьи 6 ФЗ «О хозяйственных

партнерствах» слова «личное трудовое» на «за исключением личного трудового» и изложить данный пункт в следующей редакции: соглашение об управлении хозяйственным партнерством, заключаемое в соответствии с ФЗ «О хозяйственных партнерствах», в том числе может предусматривать: «обязательства, ограничивающие в течение определенного соглашением об управлении партнерством срока права участников партнерства или иных лиц на финансовое, а также иное, за исключением личного трудового, участие в деятельности иных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, соответствующую предмету деятельности партнерства, а также меры ответственности за нарушение таких обязательств».

Представленные нами предложения позволят устранить коллизию в законодательстве и расширить возможности привлечения специалистов, занятых на постоянной основе в инновационные структуры российского бизнеса.

#### **Список литературы:**

1. Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. №4.
2. Зайцева Л.В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб.пособие. – Тюмень, 2010. 240 с.
3. Любаненко А.В. Проблемы правового регулирования отношений в сфере венчурных инвестиций // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: экономика и право. 2018. №6. С. 144-146.
4. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. - М.: Юрайт, 2007. 287 с.
5. Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: дис. канд. юрид. наук. М., 2003. 171 с.