

УДК 349.2

ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2022-5-83-91

**А.А. Иванов**, *Candidate of Sciences (Law), Docent of the Labor Law Department, Saratov State Academy of Law*

**Ю.А. Кондрашов**, *Candidate of Sciences (Law), Docent of the Theory of State and Law Department, Saratov State Academy of Law*

## WORK RECORD BOOK AND THE INSTITUTION OF COMBINED EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Topical issues related to the role of work record book and combined jobs in the modern conditions of digitalization of various spheres of public life are considered. In the course of the analysis of the norms of Article 66.1 and Chapter 44 of the Labor Code of the Russian Federation, the potential practical opportunity for employees to carry out their labor activities with several employers on a full-time basis is revealed. A reasonable conclusion is made about a possible revision of the norms of combined employment.

*Key words and word-combinations:* information about labor activity, employment history, combined employment, digitalization, distant work, Zoom, pandemic, workers' health.

**А.А. Иванов**, *кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (email: artiom-dereshe@yandex.ru)*

**Ю.А. Кондрашов**, *кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Саратовской государственной юридической академии (email: yakondor@mail.ru)*

## ТРУДОВАЯ КНИЖКА И ИНСТИТУТ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

*Аннотация.* Рассматриваются актуальные вопросы значения трудовой книжки в условиях цифровизации различных сфер общественной жизни и проблемы совместительства в современной жизни. В ходе анализа норм ст. 66.1 и главы 44 ТК РФ выявлена потенциальная практическая возможность работников осуществлять свою трудовую деятельность у нескольких работодателей на условиях полной рабочей недели. Делается обоснованный вывод о возможном пересмотре норм о работе по совместительству.

*Ключевые слова и словосочетания:* сведения о трудовой деятельности, трудовая книжка, совместительство, цифровизация, удаленная работа, Zoom, пандемия, здоровье работников.

Во многих организациях и учреждениях в условиях информационного общества начали использоваться технологии электронного документооборота,

что сократило объемы выполняемой бумажной работы. Показателен период пандемии COVID-19, в ходе которого деятельность работников многих сфер перешла в онлайн-формат (прежде всего образования). Процесс обучения школьников и студентов стал проводиться с использованием программного продукта Zoom. Нововведения в период пандемии были внесены в виде соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ [1], определенным образом регламентирующих процесс трудовой деятельности в дистанционном формате [2].

Однако не следует ассоциировать тенденцию цифровизации только с пандемией и вынужденными мерами работы в ее условиях. Еще в 2019 г. в ТК РФ была введена новая ст. 66.1 [3], в соответствии с которой работодатель должен предоставлять в электронном виде информацию о трудовой деятельности работников для хранения на ресурсах Пенсионного фонда РФ. Фактически это та же самая информация, которая содержится в традиционной (на бумажном носителе) трудовой книжке: о работнике, месте его работы, трудовой функции, переводах, увольнении, и другое. Данная статья предусматривает, что сведения о работнике могут быть предоставлены при трудоустройстве вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Следовательно, так называемая «электронная трудовая книжка» [4–6], буквальное понятие которой отсутствует в трудовом законодательстве, представляет собой совокупность сведений о работнике в электронном виде, которые работодатель обязуется передавать в Пенсионный фонд РФ. Казалось бы, цифровизация, так называемое «будущее», которого все ожидали, проникло в важные сферы жизни общества и государства, и жизнь будет более удобной и комфортной [7; 8]. Однако описанная ситуация стала плодородной почвой, на которой появились ростки того, что в теории и практике юриспруденции называют законодательными пробелами, благоприятными для участников правоотношений, связанных с трудоустройством и работой по совместительству.

Институт трудовых книжек в России появился еще во времена абсолютной монархии, а именно в годы правления Петра I. Тогда трудовые книжки именовались формулярными списками о службе, вошли в оборот после принятия монархом Табеля о рангах и позволяли при несении службы выходцам из эксплуатируемых сословий за особые заслуги перед Отечеством подняться на более высокую ступень в социальной иерархии. Именно поэтому такие формулярные списки приобрели огромное значение, — они были официальным документальным доказательством личной выслуги, которая могла качественно изменить положение граждан, вышедших из непривилегированных сословий [9]. Практика использования формулярных списков просуществовала в России до 1917 г. Через год после Великой Октябрьской революции был принят Декрет

«О трудовых книжках для нетрудящихся», которые заменяли удостоверение личности и паспорта. Отметим, что к данной категории относились те лица, кто не только не имел определенного занятия, но и получавшие нетрудовые доходы (в том числе занимавшиеся деятельностью, направленной на систематическое извлечение прибыли) [10].

Кроме функции учета обозначенной категории старорежимных по отношению к новой власти граждан, такие трудовые книжки были юридическим основанием не только для перемещения по территории РСФСР, но и для получения продовольственных карточек. Ситуация с трудовыми книжками меняется в том же году, с принятием Кодекса законов о труде РСФСР. По смыслу норм данного нормативного акта, теперь каждый трудящийся должен их иметь. В книжки вносилась информация о том, какие трудовые функции они исполняют, об оплате труда и социальном обеспечении в виде пособий; о проведении сверхурочных работ, а также сведения о прогулах, отпусках, периодах временной нетрудоспособности, дисциплинарных взысканиях [11].

Еще через год в соответствии с новым Декретом, которым были введены трудовые книжки в Москве и Петрограде, предусматривалось их наличие у всех граждан, начиная с шестнадцатилетнего возраста. По-прежнему трудовые книжки оставались не только документом, подтверждающим трудовую деятельность, но и основанием для получения продовольственных карточек и удостоверения личности. Следует отметить, что удостоверением личности трудовая книжка служила до принятия нового КЗоТа в 1922 г., который предусматривал ее в качестве идентификатора личности граждан, — таковым стал паспорт. КЗоТ 1922 г. не содержал в себе понятия трудовой книжки; по смыслу его норм, добровольно заключался трудовой договор, а информация о работнике и его трудовой деятельности передавалась работодателями в специальный орган власти, ведавший вопросами труда и занятости населения, — Народный комиссариат труда РСФСР. Тем не менее работники имели право на предоставление работодателями в письменном виде сведений об их трудовой деятельности (трудовой функции, продолжительности работы и др.) [12].

Ситуация снова изменилась в конце 1930-х годов: на территории всего СССР были введены трудовые книжки единого образца, а также обязанности в отношении работодателей по их ведению, а в отношении работников — административная ответственность за их утерю. За подделку записей в трудовой книжке устанавливалась суровая уголовная ответственность [13].

В начале нулевых годов появились трудовые книжки нового образца; Правительством СССР были предусмотрены новые их формы и правила

ведения [14]. Спустя шестнадцать лет после принятия постановления «О трудовых книжках» у граждан появилась возможность иметь ее в электронном виде. Однако в трудовом законодательстве по-прежнему не содержится конкретного понятия электронной трудовой книжки. Оно укоренилось в массовом сознании. По смыслу нормы, закрепленной в ст. 66.1 ТК РФ, она представляет собой основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, которую работодатель в электронном виде предоставляет в Пенсионный фонд РФ для хранения на его информационных ресурсах.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие институт совместительства с 1919 г. и по настоящее время, охватывают постановления органов исполнительной власти, среди них: «Об утверждении Положения об использовании знаний и опыта высшего технического, коммерческого, ученого и врачебного персонала в свободное от основных занятий время» (1919) [15]; «Об утверждении Дополнения к Положению об использовании знаний и опыта высшего технического, коммерческого, ученого и врачебного персонала в свободное от основных занятий время» (1919) [16]; «О порядке совместительства должностей» (1921) [17]; «Об упорядочении совместительства» (1933) [18]; «Об ограничении совместительства по службе» (1959) [19]; «О дополнении постановления Совмина СССР от 10 декабря 1959 г. № 1367 “Об ограничении совместительства по службе”» (1960) [20]; «О работе по совместительству» [21] (1988); «Об утверждении разъяснения «Об отпусках работающих по совместительству» (1994) [22]. Существуют и отдельные законы, посвященные правовому регулированию работников, занятых у работодателей на условиях совместительства, принятые уже в Российской Федерации: Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [23], Федеральный закон «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» [24].

Во всех названных актах заметна общая тенденция. Ее смысл в том, что до начала 1990-х годов возможность граждан работать по совместительству постоянно ограничивалась со стороны государства. Это делалось не только с целью сохранения здоровья и жизни работников, но и исходя из сугубо экономических соображений. Важно было не стремиться к материальной обеспеченности высококвалифицированных работников и их семей, а направить их знания, умения и навыки исключительно на

развитие стратегически важных сфер. В современных реалиях институт совместительства, закрепленный в специальной главе ТК РФ, направлен на выполнение не только экономических, но и социальных функций, что было связано с недопущением перенагрузки работников, которая может негативно отразиться на их здоровье. Следовательно, данный институт трудового права, не теряя своей актуальности, в условиях цифровизации подвергается определенным коррективам.

Обратим внимание на пересечение точек соприкосновения, находящихся в плоскости института трудовой книжки, и работы по совместительству. Как упоминалось, изменения в ТК РФ, внесенные в контексте цифровизации, касались регулирования вопросов, связанных с обязанностью работодателя передавать сведения о работнике для хранения на ресурсах ПФР РФ. Теперь работник, трудоустроившись в ту или иную организацию (например, в таксопарк), может в силу положений ст. 66.1 ТК РФ не передавать работодателю трудовую книжку на бумажном носителе, так как у работодателя есть непосредственная обязанность собирать данные о работнике и передавать их в электронном виде в пенсионный фонд. Здесь для работников кроется потенциальная лазейка, смысл которой состоит в том, что теперь тот же водитель такси, трудоустроившись в таксопарк, может заявить работодателю об утере бумажной трудовой книжки, в результате чего работодатель заведет электронную документацию (сформирует совокупность сведений в электронном виде о трудовой деятельности работника) и передаст ее в пенсионный фонд. То же самое можно совершить со вторым работодателем, который также передаст необходимую информацию о работнике в соответствующий пенсионный фонд. Соответственно, работа таксистом или удаленная работа на компьютере позволяет осуществлять трудовую деятельность одновременно на двух или более рабочих местах на полную ставку. Между тем трудовое законодательство содержит запрет на выполнение трудовой деятельности сразу на двух основных работах, о чем разъясняется в актах структур исполнительной власти в сфере труда [25]. Как следует из смысла ст. 284 ТК РФ, по совместительству разрешается работать не более половины нормы рабочего времени.

При этом увольнение работника по п. 11 ст. 81 ТК РФ за предоставление подложных документов при заключении трудового договора не грозит, так как работодатели элементарно не знают друг о друге, потому что информация о том, где еще трудоустроен данный работник, предоставляется пенсионным фондом только по запросу правоохранительных органов.

Полагаем, что описанная ситуация имеет свои достоинства и недостатки. Несомненным плюсом для работника является возможность

за счет переработок увеличить размер своего вознаграждения за труд, однако при этом возникает риск подорвать здоровье. Институт совместительства имеет огромное социальное значение, введенные им ограничения направлены на сбережение здоровья и жизни работников, например, в ст. 282 ТК РФ предусмотрен запрет на работу по совместительству во вредных и опасных условиях труда, если на основной работе существуют такого же рода условия. В условиях цифровизации работник, с одной стороны, несмотря на перспективу увеличить размер своей заработной платы, может навредить здоровью, а с другой — возникает вопрос об эффективности института работы по совместительству, что предполагает необходимость внесения в главу 44 ТК РФ соответствующих законодательных изменений.

В ходе социального реформирования пенсионного законодательства после 2013 г. [26] на размер будущей пенсии работников влияет не столько стаж, сколько пенсионные поступления на лицевой счет в Пенсионный фонд РФ. Имеются ситуации, когда суды при рассмотрении дел, связанных с конфликтами между гражданами и территориальными управлениями Пенсионного фонда РФ по поводу зачета в стаж отработанных лет, при вынесении решений не учитывают наличие второй трудовой книжки. Это означает, что вполне достаточно записей хотя бы в одной трудовой книжке о спорном периоде трудовой деятельности для включения его в стаж [27; 28].

Другим аспектом, находящимся в плоскости использования двух трудовых книжек, является стандартный налоговый вычет на ребенка. По смыслу норм ст. 218 Налогового кодекса РФ [29], когда гражданин имеет основную работу и работу по совместительству, указанный вычет за календарный месяц возможно получить только у одного работодателя по выбору работника. При трудоустройстве на двух основных работах вопрос о льготах в форме стандартного налогового вычета на ребенка остается открытым.

Трудовое законодательство не предусматривает ни дисциплинарной, ни административной ответственности за наличие у гражданина на двух трудовых книжек, ибо это рассматривается исключительно как факт недобросовестных действий работника. Работодатель также не несет никакой ответственности за это, более того, закон не обязывает работодателей проверять место дополнительной занятости работника [30].

По законодательству наличие у работника второй трудовой книжки не является основанием отказа в приеме на работу. Внесение дополнений в перечень оснований для отказа в трудоустройстве по мотиву наличия второй трудовой книжки представляется неправомерным и

может трактоваться как нарушение принципов трудового права, важнейшим из которых является свобода труда.

Считаем необходимым дополнить ТК РФ нормами, допускающими исключения из правил о совместительстве. Безусловно, работник имеет полное право на улучшение своего благосостояния, что в современных экономических условиях возможно, когда гражданин получает законные доходы (исключим операции с ценными бумагами, криптовалютой и т.п.). Это означает, что работник может использовать свои физические и умственные ресурсы для выполнения систематически оплачиваемого и организованного в соответствии с трудовым законодательством наемного труда. Свои способности к труду работник имеет право использовать ровно в той степени, которая необходима ему для получения соответствующего заработка для поддержания приемлемого уровня благосостояния своего и семьи. Исходя из изложенного, целесообразно предусмотреть в главе 44 ТК РФ отдельную ст. 282.1 «Допущение работы по совместительству на условиях полного рабочего времени». Статья 282 ТК РФ предусматривает известные ограничения на работу по совместительству (возрастной критерий; вредные и опасные условия труда на рабочем месте при условии, если основное место работы имеет аналогичные условия). Ни в коем случае не умаляя значения обозначенной нормы в ст. 282 ТК РФ и положений трудового законодательства о сокращенном рабочем времени отдельных категорий работников, считаем необходимым внесение новой ст. 282.1 в ТК РФ, где будет предусматриваться возможность выполнения работником своих трудовых обязанностей сразу на двух работах на условиях полного рабочего времени, что в совокупности составит 80 часов в неделю. При этом оба рабочих места (по сорок часов в неделю на обоих местах) должны соответствовать оптимальным условиям труда, установленным в результате процедуры их специальной оценки. Предлагаемую статью следует распространить прежде всего на работников, чьи трудовые функции ориентированы на дистанционную работу — например, обработка документов и дальнейшая их отправка через электронную почту; использование программного продукта Zoom и его аналогов. Это означает, что работник, находясь дома за компьютером, будет выполнять свои трудовые обязанности сразу у двух работодателей.

Таким образом, при всем желании государства защитить здоровье работников, охраняя институт совместительства, в условиях информационного общества нет смысла и невозможно ограничить стремление работников к труду и, следовательно, к улучшению своего благосостояния [31]. Нормы о совместительстве сегодня, как никогда, нуждаются в пересмотре. В связи с этим предлагаем дополнить главу 44 ТК РФ «Осо-

бенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству», ст. 282.1 «Допущение работы по совместительству на условиях полного рабочего времени» следующего содержания: «1. Допускается работа по совместительству на условиях полного рабочего дня для работников, чьи трудовые обязанности по основному месту работы и по совместительству осуществляются исключительно дистанционно. 2. Допускается выполнение трудовых обязанностей, указанных в пункте 1 настоящей статьи, только при отсутствии медицинских противопоказаний, подтвержденных медицинским обследованием. 3. Денежное вознаграждение труда работников, указанных в пунктах 1 и 2 настоящей статьи, должно быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда».

#### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 14 июля 2022 г. № 349-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.
2. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федер. закон от 8 дек. 2020 г. № 407-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. III). Ст. 8052.
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде: Федер. закон от 16 дек. 2019 г. № 439-ФЗ (с изм. и доп. от 24 февр. 2021 г. № 30-ФЗ) // СЗ РФ. 2019. № 51 (ч. I). Ст. 7491.
4. Кубикова Я.С. Переход на электронные трудовые книжки // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2022. Vol. 4-3 (67). С. 87–89.
5. Алимарданова Н.А., Петрякова С.В., Радионова С.В., Пильникова И.Ф., Пильников Л.Н. Проблемы внедрения электронной трудовой книжки // Образование и право. 2020. № 2. С. 102–105.
6. Сетдарова Л.Б. Электронная трудовая книжка: реалии и перспективы // Юридические исследования. 2013. № 2. С. 73–78.
7. Тихомаева В.С., Яценко А.О. Электронная форма трудовой книжки и трудовое законодательство: реалии и перспективы // Инновационная наука. 2019. № 5. С. 149–151.
8. Назаренко А.Б., Семина А.П. Практические задачи и риски при переходе на электронные трудовые книжки в РФ // Вестник Академии знаний. 2020. № 37 (2). С. 212–217.
9. Табель о рангах от 24 февраля 1722 г. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/text/table.html>
10. Из истории трудовой книжки. URL: <http://www.gasur.ru>
11. Основные законодательные и правовые акты. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 дек. 1918 г. URL: <http://www.hist.msu.ru>
12. О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР. (1922 г.): постановление ВЦИК от 9 нояб. 1922 г. (утратил силу) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
13. О введении трудовых книжек: постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 20 дек. 1938 г. (утратило силу) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

14. О трудовых книжках: постановление Правительства РФ от 16 апр. 2003 г. № 225 (утратило силу) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
15. Об утверждении Положения об использовании знаний и опыта высшего технического, коммерческого, ученого и врачебного персонала в свободное от основных занятий время: постановление НКТ РСФСР // Известия ВЦИК. 1919. 23 марта. № 63.
16. Об утверждении Дополнения к Положению об использовании знаний и опыта высшего технического, коммерческого, ученого и врачебного персонала в свободное от основных занятий время: постановление НКТ РСФСР // Известия ВЦИК. 1919. 29 апр. № 90.
17. О порядке совместительства должностей: постановление СНК РСФСР от 18 сент. 1919 г. // СУ РСФСР. 1921. № 67. Ст. 515.
18. Об упорядочении совместительства: постановление СНК СССР от 11 марта 1933 г. // СЗ СССР. 1933. № 19. Ст. 110.
19. Об ограничении совместительства по службе: постановление Совмина СССР от 10 дек. 1959 г. № 1367 // СП СССР. 1959. № 20. Ст. 164.
20. О дополнении постановления Совмина СССР от 10 дек. 1959 г. № 1367 «Об ограничении совместительства по службе»: постановление Совмина СССР от 9 июня 1960 г. № 594 // СП СССР. 1960. № 12. Ст. 68.
21. О работе по совместительству: постановление Совмина СССР от 22 сент. 1988 г. № 1111 // СП СССР. 1988. № 33. Ст. 93.
22. Об утверждении разъяснения «Об отпусках работающих по совместительству»: постановление Минтруда России от 25 нояб. 1993 г. № 173 // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств. 1994. № 2.
23. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от 19 февр. 1993 г. № 4520-1 (с изм. и доп. от 14 июля 2022 г. № 271-ФЗ) // Российская газета. 1993. № 73.
24. 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: Федер. закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (с изм. и доп. от 28 июня 2021 г. № 220-ФЗ) // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
25. О разъяснении вопросов, связанных с работой по совместительству: письмо Минтруда от 26 апр. 2017 г. № 14-2/В-357 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
26. О страховых пенсиях: Федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 400-ФЗ (с изм. и доп. от 7 окт. 2022 г. № 379-ФЗ) // СЗ РФ. 2014. № 2 (ч. II).
27. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 янв. 2020 № 8Г-4190/2019 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
28. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июня 2020 г. № 8Г-7370/2020 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
29. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) (с изм. и доп. от 14 июля 2022 г. № 347-ФЗ) от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
30. Определение Московского городского суда от 4 марта 2020 г. № 33-169/2020 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
31. Письмо Минтруда от 26 апр. 2017 г. № 14-2/В-357 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».