**Возможно ли совместительство без основного места работы**

Оформление по совместительству без основного места работы кажется невозможным. Ведь оно подразумевает дополнительную деятельность по трудовому контракту, а значит, должна быть и деятельность основная. Однако такие ситуации случаются, и работодателю нужно знать, как правильно их разрешать.

## Возможно ли совместительство без основного места работы: практика и закон

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК) посвятил [совместительству](https://spmag.ru/articles/priem-na-rabotu-po-sovmestitelstvu) ст. 60.1 и ст. 282-288 главы 44. Также в отдельных статьях этого правового источника говорится об ограничениях, связанных с работой по разным трудовым договорам. Например, ст. 329 ТК запрещает трудиться по совместительству летчикам, машинистам, водителям, диспетчерам и другим лицам, если такая профессиональная деятельность связана с управлением транспортными средствами.

Ст. 282 ТК определяет совместительство, как регулярное оплачиваемое выполнение трудовых обязанностей по трудовому договору у другого работодателя, когда гражданин не занят по основному месту работы. Но, несмотря на то, что по закону основная работа должна быть, в реальной жизни возникают ситуации, при которых совместительство без основного места работы возможно:

1. работник устраивается как совместитель, скрыв, что он больше нигде не работает;

2. работник-совместитель увольняется с основного места работы, не уведомляя об этом других работодателей, у которых является совместителем.

Первая ситуация возможна, поскольку при трудоустройстве сотрудника на условиях совместительства работодатель, по общему правилу, не должен требовать от него трудовую книжку или как-то иначе проверять наличие у совместителя основной работы. Это необходимо лишь при установленном ограничении: если совместитель устраивается на вредное или опасное производство, работодатель обязан проверить, не связана ли его основная работа с аналогичными условиями труда. Для этого запрашивается соответствующая справка (ст. 283 ТК). Либо работник может по собственной инициативе подтвердить характер основной деятельности копией трудовой книжки (ст. 62 ТК).

Что касается второго случая, то закон не обязывает совместителя сообщать о своем увольнении с основной работы, поэтому ситуации, когда он об этом умалчивает, тоже нередко случаются.

Ничто не мешает уволенному гражданину найти новое место работы, которое станет для него основным, продолжая работать по совместительству. Но ему не следует рассчитывать, что после увольнения он автоматически станет основным работником в компании, где он трудится, как совместитель. Это возможно, только если работодатель согласен на такой шаг.

## Внешнее совместительство без основного места работы: что делать работодателю

Чтобы не иметь проблем с контролирующими органами, работодателю нужно заручиться [заявлением](https://spmag.ru/articles/zayavlenie-na-priem-po-sovmestitelstvu-obrazec) от сотрудника, где будет написано: «Прошу принять меня на работу по совместительству (или «на условиях совместительства»)…».

Если позже выяснится, что у работника не было или не стало основного места трудовой деятельности, организация, где он оформлен как совместитель, не будет нести ответственность. Особый случай, когда работодатель обязан выяснить характер, а значит и наличие основной работы у совместителя, описан выше (при устройстве совместителя на вредное / опасное производство).

Если в ходе трудовой деятельности совместителя выяснится, что у него нет основной работы, работодатель вправе:

* ничего не делать, то есть сотрудник продолжит работать на условиях ранее заключенного [трудового договора](https://spmag.ru/articles/dogovor-po-sovmestitelstvu)(будет и дальше числиться как совместитель);
* оформить его как основного сотрудника (при обоюдном желании сторон – ст. 72 ТК):
	+ либо перезаключив с ним трудовой договор;
	+ либо оформив к имеющемуся договору [дополнительное соглашение](https://spmag.ru/articles/dopolnitelnoe-soglashenie-k-trudovomu-dogovoru-obrazec).

Необходимо учесть, что работа по совместительству без основного места работы не является основанием для расторжения трудового договора с таким сотрудником. [Увольнение](https://spmag.ru/articles/kak-uvolit-vnutrennego-sovmestitelya-po-iniciative-rabotodatelya) ему грозит лишь в случае приема на его место работника, для которого оно станет основным (ст. 288 ТК). В этом случае работодатель [письменно предупреждает](https://spmag.ru/articles/uvedomlenie-ob-uvolnenii-rabotnika) совместителя об увольнении минимум за две недели до расторжения договора.