

Перед компанией, которая собирается принять внешнего совместителя на постоянное место работы, встает вопрос, как правильно оформить такое изменение. Закон этот вопрос не разъясняет, а среди юристов единого мнения нет.

Трудовые инспекторы в основном советуют расторгнуть с совместителем трудовой договор на основании его заявления об увольнении по собственному желанию и принять его на работу заново, уже как постоянного сотрудника. В трудовую книжку вносятся две записи: об увольнении и приеме на работу. А с работником произвести окончательный расчет.

Чтобы этого избежать, удобнее оформить превращение совместителя в основного работника в порядке перевода (ст. 72.1 ТК РФ). Но в дополнительном соглашении о постоянном переводе стоит установить новые обязанности (или хотя бы одну), тогда компания сможет соблюсти одно из условий перевода - изменение трудовой функции работника, к которой относится в том числе и изменение вида работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Еще на практике используют третий вариант - заключают дополнительное соглашение к трудовому договору о том, что работа по совместительству стала основной (ст. 72 ТК РФ). Однако в этом случае в трудовую книжку по идее нужно внести запись о том, что сотрудник теперь работает на постоянной основе. Между тем этого делать нельзя - внесение записи об изменении условий договора закон не предусматривает (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

КСТАТИ. Если прием внешнего совместителя на основное место работы произошел в течение года, право на регрессию по ЕЧН сохраняется (письмо Минфина России от 15.02.07 № 03-04-06-02/25).