

УДК 34.096

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ЗА СУМІСНИЦТВОМ

Пилипенко А.А., Кисельов В.Р., Пискун Т.О.

Університет митної справи та фінансів

На основі новітніх досягнень трудового права проведено комплексне дослідження сутності засад роботи за сумісництвом, визначено особливості та її основні критерії. Проаналізовано вплив сумісництва на отримувани заробітну плату робітників. Проведено аналіз чинного нормативно-правового забезпечення в галузі права. Запропоновано шляхи покращення регулювання роботи за сумісництвом.

Ключові слова: сумісництво, працівник, роботодавець, трудовий договір, колективний договір.

Актуальність проблеми. В умовах низької заробітної плати на ринку праці, з метою досягнення необхідного соціального та економічного рівня, реалізації трудового потенціалу, самореалізації в іншій професії багато громадян намагаються одночасно з основною діяльністю виконувати трудові функції на додаткових роботах. Такі відносини вже стали звичайним явищем і тому потребують чіткого правового регулювання держави. Сьогодні на порядку денному проблема адаптації чинного трудового законодавства до процесів, які відбуваються у суспільстві, забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Чинна норматив-

но-правова база у сфері регулювання сумісництва здебільшого сформована без врахування ринкових реформ в українській економіці та дублює нормативні акти «радянської» епохи. У зв'язку з цим чимало питань, які ставить перед нами життя, залишаються без відповіді, що є реальною перешкодою реалізації права громадян на працю.

Аналіз останніх наукових досліджень. Значний внесок у дослідження цієї проблеми, зокрема сумісництва як форми реалізації права на працю, зробили: Н. В. Веренич, А. І. Мотрич, М. В. Молодцов, В. Ф. Погорілко, М. В. Панченко, О. І. Радченко, А. О. Селиванов, Ю. М. Тодика, О. Ю. Фрицький, В. М. Шаповал та ін. Однак їхні

напрацювання потребують подальшого розвитку правової теорії та адаптування їх до вимог часу та проблем сучасності.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі новітніх досягнень трудового права як науки і практики провести комплексне дослідження сутності засад праці за сумісництвом, визначити особливості та її основні критерії.

Виклад основного матеріал. Кожен працівник згідно з ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору як на одному, так і одночасно на декількох підприємствах, в установах чи організаціях (звісно, за умови, що інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін) [9].

Саме ознака виконання роботи у час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором, відрізняє сумісництво від суміщення професій (посад), оскільки останнє означає виконання додаткових трудових обов'язків у робочий час при незмінній його тривалості, тоді як сумісництво передбачає незмінну інтенсивність праці, але збільшення тривалості робочого часу.

Також не має потреби при влаштуванні на роботу за сумісництвом запитувати дозвіл роботодавця за основним місцем роботи.

На порядок укладання трудового договору про роботу за сумісництвом поширюються загальні правила КЗпП [9]. Слід звернути увагу, що навіть якщо працівник приймається на роботу за сумісництвом тим же самим роботодавцем, в якого працює й на основній роботі, укладення нового трудового договору є обов'язковим (на відміну від суміщення, при якому оформити відносини можна шляхом внесення змін до попереднього трудового договору). При цьому трудовий договір про роботу за сумісництвом та основний трудовий договір між собою юридично не пов'язані (навіть якщо їх укладено з одним роботодавцем): цілком можливо за одним з цих договорів притягнути працівника до відповідальності, а за іншим у той самий час – видати премію.

Законодавством, колективним договором, а також трудовим договором, який для працівника є основним, можуть бути встановлені обмеження на сумісництво (ч. 2 ст. 21 КЗпП [9]). Порушення зазначених обмежень, встановлених у будь-який із наведених способів, є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Для усіх працівників державних підприємств обмежено тривалість роботи за сумісництвом – вона не може перевищувати чотирьох годин на день у робочі дні і повного робочого дня у вихідний день. При цьому загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу (п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 – далі Постанова [11]). Зазначене обмеження стосується як працівників, для яких державне підприємство є основним місцем роботи, так і працівників, які працюють на ньому за сумісництвом.

Відповідно до п. 1 Постанови [11] керівники державних підприємств разом з профспілковими

мі комітетами можуть вводити обмеження на сумісництво для працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких роботах чи роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких за сумісництвом може призвести до наслідків, що негативно впливатимуть на стан здоров'я працівників та безпеку виробництва. Цією ж постановою передбачено і обмеження сумісництва для осіб, що не досягли 18-річного віку, та вагітних жінок. Хоч редакція Постанови недостатньо чітка, проте можна зробити висновок, що обмеження на сумісництво для неповнолітніх працівників та вагітних жінок є прямою законодавчою заборонаю сумісництва (але слід враховувати, що ця заборона поширюється лише на державні підприємства).

Робота ж за сумісництвом на недержавних підприємствах чинним законодавством не обмежується (навіть для неповнолітніх, вагітних, працівників, зайнятих на важких роботах та роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці) – тут доцільно вводити такі обмеження колективними договорами, як це передбачено ч. 2 ст. 21 КЗпП [9]. А от у ч. 4 ст. 43 проекту Трудового кодексу України [12] міститься пряма заборона щодо прийняття на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб та вагітних жінок.

Оплата праці при роботі за сумісництвом здійснюється відповідно до виконаної роботи (ст. 102–1 КЗпП) [9]. Заробітна плата при роботі за сумісництвом, як правило, не враховується при підрахунку середнього заробітку для визначення розміру гарантійних виплат на користь працівника, однак з цього правила встановлені і винятки, що стосуються деяких категорій працівників.

Працівники-сумісники мають право на відпустку нарівні з іншими працівниками. Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій передбачено, що оплата відпустки або виплата компенсації за невикористану відпустку сумісникам здійснюється відповідно до чинного законодавства, тобто відпустка за роботою, що виконується за суміщенням, оплачується завжди – як на державному підприємстві, так і на підприємствах недержавного сектору (в останньому випадку в силу поширення на сумісників у недержавному секторі загального законодавства про працю). Відпустка, надана за роботою, що виконується за сумісництвом, підлягає оплаті навіть тоді, коли працівник уклав трудовий договір про роботу за сумісництвом на тому ж підприємстві, де він працює за основним трудовим договором. Але ця оплата здійснюється не шляхом врахування заробітку за роботою, що виконується за сумісництвом, при обчисленні середнього заробітку для оплати відпустки, а шляхом надання одночасно двох оплачуваних відпусток – за основною роботою та за тією, що суміщається, як це передбачено п. 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [11].

Запис про роботу за сумісництвом в трудову книжку може здійснюватись за бажанням працівника. Запис цей робиться за основним місцем роботи на підставі довідки, яку працівник подає з роботи, що виконується за сумісництвом.

Звільнення сумісників з роботи здійснюється за наявності загальних підстав, передбачених законодавством. Лише для осіб, які працюють за сумісництвом на підприємствах, в установах і організаціях державної та комунальної форм власності, встановлені додаткові підстави для припинення трудового договору про роботу за сумісництвом:

1) з ініціативи власника сумісник може бути звільнений з роботи у зв'язку з прийняттям на роботу працівника, що не є сумісником;

2) трудовий договір про роботу за сумісництвом підлягає припиненню у зв'язку з обмеженням сумісництва через особливі умови і режим праці. При цьому не має значення, де ці обмеження введені (за основним місцем роботи чи за сумісництвом).

Порядок звільнення з роботи сумісників є аналогічним загальному порядку звільнення працівників. Лише у випадках звільнення у зв'язку з прийняттям на роботу на державне підприємство, установу, організацію працівника, що не є сумісником, і обмеженням сумісництва звільнення з державного підприємства, установи, організації здійснюється без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Правило про те, що суміснику при звільненні не виплачується вихідна допомога, поширюється тільки на випадки звільнення сумісників з підприємств, установ, організацій державного сектору. При звільненні з підприємства, установи, організації недержавної форми власності працівник-сумісник має право на одержання вихідної допомоги на загальних підставах.

Звільнення з роботи, що виконується за суміщенням, згідно п. 1 ст. 40 КЗпП [9] не є вивільненням, як воно розуміється в главі III-А Кодексу законів про працю України, оскільки працівник продовжує роботу за основним трудовим договором і залишається у складі зайнятого населення (ст. 1 Закону «Про зайнятість населення» [2]). Тому в цьому випадку працівникові-суміснику відповідно до ст. 44 КЗпП виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку крім випадків звільнення сумісника з підприємства, установи, організації державної форми власності), але процедура звільнення, встановлена статтею 49-2 КЗпП, додержуватися не повинна [9].

Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій має додаток, що називається «Перелік робіт, що не є сумісництвом» [10].

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

Останнім часом досить поширеним є укладення між працівником і підприємством так званих договорів підряду (трудовах угод), що регулюється цивільним законодавством. Сумісництво можливе лише за трудовим договором,

а тому тимчасова робота за трудовою угодою не є сумісництвом.

Не є сумісництвом заняття підприємницькою діяльністю. Відповідно до ст. 42 Господарського кодексу України підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку [1]. Для заняття підприємницькою діяльністю не потрібно звільнитися з основного місця роботи.

Трудові спори сумісників розглядаються в порядку, передбаченому законодавством про трудові спори.

Висновки з даного дослідження. За роки незалежності України в трудовому законодавстві вже сформована система норм, яка регулює відносини праці працівників на умовах сумісництва. Разом з тим, є проблема адаптації чинного трудового законодавства до сучасних процесів, які відбуваються у суспільстві, забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Так, чинне правове поле характеризується неоднаковим регулюванням сумісництва на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності, наявністю атавістичних норм радянських часів, в зв'язку з чим виникає неоднозначність у трактуванні норм. Тому сьогодні варто звернути увагу на такі основні аспекти правового регулювання трудових відносин, як систематизація норм та прийняття окремого нормативного акта, який відповідав би сучасним гарантіям реалізації права на працю в Україні шляхом укладання трудового договору за сумісництвом.

Це питання частково вирішує запропонований проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., внесений народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою та М. М. Папієвим [12]. Регулювання відносин сумісництва у запропонованому проекті Трудового кодексу України здійснюється декількома статтями, а саме: ч. 2 ст. 31 передбачає право працівника на укладання трудового договору за сумісництвом; ч. 2 ст. 49 – вимоги до заяви під час прийняття на роботу – робота за сумісництвом вказується у заяві; ст. 43 – визначення сумісництва, право працівника укладати декілька трудових договорів про роботу за сумісництвом, право на внутрішнє сумісництво, загальні обмеження щодо здійснення сумісництва, припинення трудових відносин із сумісником; п. 9 ст. 183 – право сумісників на щорічну основну відпустку одночасно з відпусткою за основним місцем роботи; п. 14 ст. 202 – право працівника на відпустку без збереження заробітної плати на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи; ст. 231 – оплату праці за сумісництвом; ч. 6 ст. 299 забороняє прийняття на роботу за сумісництвом неповнолітніх.

Список літератури:

1. Господарський кодекс України. Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. – Редакція від 02.08.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. – Редакція від 27.09.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

3. Закон «Про боротьбу з корупцією» від 14.10.2014 № 1700–VII. – Редакція від 03.08.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
4. Закон «Про нотаріат» від 02.09.1993 № 3425–XII. – Редакція від 04.06.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>
5. Закон «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697–VII. – Редакція від 05.01.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>
6. Закон «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 № 2790–XII. – Редакція від 01.01.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2790-12>
7. Закон «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402–VIII. – Редакція від 05.01.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
8. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників. Наказ Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58. – Редакція від 04.11.2014. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>
9. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322–VIII. – Редакція від 30.04.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
10. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Наказ Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245. – Редакція від 11.03.2015. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>
12. Проект Трудового кодексу України 1658 від 27.12.2014. Електронний ресурс. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Пилипенко А.А., Киселев В.Р., Пискун Т.О.

Університет таможенного дела и финансов

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Аннотация

На основании новейших достижений трудового права проведено комплексное исследование сущности принципов работы по совместительству, определены особенности и ее основные критерии. Проанализировано влияние совместительства на получаемую заработную плату рабочих. Проведен анализ действующего нормативно-правового обеспечения в области права. Предложены пути улучшения регулирования работы по совместительству.

Ключевые слова: совместительство, работник, работодатель, трудовой договор, коллективный договор.

Pilipenko A.A., Kiselev V.R., Piskun T.O.

University of Customs and Finance

FEATURES OF REGULATION OF WORK ON THE JOINT APPOINTMENT

Summary

On the basis of the latest achievements of labor law, a complex study of the essence of the principles of work on the joint appointment has been carried out, features and its main criteria have been determined. The influence of concurrentness on the received wages of workers is analyzed. The analysis of the current normative legal support in the field of law is conducted. The ways of improving the regulation of part-time work on the joint appointment.

Keywords: the joint appointment, employee, employer, labor contract, collective agreement.